CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE ALZAMORA VALDEZ,
Juez:ANAYA BORDA Carlos Claudio FAU 20159981216 soft
Fecha: 14/06/2019 13:01:56,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: LIMA / LIMA,FIRMA DIGITAL
PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE ALZAMORA VALDEZ,
Secretario:PEREZ LOPEZ Jesenia Rosario FAU 20159981216 soft
Fecha: 14/06/2019 14:16:11,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: LIMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 12753-2017-0-1801-JR-LA-10

MATERIA : DERECHOS LABORALES.

DEMANDADO : ESPINOZA PEÑA PONCIANO CESAR

DEMANDANTE : EMPRESA SECURITAS S.A.C**.**

SENTENCIA N°193-2019

RESOLUCIÓN CUATRO
Lima, catorce de junio de dos mil diecinueve. -

I. PARTE EXPOSITIVA:

VISTOS;

En Audiencia Pública de Juzgamiento, se procede a emitir la sentencia en primera instancia, firmada electrónicamente en virtud de la Ley N°27269 [1].

Objeto del proceso:

1. Mediante escrito de demanda que obra en el presente expediente**, PONCIANO CESAR ESPINOZA PEÑA** (en adelante el demandante) interpuso demanda contra la **EMPRESA SECURITAS SAC** (en adelante la demandada) formulando las siguientes pretensiones:

- El pago de beneficios sociales
- El pago de una indemnización por despido arbitrario.
- El pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

Antecedentes:

[1](La firma electrónica de la presente sentencia se verifica con el símbolo impreso en la parte superior derecha de ésta página en pdf). Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.- "Artículo 1.- Objeto de la ley.- La presente ley tiene por objeto regular la utilización de **la firma electrónica otorgándole la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita** u otra análoga que conlleve manifestación de voluntad.
Entiéndase por firma electrónica a cualquier símbolo basado en medios electrónicos utilizado o adoptado por una parte con la intención precisa de vincularse o autenticar un documento cumpliendo todas o algunas de las funciones características de una firma manuscrita."

2. Mediante Resolución N°1 del 05 de setiembre de 2 017 se admitió a trámite la demanda y se citó a las partes a la Audiencia de Conciliación.
3. El 25 de octubre de 2017 se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación, en la que se dejó constancia que no prosperó la conciliación judicial, se recibió y calificó el escrito de contestación y se citó a la Audiencia de Juzgamiento.
4. El 22 de octubre de 2018 se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento en la que se declaró **INFUNDADA** la excepción de caducidad deducida por la emplazada; previa confrontación de posiciones se establecieron los hechos admitidos y controvertidos, se admitió las pruebas de las partes sobre éstos últimos, se actuó las pruebas de las partes; luego, se recibieron los alegatos de cierre de la parte demandante; comunicándose la reserva del fallo y se citó al acto de notificación de sentencia.

Teoría del caso:

De la parte demandante:

- El actor refiere que ingresó a laborar para la demandada desde el 12 de agosto de 2006 al 31 de marzo de 2017, fecha en que fue despedido arbitrariamente, agrega que se le adeudan el pago de las vacaciones adquiridas y no gozadas en su oportunidad así como los beneficios sociales por el periodo trunco laborado.

- Señala que en su cese se ha configurado un despido arbitrario toda vez que no ha sido despedido por causa justa por el contrario sindica que habría tenido la condición de trabajador a plazo indeterminado, no siendo válida su contratación temporal a la cual fue sometido.

De la parte demandada:

- Señala que el cese del actor obedeció a una causa justa establecida en la ley, indicando que fue un término de contrato, niega el despido arbitrario así como el adeudo de beneficios sociales.

- En cuanto a las vacaciones no gozadas, indica que el actor tenía un régimen atípico de jornada laboral lo que ha dado lugar al otorgamiento de descanso vacacional hasta por más de 30 días naturales por año, alegando que no adeuda ninguna suma por este concepto.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

1. **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.

2. **Carga de la prueba.-** Conforme lo establece el artículo 23° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo: "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. […] 23.3 Cuando corresponda, **si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de**: […] b) **El motivo de nulidad invocado** y el acto de hostilidad padecido. […] 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 […]".

LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE SE CONFIGURÓ ENTRE LAS PARTES

3. En el presente proceso, no existe controversia sobre la existencia de una relación de trabajo entre la demandada y el actor, la cual se inició el 12 de agosto de 2006 al 31 de marzo de 2017, corroborándose además con las boletas de pago obrantes en autos. Así mismo, no está sujeto a controversia que ambas partes suscribieron -al menos de manera formal- contratos de trabajo a plazo fijo. Asimismo, no se encuentra sujeto a debate que el actor habría prestado servicios de vigilancia como Agente de Seguridad.

LA PRETENDIDA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

4. El despido es definido como la extinción de la relación de trabajo fundada en la voluntad unilateral del empleador, que será considerado como justificado cuando éste último, investido de su facultad sancionadora -originada en la subordinación existente entre el trabajador y el empleador-, sustente dicha decisión en causa justa.

5. En esta lógica, la principal característica del despido es su **causalidad[2],** que tiene por objeto limitar la facultad sancionadora de despido del empleador, actuando

[2] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos "*El despido en el Derecho Laboral Peruano*". ARA Editores. Primera Edición. Lima, 2006. Página 46-47

como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que ésta sea ejercida en forma arbitraria. La mayoría de legislaciones actuales, entre ellas, la peruana, ha introducido la exigencia de una causa justa que ampare el despido. En nuestro ordenamiento tales causales se encuentran tipificadas taxativamente en el artículo 24° y 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR , los que muestran un catálogo cerrado de lo que denomina causas justas de despido.

6. De otro lado, de conformidad con el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, "**Ni el despido ni el motivo alegado se presumen o deducen, quien los acusa debe probarlo (…**)", norma que debe concordarse con el artículo 32° del Reglamento del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, que establece que "**La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador**" (sic); disposiciones reseñadas que resultan plenamente aplicables al caso de autos.

7. Asimismo, en aplicación del artículo 22° del indicado dispositivo legal, para el despido del trabajador debe existir causa justa contemplada **<u>en la ley y debidamente comprobada, además de los requisitos de forma, tales como el envío de carta de pre-aviso y de despido definitivo</u>** (artículos 31° y 32° de la Ley), asimismo, a tenor del referido artículo, el trabajador se encuentra facultado a impugnar el acto del despido en sede judicial y será de cargo del empleador la acreditación de la causa del mismo.

8. Que conforme al artículo 34° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Sin embargo, este mismo artículo establece que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, la cual es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios **<u>con un máximo de doce (12) remuneraciones</u>**.

9. Así las cosas, se tiene que en nuestra legislación se ha optado por el denominado por la "sistema directo de despido" según el cual la acción impugnatoria del despido posee naturaleza "revisora"; pues a través de la interposición de la demanda judicial correspondiente, el órgano jurisdiccional revisará el acto del despido a efectos de corroborar la causa que lo motivó; de modo tal que de no acreditarse esta corresponderá la declaración de la invalidez (arbitrariedad) del despido que dará lugar a que, en el caso materia de autos, la actora obtenga la indemnización a que se refiere el artículo 38° del mencionado texto legal; por lo tanto, debe examinarse en base a las pruebas ofrecidas y aportadas al proceso si existe una **causa que justifique la extinción del contrato de trabajo que vinculó a las partes.**

<u>LAS CIRCUNSTANCIAS QUE DETERMINARON EL CESE DEL ACTOR</u>

10. En el presente proceso se intenta el pago de una indemnización por despido siendo que la parte actora sostiene que en su cese se ha configurado un despido arbitrario toda vez que con fecha 31 de marzo de 2017 se le comunicó de manera verbal que su contrato laboral había concluido, informándosele primero que sería ubicado en otro puesto laboral no obstante posteriormente se le indicó que su contrato no se le renovaría más; sin embargo, refiere que su contratación no era de naturaleza temporal sino que se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de manera que fue despedido sin las formalidades de ley. Que, por su parte la emplazada sostiene que el cese del actor ha obedecido por vencimiento de su contrato de trabajo sujeto a modalidad.

