

EXPEDIENTE N.º : 6405-2018-0-1601-JR-LA-09  
DEMANDANTE : LOURDES KATHERINE GIL GUZMAN  
DEMANDADO : COMERCIAL RC S.A.C.  
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS.

**RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO.**

Trujillo, tres de mayo de dos mil veintiuno.

**VISTOS;** la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con **un acompañado y una carpeta de anexos**, expide la siguiente **Sentencia;** y **CONSIDERANDO:**

1. Es objeto de apelación la **Sentencia contenida en la Resolución número TRES**, de fecha 07 de agosto de 2019, de fojas 175-210, en la que se declara **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda interpuesta por **COMERCIAL RC S.A.C.** contra **LOURDES KATHERINE GIL GUZMÁN**, sobre indemnización por daños y perjuicios. Asimismo, se declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **KATHERINE GIL GUZMÁN** contra la empresa **COMERCIAL RC S.A.C.**, sobre desnaturalización de contratos y otros; en consecuencia, **DECLARA** desnaturalizados los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos entre las partes, **RECONOCIENDO** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes desde el 13 de agosto de 2014 hasta la actualidad. **ORDENA** que la demandada cumpla con **REPONER** a la actora en su mismo puesto habitual de trabajo antes de la asignación del cargo de confianza, esto es, como *Asistente de Ventas*, o en otro cargo de similar categoría y nivel remunerativo. **ORDENA** que la demandada pague en favor de la actora la suma de **S/. 42,450.99**, por los conceptos disgregados en su considerando cuadragésimo noveno; más intereses legales que se liquidarán en Ejecución de Sentencia. Declara **INFUNDADA** la pretensión de reintegro de remuneraciones por homologación. Declara **INFUNDADA** la tacha por falsedad formulada por la demandada contra el Informe de Contabilidad N.º 002-2018, el Informe de Contabilidad N.º 004-2018 y la Carta Notarial de fecha 04 de agosto de 2018. **FIJA** los honorarios profesionales en la suma de **S/. 3,000.00**; más el 5% de dicho monto en favor del Colegio de Abogados de La Libertad.
2. En este sentido, del recurso impugnatorio interpuesto por la trabajadora demandante (del expediente acumulado 6417-2018) – **de fojas 215 a 225 -**, se advierte que el objeto de pronunciamiento en esta instancia, de conformidad con lo prescrito en el artículo 370.º del Código Procesal Civil – en adelante CPC<sup>1</sup> -, queda delimitado en el abordamiento de los problemas jurídicos siguientes: *i)* determinar la naturaleza del cargo de Administradora de Tienda y si corresponde a la demandante ser repuesta en este cargo; *ii)* analizar si corresponde estimar la pretensión de reintegro de remuneraciones por

---

<sup>1</sup> Principio de Limitación de la Apelación.

homologación; *iii*) verificar si corresponde el cálculo del lucro cesante en favor de la actora hasta la fecha efectiva de la reposición, así como determinar el quantum indemnizatorio; *iv*) evaluar si corresponde aumentar el *quantum indemnizatorio* por concepto de daño moral; y *v*) fijar el monto correspondiente por concepto de honorarios profesionales. En este sentido, el pronunciamiento emitido por este Colegiado es como se fundamenta seguidamente.

