
EXPEDIENTE : 01229-2020-0-3208-JR-LA-01
DEMANDANTE : JUAN GABRIEL AMESQUITA ESPEJO
DEMANDADO : C.E.G.N.E. LORD BYRON
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ : SILVA ORMEÑO MIGUEL ANGEL
ESPECIALISTA : GIANNINA MABEL LIZANNA SALINAS

SENTENCIA N°385 -2022- JPT-ZONA03-MASO

RESOLUCIÓN N° CINCO

Santa Anita, veintiuno de junio
Del año dos mil veintidós.-

VISTOS:

El Señor Juez Titular del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente - Zona 03, emite la siguiente sentencia:

I. EXPOSICIÓN DE HECHOS:

1) Resulta de autos que, don **JUAN GABRIEL AMESQUITA ESPEJO** mediante demanda contra **C.E.G.N.E. LORD BYRON**, cuyas pretensiones son las siguientes:

Pretensiones principales:

- Se ordene a la demandada el pago de beneficios sociales devengados, por el periodo del 2 de febrero de 2020 al 05 de junio de 2020.
- Se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario, por el monto de S/ 66,150.00 soles.

Pretensión accesoria:

- Se ordene el pago de intereses legales, más el pago de las costas y costos del proceso.

2) **Argumentos de la demandante:**

- Señala que, suscribió un nuevo contrato laboral con la demandada por el periodo del 05 de febrero de 2020 hasta fines de diciembre de 2020, para desarrollar dictados de clases en el curso de gestión empresarial.
- Que, el 05 de junio de 2020, le bloquearon todo acceso y comunicación con el colegio y los alumnos sin justificación y/o notificación alguna; todo esto después que le mando a la demandada un correo exigiendo que le paguen el mes de mayo y le regularicen los demás meses que están incompletos, además

de EsSalud y AAFO que no han abonado todo el año 2020.

- Indica que, no se le ha comunicado el vencimiento de contrato u alguna causal de incumplimiento del mismo, por lo que se encuentra configurado el despido arbitrario, y por tal se debe pagar una indemnización por despido arbitrario, tal como lo establece el artículo 76 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Por lo que solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, así como el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el concepto de daño moral.

3) **Audiencia de Conciliación:**

La demanda fue admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 08 de octubre de 2020, programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 17 de marzo de 2021 a las 11:40 de la mañana, fecha en la cual se llevó a cabo la audiencia con la concurrencia de ambas partes, sin llegar a un acuerdo conciliatorio, procediéndose a **fijar las pretensiones que son materia de juicio:**

Pretensiones principales:

- 1) Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario y a consecuencia de ello si corresponde el pago e indemnización que reclama por el monto de s/ 66,150.00 soles.
- 2) Solicita se ordene a la parte demandada cumpla con pagarle la suma de S/ 70,574.58 Soles por concepto de beneficios sociales devengados por los meses impagos pro el periodo de labores que va del 02 de febrero de 2020 al 05 de junio de 2020.
- 3) Solicita se ordene a la demandada cumpla con pagarle la suma de S/ 300,000.00 Soles por pago de indemnización por daños y perjuicios (daño moral).

Pretensiones accesorias:

- 4) Se ordene el pago de los intereses legales, así como el pago de costas y costos procesales.

4) **Contestación de la Demanda:**

Luego de esto se requirió a la emplazada **C.E.G.N.E. LORD BYRON**, la presentación de su escrito de contestación, presentación luego de la cual el Señor Juez a cargo dispuso tener por deducida la **Excepción de Caducidad** y por contestada la demanda ya que está cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

5) **Argumentos de la demandada:**

La emplazada en su **contestación de demanda**, en cuanto al fondo indica lo siguiente:

- Señala que, el ingreso del demandante fue el 05 de febrero del 2020, asimismo sobre el periodo de cese rechazan el argumento falso aludido, ya que el trabajador no comprueba bajo ni ningún documento situado en su demanda que haya laborado con labor efectiva hasta el 5 junio 2020 ni mucho menos haya sido cesado el 05 junio 2020, ello en razón a que su cese se estableció correctamente el 19 abril 2020, ello en virtud a la propio Memorándum 005-CPD-2020 de fecha 19 abril 2020, en cual concluimos el retiro de cursos por no superar periodo de prueba, señalando lo siguiente: *“Por todo lo expuesto, y dado que el curso de Gestión Empresarial (...) naturaleza, enfoque, objetivos y criterios de evaluación interna y externa en 4to y 5to de secundaria, y que este cargo determinaba especialidad a otras funciones situadas al área de gestión empresarial y tutoría; por lo que se ha determinado aplicar1 el art. 10 del D.S. 003-97-TR en coordinación con la Dirección del colegio, quien siempre ha estado al corriente de esta situación, retirarlo del dictado de los cursos de Gestión Empresarial de 4to y 5to de secundaria del Programa del Diploma y de las asesorías de monografía que estaban a su cargo por incumplimiento de obligaciones de trabajo, el cual es de dominio de la asignatura en el programa del cual usted forma parte. “*
- Que, esta situación que origino la extinción de ex trabajador es razón a que detectamos que las aptitudes para el desarrollo del trabajo encomendado al año 2020 no fue la idónea, no supero el nivel de cumplimiento encomendado por el colegio, por ello aplicamos la facultad de extinción cese por periodo de prueba señalada en el art. 10 del D.S. 003-97-TR a través del memorándum de fecha 19 abril 2020 siento esto de conocimiento del propio ex trabajador tal como lo indica en su demanda.
- Que, su representada luego del cese del 19 abril 2020, tuvo conversaciones para un reingreso con el ex trabajador, la cual nunca se concluyó acorde a su negativa permanente del trabajador y de las continuos reclamos que vocifera sin fundamento, ello podrá evidenciarse de la propia demanda en el cual el propio demandante refiere haber ejecutado conversación y luego de eso sucede para la firma de un nuevo contrato el cual rechazo y que comprueba la inexistente labor hasta el 05 junio 2020 el cual es totalmente falso, tal como se precisa el extracto de su demanda.
- Que, el actor acorde a su demanda el 05 febrero 2020 y que se establecido su cese el 19 abril 2020, y no habiendo superado el periodo prueba regido en el artículo 10 D.S. 003-97-TR, la propia normativa jurídica refiere que en este caso al actor no alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario por lo cual es inexistente loa legado por el demandante en este extremo, tal como refiere el Exp. N.º 1057-2002-AA/TC fundamentos 2, 3, 4: *“2. El período de prueba es el lapso durante el cual el empleador evalúa el desempeño del trabajador en un determinado puesto de trabajo; su duración es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario. 3. De autos se advierte que el recurrente fue contratado mediante el contrato de trabajo a plazo indeterminado N.O 1281-GGG-HNERM-ESSALUD-2000, de fecha 19 de junio de 2000, el que se resolvió el 31 de agosto de 2000, es decir, durante el período de prueba (3meses) que señala el artículo 10º del Decreto Supremo N.o 003-97-YTR, por 10 que el emplazado ha actuado en ejercicio de las facultades conferidas por ley; en consecuencia, no se acreditado la vulneración del derecho al trabajo. 4. Asimismo, al no haberse acreditado la*