11. A este respecto, se tiene que conforme a la constancia policial y del acta de verificación de despido que obra en autos, la emplazada aduce que el motivo del cese se debe a que ha concluido la obra con el cliente, esto es, la empresa usuaria (Compañía Operadora de Gas SA), a la cual brindaba sus servicios de seguridad, por lo que el personal de seguridad destacado a dicha empresa, como lo es el actor dejó de laborar, no pudiendo ser reubicado a otra empresa usuaria.

12. Bajo el contexto esbozado, se aprecia que ambas partes concuerdan en que el accionante prestaba servicios bajo la modalidad y conforme los contratos aparejados se aprecia que esta fue la de "servicio específico", siendo que además conforme los mismos, se deduce que la emplazada es una empresa de intermediación laboral que se dedica a brindar servicios complementarios de seguridad y vigilancia privada.

13. Que conforme aparecen en los contratos de trabajo por servicio específico suscritos por las partes y que obran en autos, como causas objetivas de contratación los contratos de locación que la empresa emplazada como intermediadora suscribía con sus empresas usuarias clientes. Siendo que, según tales contratos, el actor habría sido destacado en las empresas COGA (AÑO 2009) y Compañía Operadora de Gas SA (al menos desde el 2016).

14. Ahora respecto a la validez de la contratación temporal del actor, la misma que ha sido cuestionada por esta parte, conviene anotar algunos criterios:

15. **La Ley de Productividad y Competitividad laboral** considera como regla general la contratación laboral a plazo indeterminado, estableciendo como una presunción Iuris Tantum la estabilidad o continuidad laboral indeterminada; sin embargo no excluye también la posibilidad de la contratación laboral temporal, limitándola, al cumplimiento de determinados presupuestos.

16. Así, la normativa laboral contempla la contratación temporal, con el objeto de atender a las necesidades específicas y transitorias del empleador; es decir está sujeta a un **requisito de temporalidad**; o en otros términos a una **causa temporal; elemento que se constituye en la esencia de los contratos de**

trabajo temporales; pues los distinguen de los contratos a tiempo indeterminado.

17. Así por ejemplo La Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia de Casación N° 1817-2004-Puno (publicada en el diario El Peruano el 31 de mayo de 2007), ha precisado que los contratos sujetos a modalidad "(p)or su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que va a prestar (…)".

18. En ese orden ideas debe tenerse en cuenta que la mencionada causa temporal que se constituye en el fundamento de los contratos de trabajo temporales; se constituye también en el límite para su celebración; esto es así ya que la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral contempla, como ya hemos mencionado, parámetros para su celebración. En efecto, la acotada norma en su artículo 72° dispone que en los contratos sujetos a modalidad deberá consignarse en forma expresa su duración, y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral.

19. Asimismo, como indica el profesor Mario Pasco, "la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria, el contrato temporal tendría que ser **necesariamente causal**, fundarse siempre en una necesidad transitoria. Resultaría así **no admisible y hasta reprobable la contratación incausada, no sustentada en un requerimiento objetivo, sujeta o derivada de la simple voluntad de una de las partes – el empleador- encubierta bajo la apariencia de la bilateralidad contractual[3]"**.

20. De lo expresado se advierte que, tal como refiere la norma, para la celebración de contratos de trabajo temporales no sólo se tienen por cumplido los requisitos para su validez **con la indicación expresa de una supuesta causal que determinaría la necesidad de la contratación de carácter temporal**, o con la indicación expresa de la temporalidad, o el plazo de vigencia del contrato; sino que debe concurrir además de estos elementos que la causal descrita **obedezca a una situación objetiva**; esto se constituye como el elemento determinante de la contratación de trabajo temporal y representa la **"Causalidad Laboral".**

21. En atención a lo expuesto se concluye que para la validez de la contratación **temporal deben confluir de manera consecuente la situación objetiva, real como causal de necesidad de la contratación temporal y su determinación**

[3]Citado por Alfonso de los Heros En: Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada: ¿Regla o Excepción?, artículo de la obra colectiva Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Lima, 2004, pg. 204.

expresa como causa objetiva de temporalidad al momento de la celebración del contrato siendo que el artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral consagra el principio de causalidad en los contratos de trabajo sujetos a modalidad cuyo objetivo es garantizar que el vínculo laboral durará tanto como la fuente que le dio origen toda vez que esta ley considera como regla general la contratación laboral a plazo indeterminado, **estableciendo como una presunción Iuris Tantum la estabilidad o continuidad laboral indeterminada** tal como se ha señalado anteriormente.