3. Antes de abordar los problemas jurídicos que sugiere la apelación de la demandante, es preciso referir que dicho escrito impugnatorio es el único sobre el cual se delimita el objeto de pronunciamiento en esta instancia, toda vez que, mediante **Resolución número CINCO**, de fecha 09 de diciembre de 2019, de fojas 237, se hizo efectivo el apercibimiento decretado contra la entidad demandada por no haber cumplido con subsanar la omisión advertida relativa a no haber adjuntado el arancel judicial por apelación, **rechazándose su recurso de apelación de fojas 227-234 y declarándose inadmisibile de plano**. A su vez, se precisa también que mediante **Resolución número SEIS**, de fecha 06 de julio de 2020, de fojas 259-260, se declaró **improcedente por extemporánea la adhesión interpuesta por la demandada de fojas 246-258**; siendo el relato de estos eventos procesales por los que se sustenta que la única impugnación de la recurrida obedezca a lo apelado por la trabajadora accionante, pues la parte demandada, atendiendo a su conducta procesal, ha dejado consentir la sentencia de primera instancia, de conformidad con lo prescrito en el artículo 123.2° del CPC, quedando consentidos aspectos neurálgicos sobre la controversia, como es el caso de la determinación del vínculo laboral a plazo indeterminado existente entre las partes y la reposición por despido incausado; así como también debe dejarse en claro la imposibilidad de disminuir o revocar las pretensiones amparadas en favor de la demandante, como es el caso del lucro cesante, daños punitivos, daño moral y los honorarios profesionales, merced a la prohibición de *reformatio in peius*, por la cual se proscribe la modificación de lo resuelto en la sentencia de primera instancia en perjuicio del único apelante.

#### **RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DECLARATIVA DE DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y RECONOCIMIENTOS DE VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO**

4. Antes de emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, es menester precisar que la A quo yerra al declarar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes por efecto de la desnaturalización de los contratos modales y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado. Y es que, si bien de la demanda, a fojas 75 del acompañado, se solicita como pretensión expresa la **“Desnaturalización de contratos y la declaración judicial de un vínculo laboral a plazo indeterminado”**, también lo es que este petitorio deviene en **improcedente**; ya que, el mismo, constituye una situación fáctica al analizar, en rigor, la pretensión de: *“reintegro de remuneraciones por homologación, reposición por despido incausado y la consecuente indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante”*.

5. Así pues, en el análisis de los hechos, determinar la desnaturalización de contratos y en consecuencia la existencia de una relación laboral indeterminada entre las partes procesales, constituye un *hecho*, tal y conforme lo ha establecido la Corte Suprema en la **Casación número 7358-2013-Cusco**<sup>2</sup>, donde se ha dejado claramente determinado que *la desnaturalización de la contratación no constituye una pretensión sino un hecho jurídicamente relevante*; es decir, la desnaturalización de la contratación precaria, en rigor, forma parte de la causa de pedir (*causa petendi*) de pretensiones como pago de beneficios sociales, reposición, entre otros, que tienen como presupuesto para su estimación, la existencia de un contrato de trabajo. Por lo tanto, la desnaturalización de los contratos integra la base fáctica de la demanda, y no puede ser planteada como petitorio, tal como lo señala la citada casación que tiene la calidad de *doctrina jurisprudencial vinculante* conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
6. En esta misma línea, es de señalar que, no existe entonces necesidad de plantear en el proceso –como pretensión– la declaración judicial del vínculo laboral indeterminado derivado de la citada desnaturalización, porque el órgano jurisdiccional está obligado a pronunciarse sobre la invalidez –o desnaturalización– del acto, como parte del razonamiento para reconocer o negar cualquier pretensión derivada del contrato de trabajo. Así lo informa también el Código Civil, en adelante CC, cuando considera nulo todo acto contrario al orden público (artículo V del Título Preliminar) y cuando impone al juez la obligación de declarar de *oficio* la nulidad evidente del acto jurídico; si esto ocurre en el campo civil, con mayor razón tratándose de un conflicto laboral en el cual la normatividad está integrada, casi en su totalidad, por normas de carácter imperativo.
7. En este sentido, se puede advertir que existe falta de conexión entre la *causa petendi* y el *petitum*, pues el hecho (desnaturalización de los contratos) se encuentra en el petitorio y la causa de pedir también. Asimismo; la desnaturalización de los contratos constituye un petitorio jurídicamente imposible, ya que en el petitorio se pretende la declaración de un hecho, y si bien en teoría la pretensión declarativa es procedente cuando se busca declarar un derecho, no obstante, no resulta procedente cuando se busca declarar un hecho, siendo que, tal como hemos señalado, la Corte Suprema ya ha establecido que la desnaturalización de contratos constituye un hecho.