vulneración de los derechos a la no discriminación, a la defensa y al debido proceso, tampoco es amparable dicho extremo de la demanda.

- Respecto al daño moral, el actor no sustenta el supuesto daño moral, ni su cuantificación, en ningún medio probatorio más que en su propio dicho.
- Respecto al pago de beneficios sociales, señala que se ha cumplido con pagar todos los beneficios laborales desde el 05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020.

6) Audiencia de Juzgamiento (realizada utilizando el aplicativo Google Meet):

Esta se llevó a cabo el día 14 de junio de 2020, a las 12:05 horas, fecha en la cual se contó con la participación de ambas partes, según acta de registro de audiencia de juzgamiento; iniciando con la etapa de confrontación de posiciones con la exposición de la teoría del caso de las partes asistentes, luego se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes asistentes (documentales); se incorpora el Reporte del Sistema de Planillas Electrónicas; la parte demandada dedujo la **Excepción de Caducidad**; corriendo traslado a la parte demandante para su absolucón, la excepción planteada se resolverá conjuntamente con la sentencia; **sin resolverse cuestiones probatorias**, toda vez que no se planteó alguna; se desestimaron medios probatorios; posteriormente, se escucharon los alegatos finales de la parte demandante. Siendo así, el Señor Juez se reservó la emisión del fallo de la sentencia, señalando fecha y hora para la notificación de sentencia, por lo que ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.

II. FUNDAMENTOS DE LA EXCEPCION DE CADUCIDAD PLANTEADA POR LA DEMANDADA:

- 2.1** En cuanto a la excepción de Caducidad se debe tener presente que tal situación se configura cuando una pretensión es intentada habiéndose vencido el plazo para plantearla, toda vez que ella esta derivada de un derecho sustantivo temporal susceptible de caducidad que extingue el derecho y la acción, es así, que Vidal refiriéndose a tal requerimiento, señala: *“Como la caducidad está determinada por el transcurso de tiempo y su plazo tiene por características la de ser perentorio y fatal, su prueba radica en la constatación de que el plazo se ha cumplido”*(Vidal, 1996:202); mientras que Ticona¹ sostiene: *“ que es la institución en viruta de la cual derechos, relaciones o situaciones jurídicas se extinguen por el transcurso del plazo establecido expresamente por la ley, por su falta de ejercicio o de actividad del titular encaminado ese ejercicio”*.
- 2.2** Al respecto es de señalar que, el plazo de caducidad está guiado por el principio de legalidad tal como lo establece el artículo 2004° del Código Civil, norma supletoria para el caso, cuando menciona que: *“Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto contrario”*, mientras que el artículo 2006 del Código Civil, dispone que la caducidad puede ser declarada de oficio o a petición de parte.

¹ TICONA POSTIGO, Víctor, El derecho al debido proceso en el proceso Civil Grijley 2da edición 2009 lima Perú pág. 894 a 895.