22. Así, en el presente caso, es de verse que la modalidad de contratación empleada, en el caso que nos ocupa, fue aquella prevista por el artículo 63° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que el contrato de trabajo para servicio específico se celebra **con objeto previamente establecido y de duración determinada**, siendo su duración la que resulte necesaria y pudiendo celebrarse las renovaciones que se requieran para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación.

23. Respecto a esta modalidad contractual, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente Nº 04598-2008-PA/TC de fecha 28 de abril del 2010, ha expresado que "(…) es de duración determinada, ya que **tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar**; es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, **se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios**; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo" (resaltado agregado).

24. El máximo intérprete de la Constitución había ya desarrollado este criterio en la sentencia recaída en el expediente N° 10777-2006-PA /TC del 07 de noviembre de 2007, al expresar en el fundamento décimo lo siguiente: "Así, se entiende que esta modalidad contractual **no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable**, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas **labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa**, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes **o del giro principal de la empresa**[4], vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción" (resaltado agregado).

---

[4] Al respecto, debe entender que el criterio del Máximo Tribunal se refiere a actividades que son principales y de naturaleza permanente, pues debe distinguirse que entre las actividades principales de una empresa, pueden existir tanto actividades "permanentes", o actividades "temporales". Siendo que las primeras pueden ser aquellas que la empresa despliega de manera habitual, frecuente, cotidiana, teniendo en cuenta la naturaleza de sus actividades en condiciones normales. De otro lado, se tiene a las actividades temporales, aun cuando forman parte de la actividad

25. De igual modo, Wilfredo Sanguineti señala que esta modalidad contractual "**es temporal en la medida en que lo son la obra o el servicio al cual se vincula su ejecución** (…) El artículo 63°, al indicar que estos contratos son concertados 'con objeto previamente establecido y de duración determinada', permite aclarar que, para justificar su celebración, la obra o el servicio objeto de los mismos, además de presentar perfiles propios claramente identificables, **deberá poseer un alcance ocasional o transitorio, distinguible de la actividad permanente de la empresa**, que debe ser atendida por trabajadores ligados a la misma a través de un contrato por tiempo indefinido." (Sanguineti Raymond, Wilfredo (1999). Los contratos de duración determinada. Lima: ARA Editores, pg. 64).

26. En atención a lo expuesto se colige que la contratación temporal por servicio específico y/u obra determinada será válida en tanto que las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador no sean de carácter o naturaleza permanente, esto es, que comprendan las actividades empresariales principales de naturaleza permanente.[5] **SIENDO ADEMÁS QUE ES PRECISAMENTE QUE LA PARTE ACTORA INVOCA LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO DADAS LAS LABORES PERMANENTES PRESTADAS POR EL ACTOR QUE SE CONDICEN CON EL LARGO PERIODO DE SERVICIOS EFECTUADO**.[6]

27. Que no es materia de controversia que el actor ostentaba el cargo de personal de seguridad desplegando labores de vigilancia y seguridad, así mismo, ha quedado establecido que la empresa emplazada es una empresa de intermediación laboral que se dedica a brindar servicios complementarios de seguridad y vigilancia privada. De manera que la prestación de servicios del actor estarían enmarcadas dentro de la actividad principal y permanente de la empresa desarrollando por tanto labores de esta naturaleza.