---

<sup>2</sup> En efecto, en la Casación Laboral 7358-2013-Cusco, la Corte Suprema señaló que “(...) la *“existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada”*, cuya verificación es establecida por el Juez, ya sea por la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el presente caso, o **por aplicación del principio de primacía de la realidad**, en otros supuestos, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición, *no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de la causa petendi de esta última...*” (punto 2 del fundamento noveno). Es decir, **la declaración de la desnaturalización de los contratos y el reconocimiento de la existencia de una contratación laboral a plazo indeterminado por primacía de la realidad, en puridad, es un hecho y no un petitorio**; y, en tanto hecho, se integra a la pretensión procesal como elemento de la *causa petendi* o causa de pedir y no como *petitum*, como erradamente ha sido planteado en la demanda.

8. Por tanto, al amparo de los incisos 4 y 5 del artículo 427 del CPC<sup>3</sup>, corresponde declarar **improcedente** únicamente el extremo de la demanda sobre pretensión el reconocimiento del vínculo laboral derivado de la *desnaturalización de la contratación modal por necesidad de mercadería*; siendo que, el Órgano Revisor tiene facultades para controlar la concurrencia de los presupuestos procesales y de la acción, inclusive al expedir la sentencia. Cabe precisar que, la decisión acabada de adoptar sobre la improcedencia de la demanda únicamente en el extremo del reconocimiento del vínculo laboral indeterminado, no afecta el pedido del caso en concreto, ya que, se insiste, la desnaturalización de los contratos constituye un hecho, y en el presente caso se ha introducido la *invalidéz de los contratos modales* como presupuesto fáctico de la pretensión de: *“reintegro de remuneraciones por homologación, reposición por despido incausado y la consecuente indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante”*. Finalmente, resulta necesario señalar que, **el análisis de la desnaturalización de la contratación se hace no por ser pretensión autónoma, sino por constituir un hecho jurídicamente relevante que integra la causa de pedir de la pretensión señalada precedentemente.**
9. Sobre el primer problema jurídico, referido a la **reposición de la demandante al cargo de confianza de Administradora de Tienda**, el sustento impugnatorio de la actora radica, centralmente, en que por efecto de la desnaturalización de la contratación y la reposición por despido incausado, le correspondía ser repuesta en el último cargo desempeñado, cual es el referido, mas no en el cargo de Asistente de Ventas que ha determinado la A quo, debido a que las funciones desarrolladas por la demandante en el cargo de Administradora de Tienda fueron de naturaleza ordinaria, incurriendo el error la A quo al calificarlas como de confianza. Al respecto, este Colegiado desestima la pretensión impugnatoria de la parte demandante y decide **confirmar** la recurrida en el extremo que ordena su reposición en el cargo de Asistente de Ventas o en uno de similar o igual categoría y nivel remunerativo, pues, de los actuados se evidencia que las labores desarrolladas por la demandante a partir del 02 de septiembre de 2015 hasta el 26 de julio de 2018 como Administradora de Tienda, obedecieron a un cargo de confianza, merced a lo cual la reposición, si bien es cierto es estimada, corresponde ser efectuada en el cargo anterior al de confianza desarrollado por la actora, esto es, como Asistente de Ventas, el cual fue desempeñado desde el 14 de agosto de 2014 al 01 de septiembre de 2015.
10. En este sentido, debe tenerse en cuenta que según el artículo 43.º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – en adelante LPCL -, se define como trabajador de confianza *“(…) a aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”*; por tanto, este Colegiado se genera convicción de que las labores de la actora obedecen a

---

<sup>3</sup> Artículo 427 del CPC: “El Juez declarará improcedente la demanda cuando: (...) 4. *No exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio.* 5. *El petitorio fuese jurídicamente imposible (...)*”.

un cargo de confianza, toda vez que en su ejecución concurren los presupuestos anteriormente referidos. Y es que, en el caso de autos, la demandada ha cumplido con acreditar que la designación de la demandante en el cargo de Administradora de Tienda obedeció a una designación por confianza, esto es, a la decisión libre y voluntaria del empleador de procurar una mejor condición laboral en favor de la actora por la asunción de mayores responsabilidades que se encontraban directamente vinculadas con el objeto empresarial desarrollado por la empresa, todo lo que, evidentemente, supuso la ejecución de estos servicios a partir del 02 de septiembre de 2015.