- 2.3 Del escrito de demanda y conforme se encuentra establecido en autos, es materia de juzgamiento el establecer si ha existido un despido arbitrario ocurrido el 05 de junio de 2020, y si como consecuencia de ello, le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.
- 2.4 En el presente caso, el demandado formula esta excepción, señala que el demandante sustenta el despido el 05 de junio 2020, la presente demanda se presentó el 28 de agosto de 2020 mediante mesa de partes virtual, y según el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala que el periodo del despido caduca a los 30 días naturales y si contamos los días hábiles han pasado en demasiado los 30 días que establece la propia norma y las sendas jurisprudenciales, así como su postura es que desde el 19 de abril de 2020 hasta la presentación de demanda no existe un tipo de interrupción para establecer que este derecho sea reclamado ante el Poder Judicial; que el demandante presentó su demanda mediante la mesa de partes virtual, lo cual nunca ha dejado de funcionar (*ver minuto 25:15 a 30:21 del audio y video de la audiencia de juzgamiento*).
- 2.5 Por su parte el abogado de la parte demandante, indica que mediante Decreto Supremo N° 008-202-SA, se declaró la emergencia nacional sanitaria por el plazo de 90 días con lo cual ninguna entidad del Estado funcionaba, se prorroga este estado mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA, y los organismos constitucionales autónomos dispusieron la suspensión de los plazos procesales y procedimentales, a fin de no perjudicar a los ciudadanos; se debe tomar en cuenta los días hábiles que semana el II Pleno Jurisdiccional (*ver minuto 30:30 a 34:27 del audio y video de la audiencia de juzgamiento*).
- 2.6 Respecto del plazo para interponer acciones de reposición por despido, debe tenerse presente que el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta (30) días naturales de producido el hecho; este plazo no está sujeto a interrupción o pacto que lo enerve, y una vez transcurrido impide el ejercicio del derecho; la única excepción está constituida por *la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano*, por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional o impedido de ingresar a él, o *por falta de funcionamiento del Poder Judicial*.
- 2.7 A su vez, podemos citar el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señala que hay falta de funcionamiento de ese Poder del Estado **los días sábados, domingos, feriados no laborables, por inicio del año judicial, por el día del Juez, los de duelo nacional y judicial**. Por tanto, de ello se concluye que para efectos del cómputo de los 30 días que prevé el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR deben considerarse únicamente los días hábiles judiciales. Criterio éste que incluso ha sido asumido como Acuerdo N° 01-99 en el Pleno Jurisdiccional Laboral del Año Judicial 1999, cuya observancia es obligatoria para los Magistrados por disposición de la Resolución Administrativa N° 005-99-SCS/CSJR del 15 de

setiembre de 1999 expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- 2.8 El II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, acordó por unanimidad lo siguiente: *“El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR. En los casos en que exista en trámite una demandad de amparo, esta deberá ser reconocida ante el juez ordinario laboral si se verifica que la misma no ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles”.*
- 2.9 En la Casación Laboral N° 5983-2014 Moquegua, de fecha 20 de julio del 2017, se ha establecido: *“La caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo en los casos que sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano. Este supuesto está referido en el caso que exista una imposibilidad de recurrir ante el juez peruano por motivos extremos que impidan el funcionamiento del órgano jurisdiccional peruano, sea por caso fortuito o fuerza mayor”.*
- 2.10 Ahora bien, en el numeral cinco de la Segunda Disposición Complementaria Final del **Decreto de Urgencia N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, estableció que en el marco del Estado de Emergencia declarado mediante Decreto Supremo N° 008-202C-SA, el Poder Judicial y los organismos constitucionales autónomos disponen la suspensión de los plazos procesales y procedimentales que consideren necesarios a fin de no perjudicar a los ciudadanos; así como, las funciones que dichas entidades ejercen**. En dicha línea, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resoluciones Administrativas N° 115-2020-CE-PJ, N° 117-2020-CE-PJ. N° 118-2020-CE-PJ. N° 061-2020-P-CE-PJ. N° 062-2020-P-CE-PJ y N° 000157-2020-CE-PJ y N° 000179-2020-CE-PJ, se dispuso la suspensión de las labores del Poder Judicial desde el **16 de marzo de 2020**, así como, los plazos procesales y administrativos; en tanto que si se realizaron internas según lo dispuesto en Resolución Administrativa N° 178-2020-CE-PJ de fecha 30 de junio de 2020; siendo que mediante Resolución Administrativa N° 000191-2020-CE-PJ de fecha 16 de julio de 2020 se dispuso el **reinicio de los plazos procesales y administrativos a partir del 17 de julio de 2020**.
- 2.11 Hay que precisar que denotan en las Resoluciones Administrativas es una realidad (que las partes no podían o estaban en la imposibilidad de presentar sus demandas, ya sea por mesa de partes física -que no funcionaban- o mesa de partes electrónica que recién se estaban habilitando para el ingreso de demanda) por lo que si no nos encontraríamos en el supuesto de imposibilidad material de recurrir al Tribunal Nacional por el Estado de emergencia sanitaria y inmovilización social.
- 2.12 Así también, mediante Decreto Urgencia N° 081-2020 en su artículo 3, se deja sin efecto el feriado nacional del día miércoles 29 de julio de 2020. Y, el día 04 de agosto de 2020 fue el día del juez, tal como lo establece el Decreto Ley N° 18918, por lo cual no hay despacho judicial tal como lo señala el artículo 247° T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- 2.13** Que, siendo así, para la contabilización del plazo de caducidad se deberá tener presente solo los días hábiles, y sin considerar los días en los que el Poder Judicial estuvo paralizado.
- 2.14** El demandante señala que su ultimo día de labores y despido fue el 05 de junio de 2020, y que los plazos estaban suspendidos hasta el 16 de julio de 2020, por lo que no existe caducidad.
- 2.15** Por su parte la demandada, indica que el demandante dejó de laborar el 19 de abril de 2020, y al presentar su demandada de indemnización por despido arbitrario el 28 de agosto de 2020, ha superado en exceso el plazo de 30 días hábiles tal como lo establece el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 2.16** De lo señalado por ambas partes se aprecia que existe controversia en la fecha de culminación del vinculo laboral, lo cual ello debe ser analizado en materia de fondo, ya que la fecha de cese sea el 19 de abril de 2020 o el 05 de junio de 2020, no genera la figura de la caducidad, pues mediante Resolución Administrativa N° 000191-2020-CE-PJ de fecha 16 de julio de 2020 se dispuso el reinicio de los plazos procesales y administrativos a partir del 17 de julio de 2020; es decir, desde el 17 de julio de 2020 recién se computa los 30 días hábiles que tiene el demandante para interponer su demanda de despido arbitrario.
- 2.17** Y, siendo que el demandante interpuso su demanda el 28 de agosto de 2020, no supera el plazo de caducidad, y teniendo en cuenta e los 30 días hábiles que señala el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, no ha superado el plazo de 30 días hábiles desde la fecha de despido, por lo cual se encuentra dentro del plazo establecido por ley; siendo así, deviene en **INFUNDADA** la excepción deducida.