26. Aun cuando según el contenido de dichos contratos, los servicios prestados por el demandante estarían destinados a afrontar los servicios requeridos por las empresas clientes de la emplazada, sin embargo esta última, **no ha brindado mayor información que permita dilucidar de qué modo los contratos de locación suscritos con tales empresas usuarias hicieron necesario el desarrollo de actividades ocasionales**, **transitorias o estrictamente especializadas por la parte actora**, por lo que **dicha situación de modo alguno llega a constituir una causa objetiva habilitante para la suscripción de contratos de trabajo para servicio específico**, más aun si la parte emplazada no ha quedado acreditado con medio probatorio

---

principal de la empresa, que son posibles de reconocerlas por la duración predeterminada de las mismas, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de los servicios de la emplazada, que forman la actividad a efectuar.

[5] En relación a este punto si bien existen pronunciamientos jurisprudenciales que apoyan una posición contraria a la sumida este Juzgado, en el sentido que los trabajadores que laboran bajo contratos sujetos a modalidad de servicio especifico u obra determinada pueden ser contratados en dicha modalidad para realizar labores permanentes y/o principales de la empresa, debe tenerse presente que dicho criterio (ajeno a este Juzgado) se aplica siempre quede acreditado que tal serviciono podía ser atendido por el personal permanente, lo que no podría ser aplicado en el caso concreto, pues dicho argumento no ha sido esbozado ni acreditado.

[6] Conforme las exposiciones orales vertidas por la demandante con ocasión de la audiencia de juzgamiento.

alguno que dicha circunstancia determine necesariamente la temporalidad o transitoriedad de las actividades a realizarse con tal finalidad.

27. Más aún, del tenor de los contratos suscritos se advierte que **no se ha descrito de manera específica bajo qué condiciones deberá realizar el demandante los servicios contratados no apreciándose que efectivamente aquellos sean de naturaleza especializada, temporal o transitoria**, siendo que se ha limitado a indicar que el término del contrato pactado con su empresa usuaria Compañía Operadora de Gas SA determinó el cese del actor, **circunstancia que incluso no ha sido acreditada por la parte emplazada.**

28. Por el contrario, es de verse que el accionante fue contratado para cumplir **labores de vigilancia y resguardo**, de lo cual se desprende que las labores desempeñadas correspondían a actividades permanentes propias de la entidad emplazada, por lo que **no tenían las limitaciones temporales exigidas por el artículo 63° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

29. En atención a lo expuesto, se aprecia que la demandada no ha cumplido con acreditar en lo que se refiere a los supuestos legalmente permitidos para recurrir a la contratación temporal, por lo que estando a la presunción Iuris Tantum antes señalada (ver considerandos 15 y 21 de la presente resolución), se concluye que la relación de trabajo sostenía por las partes era una de carácter indeterminado.

30. En tal sentido, estando a que conforme ha señalado por la parte accionante el cese del actor obedeció al **vencimiento de contrato de trabajo sujeto a plazo fijo**, y habiéndose establecido que el accionante tenía la condición de trabajador a plazo indeterminado, únicamente podía ser despedido por causa establecida en la ley; y siendo que ello no ha sucedido, deviene en un despido arbitrario; en consecuencia corresponde pagarle la indemnización por despido que se demanda.

31. Que conforme al artículo 38° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, conforme se indica en el cuadro siguiente se detalla el monto que por este concepto le corresponde al actor.

Año	2016			2017			Total
Conceptos	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Rem Prom
Sueldo	850.00	850.00	850.00	850.00	850.00	850.00	
Asig Fam	85.00	85.00	85.00	85.00	85.00	85.00	
Feriado	0.00	0.00	53.00	106.00	0.00	0.00	

Bonif Nocturna	80.57	80.57	80.57	80.57	80.57	104.50	
H Extras al 25%	240.37	240.37	240.37	240.37	240.37	286.80	
H Extras al 35%	168.55	168.55	168.55	168.55	168.55	190.11	
Bonif al Cargo	73.57	73.57	73.57	73.57	73.57	108.00	
Total	1,498.06	1,498.06	1,551.06	1,604.06	1,498.06	1,624.41	**1,545.62**