11. Ello ha sido acreditado, pues, con el Memorando N.º 001-2015, de fecha 02 de septiembre de 2015 – obrante a fojas 88 de la carpeta de anexos -, en el cual se advierte que la demandada puso de conocimiento que, a partir de dicha fecha, *“(...) la empresa tiene a bien designarle el CARGO DE CONFIANZA dentro de la organización, en el puesto de ADMINISTRADOR DE TIENDA3, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.º del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...)”*, señalándose más adelante, en el mismo documento, que *“(...) cumplimos con recordarle que la calificación como colaborador de confianza es consignada en el libro de planillas y boletas de pago, hasta nueva disposición de Gerencia General”*; con lo cual se advierte que, incluso, la designación formal en el cargo de confianza fue coetánea con el inicio de la prestación de servicios de la demandante como Administradora de Tienda, esto es, que la demandante tuvo conocimiento de la naturaleza del cargo que se le designó. No obstante, esta no es la única razón por la cual se determina que el cargo desarrollado por la actora al cese fue de naturaleza de confianza, sino, sustancialmente, porque la naturaleza de las funciones de la Administradora de Tienda de la demandada se subsumen dentro de los supuestos prescritos en el referido artículo 43.º de la LPCL.
12. Y es que la demandada ha incorporado al proceso la parte pertinente de su Manual de Organización y Funciones – MOF -, obrante de fojas 312 de la carpeta de anexos, en el cual se evidencia que, efectivamente, las labores de la Administradora de Tienda obedecen a los supuestos en que el trabajador tiene conocimiento de información de carácter reservado en la empresa, así como que el despliegue de sus atribuciones contribuye a la toma de decisiones de la empresa; siendo que esto se ve refrendado al consignarse en el referido documento de gestión interna que el Administrador de Tienda tiene por funciones *“(...) encargarse de la mercadería y el dinero de las ventas diarias en la tienda, llevar el control de asistencia del personal de la sucursal de La Rinconada”*; evidenciándose también, como es pacífico entre las partes, que la demandante tenía como función mantener actualizado el stock de mercadería en el almacén y reportar directamente al Gerente General de la empresa; advirtiéndose, pues, de manera innegable, que las funciones desarrolladas por la actora como Administradora de Tienda obedecen un cargo de confianza, no solo por haber sido comunicado por la empresa, sino por así informarlo su naturaleza, por tanto, la demandada ha cumplido con acreditar en el proceso – conforme a lo prescrito en el artículo 23.1.º de la Ley Procesal del Trabajo 29497, en adelante LPT -, que el cargo de Administradora de Tienda es uno de confianza.