III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:

- 1. DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.** - El artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Asimismo, de acuerdo a lo prescrito por el artículo Primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.
- 2. FINALIDAD DEL PROCESO.-** La finalidad concreta del proceso es el de resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.
- 3. DE LOS FUNDAMENTOS DEL PROCESO LABORAL.-** En el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes afecte su desarrollo o

resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4. **CARGA DE LA PRUEBA.-** Conforme lo dispone el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando hechos nuevos; esto es, **corresponde a las partes probar sus afirmaciones** y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, el acto hostil o el daño alegado; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.
5. Por su parte, en el numeral 23.3, de la citada norma se dispone: *“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado”*. Mientras que, el numeral 23.4 la citada norma legal, en lo que respecta a la carga probatoria del demandado sostiene: *“Cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.”*.
6. Por otro lado, el artículo 196° del Código Procesal Civil² aplicable supletoriamente a los procesos laborales, dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, teniendo los medios probatorios la finalidad de acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. En ese sentido, la Nueva Ley Procesal del Trabajo contiene un nuevo mecanismo de asignación o distribución de las cargas probatorias, por lo que, si bien es cierto, corresponde al trabajador la obligación de probar la existencia de un acto lesivo, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de la medida adoptada.
7. **LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.-** Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad *procesal* que es el fin supremo del proceso, que en

² **Artículo 196° del Código Procesal Civil:** Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos.

Siendo que en el artículo 31 de la Ley N° 29497, se establece: “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho”.

8. **SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE REALIDAD.-** Es deber del juzgador establecer cuál ha sido el *verdadero status jurídico* de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que *la existencia de una relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor, supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad*³; pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una *situación objetiva*, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el *terreno de los hechos*.
9. En consecuencia de ello, que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación, para lo cual deberá considerarse que *la existencia de una relación laboral depende en consecuencia no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en la que el trabajador se encuentre colocado*.
10. **ACREDITACIÓN DEL VINCULO LABORAL.-** Para el presente caso el inicio de la relación laboral entre las partes no es un hecho materia de controversia, pues ambas partes coinciden que la fecha de inicio es el 05 de febrero de 2020, pero si existe controversia en la fecha de culminación; pues el demandante señala que fue despedido con fecha 05 de junio de 2019 y por su parte la demandada señala que el actor fue cesado el 19 de abril de 2020; por lo cual será materia de pronunciamiento en el fondo de litis, si

³ Con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio “(...) 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” (fundamento 3).

existió un despido arbitrario o si fue un cese al no superar el periodo de prueba.

DETERMINACIÓN DE LA CONTROVERSIA:

RESPECTO DE ESTABLECER SI EL DEMANDANTE HA SIDO OBJETO DE UN DESPIDO ARBITRARIO. -

11. **RESPECTO DEL DESPIDO.-** En el artículo 27 de la Constitución Política del Estado se establece que: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”* y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y culturales- artículo 7 inciso d) y en convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.

12. Ahora debemos considerar que, en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regulan las formas de extinción del contrato de trabajo, tal como se aprecia del artículo 16, cuando señala:

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;

c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

e) La invalidez absoluta permanente;

f) La jubilación;

g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;

h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.”

13. Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.

14. Atendiendo a que el despido es una decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador, **ésta para ser legítima debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley;** además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, imputación objetiva etc. y si es cuestionado **comprobarse en juicio la causal que se imputa;** tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16º, 23º, 24º, 25º, 31º y 32º del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S N° 003- 97-TR.

15. La interpretación constitucional llevada a cabo por el Supremo Intérprete de la Constitución, en relación al contenido del derecho constitucional al trabajo, es claro; ya que **prohíbe que el empleador despidiera injustificadamente al trabajador;**

otorgándole al trabajador tutela restitutoria frente al despido lesivo de derechos fundamentales, así al señalar en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC y *“la forma de protección no puede ser sino retrotraer al estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio invalido por inconstitucionalidad”*.

16. Es así que el Tribunal Constitucional ha reformulado la tipología que sobre el despido, existía en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al haber introducido el despido injustificado, que puede ser: **arbitrario**, incausado, fraudulento y nulo; y que la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales no es una sanción que este librada a la opción del legislador, sino que tiene su fundamento inmediato en la propia constitución, estableciendo el carácter vinculante de sus sentencias; y que al margen de lo establecido en la ley laboral, el juez laboral debe preferir la Constitución y las interpretaciones que sobre los dispositivos constitucionales haya hecho el Tribunal Constitucional, que forman parte de la Constitución; es así que el juez cuando tramite una causa en la que llegue a determinar que el despido ha vulnerado algún derecho constitucional del trabajador, debe hacer valer el contenido del derecho al trabajo, que a fin de cuentas, siempre es vulnerado por cualquier despido injustificado, debiendo considerar que en la pretensión del trabajador este puede optar por la reposición o la indemnización frente a dicho despido injustificado; lo que se aprecia a partir de la sentencia emitida en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica).
17. **RESPECTO DEL DESPIDO ARBITRARIO.-** Estando que el demandante pretende indemnización por despido arbitrario, se debe tener presente lo establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: *“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia... Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.”*, (el subrayado es nuestro); Así también el artículo 32° de dicha norma legal, señala: *“El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.”*
18. Siendo ello así, se debe tener en cuenta que, con respecto a la carga de la prueba de las acciones derivadas del despido, en materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, en los siguientes términos:
- "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras*

adicionales.23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido."