Remuneración promedio estimada para el presente calculo	1,545.62

Aplicando el Articulo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR

Rem. Mensual = 1,545.62

Tope: 12 Remuneraciones Mensuales

1,545.62 x 12 = 18,547.42

Total Indem. por Despido Artbitrario	18,547.42

LA DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE ADEUDOS DE CARÁCTER LABORAL

32. Debe tenerse presente que en el nuevo modelo procesal laboral, las partes deben observar su respectiva carga probatoria, proveyendo al juzgador de los medios probatorios dirigidos a acreditar sus afirmaciones. Así, la Ley N° 29497 - NLPT, junto a la regla general "affirmanti incumbit probatio", es decir, la prueba recae sobre el que afirma, ha previsto en el inciso a) numeral 23.4 de su artículo 23°, como regla especial de distribución de la carga probatoria, que corresponde al demandado que se sea señalado como empleador, **demostrar del pago, el cumplimiento de las normas laborales y de sus obligaciones contractuales, como es el pago de la remuneración y de los beneficios sociales.**

33. Bajo ese contexto, debe considerarse en primer lugar, que según el texto original del segundo párrafo del artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, **el pago de las remuneraciones se acreditará con el duplicado de la boleta firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros**, mientras que al modificarse este artículo por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2010- TR, publicado el 15 abril de 2010, se va a agregar que **en los casos en que el pago se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador. Asimismo, el artículo 19° del referido decreto establece que "Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo, en este caso, corresponderá al**

<u>empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador.</u>"

34. Atendiendo a lo expuesto, en el presente caso, el empleador debió acreditar el cumplimiento de sus obligaciones en materia remunerativa, siendo que ha ofrecido para ello la exhibición de la liquidación de beneficios sociales la misma que ha sido presentada con ocasión de la audiencia de juzgamiento, siendo que ha sido reconocido el pago de S/. 1,289.53 por conceptos de compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones del periodo trunco, así como bonificación extraordinaria trunca. No obstante, es de verse que el actor indica que no se habrían determinado de forma correcta dichos conceptos, los mismos que se calcularán conforme al cuadro que se detalla, descontando las sumas pagadas por la parte demandada por cada beneficio:

Periodo	Meses		Sueldo	Asig	Fe	Bonif	Horas Extras		Bonif al	Prom.	Sueldo	Monto
	M	D	Básico	Fam	riado	Nocturna	25%	35%	Cargo	Grat.	Indem.	C.T.S.
Del 01-11-16 al 31-03-17	5		850.00	85.00	31.80	85.36	249.66	172.86	80.46	259.19	1,814.32	755.97
MENOS:												
Pago según Liq de BB SS a fs. 145												-704.55
										Total CTS		51.42

Periodo	Fecha que se computa el derecho	Fecha que se adquiere el derecho	Remuneraciones								Total Remuneraciones	Tiempo		Total Gratificaciones
			Sueldo Básico	Asig Fam	Fe riado	Bonif Noct	Horas Extras 25%	Horas Extras 35%	Bonif al Cargo	B. Extraor. N° 29531		Meses	Días	
Periodo Trunco														
3 m	01/01/2017	31/03/2017	850.00	85.00	35.33	88.55	255.85	175.74	85.05	141.80	1,717.31	3		858.65
MENOS:														
Pago según Liq de BB SS a fs. 145														-618.79
Pago según Liq de BB SS a fs. 145														-41.77
											Total Gratificaciones			198.09

35. Así mismo solicita **<u>el pago de vacaciones e indemnizaciones vacacionales por todo el periodo laborado</u>** toda vez que no gozó de su descanso vacacional de manera oportuna. El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; así mismo el artículo 22° prescribe que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional, debiendo abonarse el récord trunco a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

36. De otra parte, el artículo 23° del Decreto acotado establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, **una remuneración vacacional y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso**.

37. Así las cosas, se tiene que el descanso anual por vacaciones se obtiene luego de haber cumplido con el record de servicios señalado en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, siendo que este descanso no puede confundirse con el descanso semanal a que ha hecho referencia la parte emplazada invocando el régimen atípico de la jornada laboral del actor, lo cual no se encuentra sujeto a controversia.