13. Por tanto, atendiendo a lo expuesto, por efecto de que la demandante es una trabajadora de confianza por promoción o mixto, esto es, que al inicio de la prestación de sus servicios desarrolló un cargo ordinario – Asistente de Ventas -, para, posteriormente, ser designada en un cargo de confianza – Administradora de Tienda -, siendo un aspecto consentido en el caso de autos el despido incausado del que fue objeto en fecha 26 de julio de 2018, corresponde ordenar su reposición en el puesto anterior al de confianza en el que fue cesada incausadamente, esto es, como **Asistente de Ventas o uno de igual o similar categoría y nivel remunerativo**; de conformidad con lo establecido por la Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional y recaída en el Expediente N.º 01201-2013-AA/TC, en la cual se determina la reposición del trabajador de confianza en caso hubiere ocupado un cargo ordinario antes de acceder a la posición de dirección o de confianza, tal como ha ocurrido en el caso de autos; lo cual, a su vez es refrendado por la Casación N.º 18450-2015 LIMA, que en el literal “b” de su considerando 3.7., establece que *“Por el contrario si se tratara de un trabajador cuya relación laboral sea mixta’, es decir que habiendo accedido a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, haya sido promovido por el empleador a la condición de trabajador de confianza, en cuyo caso si se le despide por el retiro de la confianza si cabría no solo la reposición al puesto de trabajador ordinario, o la indemnización por el despido arbitrario, pues el retiro de la confianza debiera tener como lógica consecuencia que regrese a su cargo ‘común’ de origen y no a que pierda el trabajo”*; por tanto, se **desestima** la pretensión impugnatoria de la trabajadora demandante referida a que su reposición por despido incausado debe ordenarse en el cargo de confianza de Administradora de Tienda.
14. Como segundo problema jurídico a abordar, esto es, el referido al **reintegro de remuneraciones por homologación**, el sustento impugnatorio de la demandante radica en que la A quo no ha tenido en cuenta que se habría acreditado en autos que la actora desarrolló las mismas funciones que la comparativa Carmen del Rosario Curay Saldarriaga en el cargo de Administradora de Tienda a partir del 02 de setiembre de 2015; no obstante, se le procuró una remuneración menor a la percibida por la comparativa. A su vez, señala que yerra la A quo al considerar que la diferencia de funciones se encontraría en un supuesto de *jerarquía*, debido a que la comparativa estaba designada como Administradora de Tienda 1, mientras que la actora como Administradora de Tienda 3; toda vez que dicha diferencia jerárquica en los cargos y funciones no fue acreditado por la demandada, máxime si dicha nomenclatura no evidenciaría una mayor responsabilidad, sino una simple numeración correlativa en los números de tiendas; y, finalmente, denuncia la apelante, que la A quo incurre en error al señalar a la antigüedad como una causa objetiva que justificaría un trato remunerativo diferenciado, toda vez que esta circunstancia no puede revestir de tal calidad, en tanto, en modo alguno, se contraponen a la determinación por la cual la sujeta a comparación desarrolló trabajo de igual valor en favor de la demandada, por el cual debían percibir una igual remuneración.

15. Atendiendo a lo apelado por la demandante, este Colegiado decide **revocar** el extremo de la recurrida que declara infundado e reintegro de remuneraciones por homologación; y, reformándolo, declara fundada dicha pretensión desde el 02 de septiembre de 2015 hasta el 26 de julio de 2018. Así pues, es menester precisar que, atendiendo a la pretensión de autos, su principal sustento jurídico es el derecho fundamental a la igualdad de trato (artículo 26.1.º de la Constitución) y el derecho fundamental a la remuneración equitativa (artículo 24.º de la Constitución), así como el Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que introduce el concepto de la igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Ello, pues, resulta central para resolver la controversia, porque permite centrarnos, por primacía de realidad, en la *isonomía* de funciones entre los trabajadores sometidos a comparación. Este es el primer test que debe ser superado; una vez hecho, cabría analizar la existencia de causas objetivas y razonables que justificarían eventualmente un trato remunerativo diferenciado, conforme se realizará en los considerandos siguientes.
16. Así pues, para este análisis, se debe tener en cuenta que el artículo 23.º de la Constitución Política del Estado establece que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*; es decir, **todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce de sus derechos fundamentales durante la relación laboral**, sean éstos específicos o inespecíficos, entendiéndose por específicos, los derechos laborales consagrados en la Constitución y, por derechos inespecíficos, los demás derechos fundamentales de la persona que deben ser respetados en el marco del contrato de trabajo; por lo que fluye del presente caso el amparo de un derecho fundamental específico, el cual es el ***derecho a la igualdad***, el que se manifiesta en el contrato de trabajo como el ***derecho a la igualdad de trato***, los mismos que como derechos fundamentales se encuentran consagrados en el artículo 2.º y en el artículo 26.1.º de nuestra Carta Magna, cuyos preceptos constitucionales prescriben *“Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”* y *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación”*, respectivamente; derechos que tienen un complemento en el Convenio número 111 de la OIT, convenio que si bien es cierto alude a la proscripción de la discriminación, en el fondo en su artículo primero también consagra el derecho a la igualdad en toda relación laboral. Cabe precisar que **el derecho a la igualdad de trato no descarta la posibilidad de que el empleador pueda administrar tratos diferenciados entre sus trabajadores, siempre que existan causas objetivas y razonables que la justifiquen**. Ahora bien, este esquema de razonamiento es plenamente aplicable a la igualdad en materia remunerativa, porque el artículo 24.º de la Constitución<sup>4</sup> garantiza el derecho a la remuneración como un derecho fundamental, por lo que asociándolo al artículo 26 inciso 1 de la Constitución, se infiere de que la igualdad de trato también abarca el derecho a la remuneración, es decir **la Constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa**.