19. En efecto si bien es cierto corresponde al trabajador la obligación de probar la existencia de un acto lesivo, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de la medida adoptada. Así lo establece el artículo 22° del Decreto Legislativo N° 728 (*Ley de Productividad y Competitividad Laboral*) el cual menciona lo siguiente:
- "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. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido."*
20. De este modo, el último párrafo del citado artículo establece la carga probatoria respecto a la demostración de la causa de despido al empleador.
21. **En el caso que nos ocupa**, se aprecia que entre las partes medio un contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito por el periodo del 05 de febrero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 (fojas 01-reverso).
22. Es así que el demandante señala que se su despido fue el 05 de junio de 2020, es decir, antes de la culminación de su contrato suscrito.
23. Por su parte la demandada señala que el demandante fue cesado el 19 de abril de 2020 por no superar el periodo de prueba.
24. Es de resaltar que en el contrato de trabajo sujeto a modalidad de fecha 08 de enero de 2020 (fojas 01-reverso), suscrito entre las partes, se establece que el periodo de prueba es de 02 meses.
- CUARTA.** El contrato a plazo determinado se inicia el 05 de febrero del 2020 y concluye el 31 de diciembre del 2020, **está sujeto a un período de prueba de dos meses dentro del cual será evaluada la conducta y adaptación del empleado a la línea axiológica, fines y niveles de eficiencia del C.E.G.N.E. LORD BYRON. El horario de trabajo es de lunes a viernes de 07:20 horas hasta las 16:30 horas (Dentro de los cuales está incluido la hora de refrigerio).**
25. De lo que se puede advertir que el periodo de prueba establecido en el contrato modal antes indicado es menor a lo que establece la ley por regla general, tal como lo refiere el artículo 10° de la LPCL.

"Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no

podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”

26. La Constitución Política del Perú, en su artículo 26º numeral 2 establece que no se puede renunciar derechos reconocidos por la Constitución y la ley:

“Artículo 26º.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

*2. **Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.***

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.” (Resaltado nuestro)

27. Por lo cual, el contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito entre las partes, de fecha 08 de enero de 2020, contraviene con lo establecido en la Constitución Política del Perú, pues no pueden pactar las partes un tiempo menor de periodo de prueba, cuando la misma norma establece que tiene que ser de 03 meses, pues si bien los acuerdos son ley entre las partes, ello no puede ir contrario a la leyes; lo que denota que el accionar de la demandada contraviene con la ley, tanto más, si en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil⁴, se establece que es nulo todo acto jurídico contrario a ley.

28. Por otro lado, obra en autos el Memorándum N° 005-CPD-2020 de fecha 19 de abril de 2020 (fojas 70-reverso a 71), en el cual se aprecia que el Coordinador del Programa del Diploma de la demandada, el señor Vladimir Vallejos Avalos, le comunica que se le aplicara el artículo 10 del D.S N° 003-97-TR, es decir, su cese por no haber superado el periodo de prueba.

29. Ahora bien, el contrato de trabajo sujeto a modalidad, de fecha 08 de enero de 2020, fue suscrito por la Directora del centro educativo, la señora Janette Urday Cáceres (persona que es la representante legal del citado colegio) y el demandante.

30. Siendo así, la única que tenía la facultad de poner fin a la relación laboral de las partes era al directora del centro educativo, pues si bien el Memorándum N° 005-CPD-2020 de fecha 19 de abril de 2020 suscrito por Coordinador del Programa del Diploma, tiene el visto bueno de la Dirección, ello no quiere que el Coordinar tenga facultades para poner fin a la relación laboral con el demandante, tanto más, si en autos **no se ha probado que los coordinadores tengan esa facultad**. Por lo cual dicho memorándum carece de validez al no probarse que quien emitió el memorándum tenga facultades de extinción de contratos laborales. Por lo que se concluye que existió un despido arbitrario el 19 de abril de 2020.

31. **Debemos resaltar que**, el demandante en su escrito de demanda señal que su despido fue el 05 de junio de 2020, y no el 19 de abril de 2020, y que laboro los meses de mayo y junio de 2020.

⁴ “Orden público, buenas costumbres y nulidad del acto jurídico

Artículo V.- Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres.”

32. El demandante en audiencia⁵ señala que desde el 20 de abril de 2020 hasta el 24 de mayo de 2020 dictó otros cursos como de gestión empresarial, esos talleres son externos que eran por acuerdo con las universidades, no con el colegio demandado; así también indica⁶ que, el 19 de abril de 2020 le bloquean todo acceso y que vuelva a dictar clases después de la reunión con la miss Janette, menos las horas de bachiller, y que el 05 de junio de 2020 lo sacan de todo; que después de unos días del 19 de abril de 2020, el colegio quiere hacer otro contrato, pero le dijeron que le iban a reducir su salario; asimismo refiere⁷ que desde el 13 de mayo de hasta el 05 de junio de 2020, ya no dictaba curso de bachillerato solo el curso de gestión empresarial.
33. De lo señalado por el actor se puede advertir contradicciones, pues en un inicio señala que el 19 de abril de 2020 se le bloqueó todo acceso al sistema del colegio demandado, y luego señala que ello fue el 05 de junio de 2020.
34. Sin embargo, de los medios aportados por el propio demandante demuestran que su despido fue el 19 de abril de 2020, tal como se desprende:
- Correo electrónico de fecha 20 de abril de 2020 (fojas 03-reverso), en el cual el demandante se dirige a la Directora Académica la señora Ysabel Martínez, sobre su situación laboral, ya que se suspende sus clases desde el 20 de abril de 2020.