38. En el caso concreto, estando a que el actor exige el pago por concepto de indemnización por descanso vacacional adquirido y no gozado, por lo que estando frente a la existencia de un vínculo laboral comprendido en el régimen de la actividad privada a plazo desde el 12 de agosto de 2006 y siendo que conforme a las boletas de pago aparejadas por la parte actora, que corresponde a todo el periodo laborado, se aprecia que el actor ha prestado servicios efectivos de forma continua en todos y cada uno los meses durante la relación laboral sin otorgamiento de descanso vacacional con excepción únicamente del mes de agosto de 2013, toda vez que de la boleta de dicho mes se aprecia el otorgamiento de 7 días por periodo de vacaciones.

39. La situación descrita, determina de forma concluyente la existencia de adeudos laborales por concepto de vacaciones adquiridas y no gozadas, así como de las indemnizaciones correspondientes a cada periodo vacacional, más aún si se tiene presente que corresponde la carga de la prueba a la parte señalada como empleador de las obligaciones laborales, en este caso, el otorgamiento del uso de descanso vacacional al actor, carga probatoria que no ha sido cumplida.

40. De otra parte, en cuanto a las vacaciones truncas solicitadas, se considerará los montos que figuran en la liquidación de beneficios sociales presentada en audiencia de juzgamiento.

Periodo	Fecha que se Computa el derecho	Fecha que se adquiere el derecho	Remuneraciones								Total Remuneraciones	Remuneración Vacac.	Indemn por Desc. Vacac.	Total Vacaciones	Tiempo		Total Reintegro
			Sueldo Básico	Asig Fam	Feriado	Bonif Noct	H Ext Simples	Horas Extras 25%	Horas Extras 35%	Bonif al Cargo					Meses	Días	
Vacaciones Legales (Art. 22°)																	
2006-2007	12/08/2006	11/08/2007	500.00	50.00	10.44	54.69	256.00	0.00	0.00	0.00	871.13	871.13	871.13	1,742.26			1,742.26
2007-2008	12/08/2007	11/08/2008	550.00	55.00	0.00	65.56	295.88	0.00	0.00	0.00	966.44	966.44	966.44	1,932.89			1,932.89
2008-2009	12/08/2008	11/08/2009	550.00	55.00	0.00	45.12	293.24	0.00	0.00	0.00	943.36	943.36	943.36	1,886.73			1,886.73
2009-2010	12/08/2009	11/08/2010	550.00	55.00	0.00	45.00	96.90	117.38	77.99	0.00	942.27	942.27	942.27	1,884.53			1,884.53
2010-2011	12/08/2010	11/08/2011	600.00	60.00	0.00	52.30	0.00	186.95	125.41	0.00	1,024.66	1,024.66	1,024.66	2,049.32			2,049.32
2011-2012	12/08/2011	11/08/2012	750.00	75.00	0.00	80.50	0.00	210.78	135.35	0.00	1,251.62	1,251.62	1,251.62	2,503.25			2,503.25
2012-2013	12/08/2012	11/08/2013	750.00	75.00	0.00	50.44	0.00	216.01	142.48	73.57	1,307.50	1,307.50	1,307.50	2,614.99			2,614.99
2013-2014	12/08/2013	11/08/2014	750.00	75.00	0.00	75.96	0.00	219.07	168.10	23.09	1,311.22	1,311.22	1,311.22	2,622.44			2,622.44

2014-2015	12/08/2014	11/08/2015	750.00	75.00	0.00	63.65	0.00	213.21	155.76	73.57	1,331.20	1,331.20	1,331.20	2,662.39			2,662.39
2015-2016	12/08/2015	11/08/2016	850.00	85.00	27.00	60.10	0.00	222.36	151.00	73.57	1,469.03	1,469.03	0.00	1,469.03			1,469.03
Periodo Trunco (Art.22°)																	
7m y 19d	12/08/2016	31/03/2017	850.00	85.00	35.33	88.55	0.00	255.85	175.74	85.05	1,575.51	0.00	0.00	1,575.51	7	19	1,002.20
														Sub total			22,370.02
			MENOS:														
							Pago según boletas de pagos del mes de Nov del 2011 a fs. 34										-1,318.94
							Pago según boletas de pagos del mes de Feb del 2012 a fs. 35										-285.39
							Pago según boletas de pagos del mes de Nov del 2012 a fs. 39										-341.21
							Pago según boletas de pagos del mes de Mar del 2013 a fs. 42										-329.06
							Pago según boletas de pagos del mes de May del 2013 a fs. 43										-329.06
							Pago según boletas de pagos del mes de Ago del 2013 a fs. 44										-333.10
							Pago según Planillas Electronicas del mes de Jul del 2013										-325.02
							Pago según Planillas Electronicas del mes de Abr del 2016										-315.56
														Total Vacaciones			18,792.68

INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

41. Habiéndose determinado la existencia de un adeudo de carácter laboral, corresponde amparar el pago intereses legales, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920.

42. **COSTAS Y COSTOS.-** Se encuentran previstas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), que señala en su artículo 14°: *"La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. (...) También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar."* En primer lugar, la norma procesal laboral nos remite a la norma procesal civil, la cual menciona en el artículo 412°: *"La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida pagará las costas de ambas. Este criterio se aplica también para lo que resuelva la Corte de casación."*

43. En tal sentido, habiendo sido la demandada vencida en el presente proceso y, habiéndose acreditado una afectación al derecho de trabajo, corresponde sancionar a la parte demandada al pago de costas y costos del proceso, los mismos que serán calculados conforme el artículo 414° del Código acotado el mismo que prescribe que: "*El Juez regulará los alcances de la condena de costos y costas, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentado su decisión*".

44. Entonces, en esta etapa de primera instancia se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos: i) la cuantía del proceso, ii) la dificultad de las cuestiones debatidas, iii) el grado de éxito obtenido, iv) la duración del proceso. v) las pretensiones que han sido amparadas, debiendo valorarse todos ellos en conjunto.

45. En el caso de autos se advierte que la demandada no ha reconocido voluntariamente los derechos de la demandante, sea verificando su comportamiento con arreglo al ordenamiento jurídico antes de la interposición de la demanda o allanándose a ella ante su emplazamiento, como lo exige el propio ordenamiento jurídico y un comportamiento ético concordante con la convivencia pacífica entre los ciudadanos, habiendo obligado al actor a ser asesorado por un abogado, haciéndose necesaria la intervención del órgano jurisdiccional para dilucidar la presente controversia.

46. En ese sentido conforme al artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley Nº 29497 estipula *"(…) El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados.* ***Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia****";* del cual se establece que el Juez se encuentra en la facultad de poder determinar su cuantía y delimitar de forma expresa en la sentencia, en ese sentido, se fija los costos en ésta instancia el equivalente al 15 por ciento **(15 %), del total del monto amparado incluido los intereses, más el cinco por ciento (5%) de dicho importe para el Colegio de Abogados de Lima**; y para hacer efectivo el cobro de los costos, el demandante deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan conforme lo establece el Artículo 418° del Código Procesal Civil en ejecución de sentencia.

47. **CONSIDERACIONES ESENCIALES.-** De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal Civil, en la reso lución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. En tal sentido, la demás prueba actuada no altera ni enerva las consideraciones antes expuestas.

III. <u>PARTE RESOLUTIVA:</u>

En mérito a los fundamentos antes expuestos y administrando Justicia a nombre de la Nación, en uso de las potestades otorgadas por la Constitución y la Ley Orgánica del Poder Judicial, **FALLO:**

Declarando INFUNDADA la excepción de caducidad deducida y **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **PONCIANO CESAR ESPINOZA PEÑA** contra la **EMPRESA SECURITAS SAC sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES ENTRE OTROS**, en consecuencia:

a) **ORDENO** que la demandada pague al accionante la suma total de TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON 61/100 (S/. 37,589.61), por los conceptos detallados en la parte considerativa de esta resolución, más intereses legales.

b) **CONDENO** a la parte demandada al pago de costos y costas del proceso, los que se liquidarán en ejecución de sentencia.-

<u>Notifíquese</u>. -