---

<sup>4</sup> Artículo 24 de la Constitución: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

17. El derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, además de tener sustento en los artículos 24.º y 26.1.º de la Constitución, está directamente conectado al artículo 23.º y al artículo 1.º de la Constitución<sup>5</sup>, que garantizan el respeto por parte del Estado (y de cualquier persona), a la dignidad de la persona humana; además, el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa tiene reconocimiento en distintos instrumentos del Derecho Internacional Humanitario; así tenemos la Declaración universal de los Derechos Humanos, que establece en su artículo 23.2 que **toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual**; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales, también denominado “Protocolo de San Salvador”, que establece el derecho a **un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción**; la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y de manera final, citamos los Convenios OIT número 100 que reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa, pues establece que *“todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*, consagrando así el derecho a la igual de remuneración por un trabajo de igual valor; y el Convenio OIT número 111, que se refiere a la interdicción de la discriminación de cualquier tipo.
18. Respecto al Derecho Fundamental a la Remuneración, el Tribunal Constitucional ha señalado que un elemento del *contenido esencial* de este derecho fundamental es **la equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración. Así, el Supremo intérprete de la Constitución, en la STC número 02-2012-AI/TC, respecto a la **remuneración equitativa** señala *“este Colegiado ha establecido que “(...) la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación”, no puede ser objeto de diferenciación, como por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo, quedando proscrito, en consecuencia, cualquier trato discriminatorio que, amparándose en causas prohibidas, afecte el derecho fundamental a la remuneración. Líneas más adelante se señala “En síntesis, la “remuneración equitativa”, a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”*.
19. Además, se precisa que las normas supranacionales deben interpretarse de conformidad con la Cuarta Disposición Transitoria y Final de nuestra Constitución Política del Perú, la misma que prescribe que: *“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”*; de lo que se deriva que nuestro país, como signatario de la OIT, al haber

---

<sup>5</sup> Artículo 1 de la Constitución: La defensa de la persona humana y el respeto de la dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.



ratificado el Convenio número 111<sup>6</sup> sobre discriminación en el empleo y la ocupación, **ha integrado tal Convenio a su derecho nacional**, afirmándose así la existencia del *principio de igualdad que prohíbe las diferencias remunerativas sin motivo razonable por trabajo “de igual valor”, es decir, no se puede comparar y pretender una igualdad remunerativa solamente entre aquellos que desempeñan la misma labor, sino entre aquellos cuya labor tiene el mismo valor.* Sumado a ello, es preciso referir también que el desarrollo doctrinario y jurisprudencial del principio de igualdad se ha hecho extensivo a las demás condiciones de trabajo, aunque efectivamente se evidencia en mayor grado o medida en lo relativo a la remuneración, bajo la denominación de *igualdad salarial*, la misma que debe ser observada por el empleador por constituir una cláusula tácita del contrato de trabajo que impone al empleador la exigencia de brindar el mismo trato remunerativo a sus trabajadores, por trabajo de igual valor.