De: Gabriel Amesquita <gamesquita@byron.edu.pe>
Enviado: lunes, 20 de abril de 2020 13:29
Para: Ysabel Martínez <martinezy@byron.edu.pe>; gabriel amesquita <ames1200@hotmail.com>
Asunto: SITUACIÓN LABORAL

Miss Isabel Martínez, buenos días:

El motivo de la presente comunicación es expresar la preocupación por mi condición laboral actual. El día de ayer domingo, recibí un correo del profesor Vladimir Vallejos, en donde me envía un Memorándum, acusándome de Incumplimiento de Obligación Laboral, el mismo que no tiene ningún fundamento; además de suspender mis clases para el Programa de Diploma.

Considero que esa no es la forma de tratar a un colaborador, ya que somos los que estamos dando nuestro mejor esfuerzo para dictar las clases, bajo la situación personal que cada uno esté viviendo en sus hogares, y emergencia actual que atraviesa el país y el mundo.

Lo único que les pido es claridad con mi situación laboral; también le escribí a la profesora Sara Vela, Coordinadora del Programa Byron, sobre mi horario de la semana del 20 al 24 de abril, a qué se debe que no se me esté considerando para el dictado de clases, contradiciendo al documento que usted me envió con los horarios de la fecha expuesta, y aún no tengo respuesta. Me encuentro muy preocupado por las clases del programa Byron, las cuales publiqué con anticipación en Sianet y Proyecto Personal, así como por las dudas de mis alumnos por estos repentinos cambios en sus clases. Ellos me están escribiendo preocupados por las clases ya que se cruzan con nuevos horarios, por lo que no me hago responsable.

- Correo electrónico de fecha 01 de mayo de 2020 (fojas 05-reverso), en el cual el demandante se dirige a la Directora General la señora Janette Urdy, sobre su situación laboral, ya que desde el 19 de abril de 2020 no tiene respuesta sobre su situación laboral.

⁵ Ver minuto 01:03:55 a 01:05:40 del audio y video de la audiencia de juzgamiento.

⁶ Ver minuto 01:06:03 a 01:11:28 del audio y video de la audiencia de juzgamiento.

⁷ Ver minuto 57:22 a 01:00:50 del audio y video de la audiencia de juzgamiento.

Re: COMUNICACION OFICIAL-LBS

Gabriel Amesquita <gamesquita@byron.edu.pe>

20/04/2020 15:33

Para: Janette Urday <janetteuc@byron.edu.pe>; gabriel.amesquita <ames1200@hotmail.com>

Sra. Urday, buenas tardes:

Desde el día domingo 19 de abril, en que el SR. VLADIMIR VALLEJOS me remitió un memorándum por correo electrónico, no he tenido ninguna respuesta ni comunicación con el Colegio. Envié un correo, solicitando una explicación acerca de mi situación laboral, a la DIRECTORA ACADÉMICA ISABEL MARTÍNEZ, la misma que fue remitida a su despacho y nunca respondió. Intenté comunicarme con la SRTA. ALICIA HINOJOSA mediante llamada y mensaje, no tuve respuesta alguna. Escribí a la SRA. SARA VELA para que me dieran alguna información, ya que recibía mensajes de mis alumnos y padres de familia, preguntándome por qué razón ya no tenían clases programadas conmigo, o por qué yo había dejado de ser su ASESOR, no sólo ignoró mis mensajes, sino que fui eliminado del grupo de docentes del PROGRAMA BYRON, sin aviso ni explicación. Esto evidencia que el maltrato a los docentes, es una constante entre sus COORDINADORES, quienes no tienen en cuenta que **atenan gravemente** contra la salud emocional de toda una familia, y eso también es un delito.

Todo este maltrato me tiene muy incómodo, decepcionado, a pesar del esfuerzo que los docentes nos encontramos haciendo para dar las clases de manera virtual, frente a esta emergencia, sin haber recibido ninguna capacitación, este trabajo no es considerado, sino todo lo contrario.

En este punto quiero hacer énfasis sobre el MEMORÁNDUM enviado por el SR. VLADIMIR VALLEJOS, en donde indica que me está **RETRAYENDO DE LAS CLASES DEL PROGRAMA DIPLOMA Y ASESORÍAS DE MONOGRAFÍA, según el por INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE TRABAJO**. Nada más lejos de la verdad, y al atreverse a recurrir a tal difamación para retrarme de mis funciones, espero tenga pruebas de lo que afirma pues yo tomaré las medidas correspondientes ante este maltrato laboral, ya que si hay algo que cuido mucho es mi imagen como profesional.

- Solicitud de actuación inspectiva- SUNAFIL (fojas 11), se puede advertir que el demandante denuncia a la demandada ante Sunafil por hostilidad, con fecha 20 de abril de 2020.

SUNAFIL HOJA DE RUTA N° 000004778-2020

SOLICITUD DE ACTUACIÓN INSPECTIVA

Entidad: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional: Sede Central

Fecha de Registro: 20/04/2020 15:12

1. Datos del Solicitante

TIPO DOCUMENTO: DNI N° DOCUMENTO: 06981479

Apellidos y Nombre: AMESQUITA ESPEJO JUAN GABRIEL

Teléfono Fijo: 3999915 Teléfono Celular: 977919201

Correo Electrónico: ames1200@hotmail.com

Domicilio: _____

3. Datos de la Denuncia

Materia(s):	PERIODO
HOSTILIDAD	

Descripción de Denuncia:
QUIERO DENUNCIAR EL MALTRATO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO, QUE RECIBO. LES DETALLO:

- ATENCIÓN EN ESSALUD. TUVE QUE REGRESAR POR UNA PETICIÓN ADICIONAL ESTANDO GRAVE DE SALUD. NO ESTABAN EFECTUANDO LOS APORTES Y ME DESCOTARON EL DÍA DE PAGO
- LOS DESCUENTOS INJUSTIFICADOS, NO ENTREGAN MIS BOLETAS DE PAGO PARA REALIZAR LOS RECLAMOS AL DETALLE.
- LES SOLICITE EL PAGO DE 62 DÍAS PENDIENTES DEL MES DE NOVIEMBRE Y HASTA LA FECHA NO ME PAGAN
- EL MALTRATO Y EL RETIRO DEL DICTADO DE CLASES ARGUMENTANDO INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES, SIN SUSTENTO.

- Carta de solicitud de reducción de la pensión al instituto ICPNA (fojas 22-reverso), en el cual se aprecia que el demandante al dirigirse a dicho instituto señala que se encuentra sin trabajo desde el mes de abril de 2020.

Sede: Lima Norte

Descripción: Señores del ICPNA. Por segunda vez me comunico con ustedes por este medio, primero que sus canales de comunicación son pésimos, vengo insistiendo porque estoy muy preocupado por la educación de mi menor hija Alisson Gabriela Amesquita Ramirez, DNI 72060027. **Por la condición que atravesamos debido a la pandemia yo perdí mi trabajo desde el mes de abril.** Económicamente la familia esta muy afectada, pero queremos que los estudios de mi hija no se vean truncados. queremos solicitar la reducción en el pago de la pensión hasta diciembre, al monto de 120 soles, que es lo máximo que podríamos destinar mensualmente, es el mayor esfuerzo que podemos realizar por nuestra hija considerando que es una excelente alumna lo cual ustedes pueden verificar, y si ustedes no pueden considerar esa reducción, entendemos pero si exigimos que sus estudios sean congelados sin perjudicarse con los avances ni calificaciones obtenidas y pueda continuar en febrero del próximo año 2021, sin que se vea afectada ya que nuestra familia esta pasando momentos económicos muy malos, espero lo puedan entender y comprender, eso hablaría muy bien de una institución grande como la suya, en la cual confiamos.

35. Pues si bien, en el correo de fecha 25 de mayo de 2020 (fojas 06-reverso), el demandante responde el correo a la Directora General la señora Janette Urday, sobre el nuevo convenio pactado; el demandante no acredita con ningún medio prueba que dicho convenio se haya llevado a cabo, pues de las conversaciones de WhatsApp (fojas 04 a 05) que adjunta el actor, solo puede extraer conversaciones con sus alumnos por el periodo que el mismo demandante en audiencia ha reconocido que del periodo 20 de abril de 2020 a 24 de mayo de 2020, dictaba talleres externos, ajenos al colegio demandado.
36. Debemos resaltar que, el demandante señala que su despido fue el 05 de junio de 2020, y si bien se ha demostrado que el real despido del actor fue el 19 de abril de 2020, dicha fecha no fue solicitada por el demandante como fecha de su despido,
37. Por lo que, teniendo en cuenta la Casación Laboral N° 16940-2017 Arequipa, que establece: *“Se vulnera el principio de congruencia, cuando, se emite pronunciamiento respecto a una pretensión distinta a lo peticionado.”*.
38. Así como en aplicación del artículo VII del Título Preliminar del Código Civil: *“El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.”*; la judicatura no podría analizar o resolver una pretensión que no ha sido planteada por la parte accionante; ya que ello contravendría con el principio de congruencia que debe guardar toda sentencia debidamente motivada, así como que si bien el juez conoce el derecho no puede ir más allá de lo planteado. Motivo por el cual, conforme a lo indicado en los fundamentos anteriores, este despacho llega a la conclusión que no existe despido arbitrario en la fecha del 05 de junio de 2020, por lo que, **las pretensiones consistentes en declarar un despido arbitrario y como consecuencia de ello se ordene el pago una indemnización por despido arbitrario, así como el pago una indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral, devienen en improcedente.**

RESPECTO AL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEVENGADOS POR EL PERIODO DE LABORES DEL 02 DE FEBRERO DE 2020 AL 05 DE JUNIO DE 2020.-

39. Conforme los fundamentos precedentes y teniendo en cuenta que la parte demandante acredita sus labores por el periodo que va del 05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020, por lo que se procederá de la verificación si la demandada ha cumplido con el pago de los beneficios sociales peticionados.
40. La abogada del demandante en audiencia⁸ señala que solo se reclama vacaciones truncas, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir de junio a diciembre de 2020, tal cual esta en la página 6 del escrito de demanda.
41. Ahora bien, la abogada del demandante se ciñe a la página 6 del escrito de demanda y luego ante la persistencia del magistrado señala que solo se pide

⁸ Ver minuto 01:27:50 a 01:30:00 del audio y video de la audiencia de juzgamiento.

vacaciones truncas y remuneraciones dejadas de percibir hasta el termino de contrato pactado; sobre ello Sunafil realiza una liquidación de CTS, vacaciones y gratificaciones, más bonificación extraordinaria del 9%; siendo así, se procederá a realizar la liquidación de los beneficios liquidación por Sunafil, por el periodo que se ha reconocido en el presente proceso.

42. **Es de resaltar que,** la abogada del demandante pretende introducir la pretensión de remuneraciones dejadas de percibir, siendo que dicha pretensión no ha sido plasmada en su escrito de demanda, ni fijada como pretensión en la audiencia, así como tampoco se ha corrido traslado la demandada sobre dicha pretensión para que puede ejercer su derecho de defensa; motivo por el cual no se analizara dicha pretensión, en aplicación del principio de congruencia.
43. **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** Conforme a lo establecido en el artículo 1° del TUO Decreto Legislativo 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; y el artículo 2° y sexta disposición transitoria, establecen que la CTS se deposita semestralmente y anualmente, en la institución elegida por el trabajador; asimismo conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, su labor, cualquiera sea la denominación que se dé, siempre que sean de su libre disposición; se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°.
44. En consecuencia, teniendo presente que la relación laboral ya no se encuentra vigente, por lo que esta judicatura efectúa la liquidación del beneficio solicitado, se procede el cálculo del mismo por el periodo de **05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020**; asimismo, se tendrá en cuenta los pagos realizados por concepto de CTS consignado en la Hoja de Liquidación (fojas 70) y pagado mediante vóucher de depósito (fojas 101); del cual se puede advertir que existe monto a pagar, al tener como resultado negativo por concepto de compensación de tiempo de servicios, conforme al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Periodo		Tiempo Efectivo		Remunerac. Mensual	Promedio Gratific.	Remuner. Computable	Deposito C.T.S.
Del	Al	Mes	Dias				
D.S. N° 001-97-TR - D.U. N° 127-2000							
05-02-20	19-04-20	2	15	6,300.00		6,300.00	1,312.50
Sub Total C.T.S. S/							1,312.50
(-)Pago Liq.de BBSS y depósito S/							-1,312.50
Total C.T.S. S/							-

- 45. GRATIFICACIONES:** En cuanto al extremo *referido al pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad* que reclama la actora, se debe tener presente que conforme lo precisan los artículos 1° y 2° de la Ley N° 25139 aplicable por temporalidad, así como lo dispuesto en la Ley N° 27735 el monto de cada gratificación será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, éste beneficio comprende a la remuneración básica y a las demás cantidades que perciba el trabajador en forma fija y permanente. Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, si ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto, en base a los meses calendarios completos laborados en el período correspondiente, de conformidad a lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto Supremo número 005-2002-TR, modificado por Decreto Supremo N° 017-2002-TR.
- 46. Las Bonificaciones Extraordinarias;** se encuentra regulado por la Ley N° 29361 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2009-TR. En dichas normas, se establece 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 de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. Asimismo, el pago de la Bonificación Extraordinaria debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva⁹.
- 47.** En el caso de autos, corresponde el pago de gratificaciones desde el **05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020**, asimismo, se tendrá en cuenta la Hoja de Liquidación de beneficios sociales (fojas 70) y pagado mediante vóucher de depósito (fojas 101); del cual se puede advertir que existe monto a pagar, al tener como resultado negativo por concepto de Gratificaciones, conforme al siguiente detalle:

GRATIFICACIONES

Ley N° 27735, D.S. N° 005-2002-TR

Periodo	Remuner. Comput.	Tiempo Efectivo	Gratificación	Bonif. Extraord.9%	Total Gratificaciones
		Meses			
Jul-2020	6300.00	2	2100.00	189.00	2289.00
Sub Total Gratificaciones S/					2,289.00
(-)Pago Liq.de BBSS y Depósito S/					-2,289.00
Total Gratificaciones S/					-

⁹ Artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2009-TR (julio 2009)

48. **VACACIONES NO GOZADAS:** En cuanto a *la remuneración vacacional* de los períodos reclamados en la demanda se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley. Además, el artículo 23° del precitado Decreto Legislativo señala que el empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (*se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente*). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”.
49. En tal sentido, debe tenerse presente que lo indicado en los fundamentos anteriores; siendo que la demandante pretende el pago de vacaciones no gozadas y truncas, e indemnización vacacional desde el **05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020**; asimismo, se tendrá en cuenta la Hoja de Liquidación de beneficios sociales (fojas 70) y pagado mediante vóucher de depósito (fojas 101); del cual se puede advertir que existe monto a pagar, al tener como resultado negativo por concepto de Vacaciones, conforme al siguiente detalle:

VACACIONES

Periodo	Tiempo Efectivo	Remuner. Comput.	Vacaciones No Gozadas	Total Vacaciones
Truncas	02M 15D	6,300.00	1,312.50	1,312.50
Sub Total Vacaciones S/				1,312.50
(-)Pago Liq.de BBSS y depósito S/				-1,312.50
Total Vacaciones S/				-

50. **SOBRE LOS COSTOS DEL PROCESO:** De otro lado, se debe tener presente que si bien el artículo 412 del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria al presente caso) establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, no es menos cierto que el artículo 14 de la Ley N° 29497, atendiendo a que hubieron razones atendibles para demandar, corresponde exonerar a la demandante del pago de costas y costos del proceso.
51. **CONSIDERACIONES ESENCIALES.-** De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión; de manera que, las demás pruebas actuadas no alteran ni enervan los fundamentos precedentes.

IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política

del Perú vigente; el Señor Juez titular del Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, **RESUELVE:**

- 1) **DECLARAR INFUNDADA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.**
- 2) **DECLARAR INFUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **JUAN GABRIEL AMESQUITA ESPEJO** contra **C.E.G.N.E. LORD BYRON.**
- 3) **DECLARAR IMPROCEDENTE** se declare el despido arbitrario, de fecha 05 de junio de 2020, y como consecuencia de ello, el pago de una indemnización por despido arbitrario.
- 4) **DECLARAR IMPROCEDENTE** el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el concepto de daño moral.
- 5) **DECLARAR INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones.
- 6) **SE EXIME** de las costas y costos a la parte vencida.
- 7) **Notifíquese a las partes en sus casillas electrónicas, conforme a lo ordenado en la R.A. N° 137-2020-CE/PJ.-**