20. En esta línea argumentativa, el derecho a la igualdad en materia remunerativa no pretende excluir la diferenciación razonable, sino aquella que sea arbitraria, esto es, la que carezca de causas objetivas y razonables; al respecto, el artículo 103.º de la Constitución Política del Estado nos da unos alcances sobre cuándo la causa de diferenciación es objetiva y razonable y cuándo no lo es. Así, parafraseando el citado precepto constitucional, **la diferencia de trato debe justificarse en la naturaleza de las cosas y no en la diferencia de las personas**. Por lo que, el empleador está obligado a garantizar el respeto de la regla de igualdad de trato respecto de los trabajadores que se encuentren en igualdad de condiciones, salvo la existencia de elementos objetivos que razonablemente justifiquen un trato diferenciado.
21. Ahora bien, siendo pacífico entre las partes la diferencia remunerativa entre la actora y la comparativa Carmen del Rosario Curaray Saldarriaga, en perjuicio de la demandante, que además encuentra sustento probatorio en las boletas de pago e información remunerativa de las sendas trabajadoras que se han adjuntado en autos, el análisis sobre el reintegro de remuneraciones por homologación en el caso de autos se centrará en verificar si ambas trabajadoras desarrollaron un **trabajo de igual valor en favor de la demandada**, por el periodo comprendido entre el 02 de septiembre de 2015 al 26 de julio de 2018. En este sentido, adviértase que es pacífico entre las partes que las sujetas a comparación, por el periodo indicado, se desarrollaron como *Administradoras de Tienda*. Así pues, se advierte de la recurrida que su determinación sobre la desigualdad de funciones encontraría sustento en que mientras la comparativa fue Administradora de Tienda 1, la demandante fue Administradora de Tienda 3, razón por la cual, es pertinente analizar si, en rigor, ambas trabajadoras desarrollaron un trabajo de igual valor por el periodo demandado, pues, como se adelantó previamente, dicho efecto constituye el aspecto neurálgico para determinar si nos encontramos ante un caso de discriminación remunerativa o tratamiento remunerativo diferenciado – que es válido según el análisis jurídico explicado *supra* -, sin perjuicio del análisis de eventuales causas

---

<sup>6</sup> Los convenios número 100 y 111, los mismos que tratan sobre igualdad y no discriminación han registrado un nivel de ratificación casi universal con 168 y 169 ratificaciones, respectivamente, por parte de los 183 Estados miembros.

objetivas que lo justifiquen, aspecto que, de ser el caso, será abordado en otro momento de la presente.

22. Al respecto, de los actuados fluye que las trabajadoras sí realizaron un trabajo de igual valor en favor de la demandada, esto es, como Administradoras de Tienda, tal como se advierte de las boletas de pago y del Manual de Organización de Funciones que obran en la carpeta de anexos. Y es que, amparando la tesis impugnatoria de la demandada, considerar a la diferencia en la nomenclatura del cargo como una diferencia numérica en atención al número de tiendas que poseía la demandada, es un efecto de su improbanza sobre que este aspecto implicaba que las trabajadoras sujetas a comparación no desarrollaban un trabajo de igual valor, toda vez que, en rigor, los documentos de gestión interna de la demandada no indican, en modo alguno, diferencias funcionales por efecto de esta discordancia numérica en la nomenclatura del cargo, con lo cual no ha cumplido con acreditar dicho efecto, pese a ser su carga probatoria impuesta por el artículo 23.1.º de la LPT, en el entendido de probar su afirmaciones – regla probatoria básica denominada *onus probandi* –, al no haberse acreditado en el proceso que dicha disimilitud obedezca a un cargo y funciones diferenciadas en la empresa.
23. Y es que, lo concluido anteriormente adquiere mayor sustento debido a que, tratándose de la connotación de *trabajo de igual valor*, en rigor, ello no implica que los sujetos a comparación desarrollen las mismas funciones de manera idéntica, sino que, en rigor, estas se condigan con la finalidad establecida por el empleador según el objeto empresarial que desarrolla, lo cual se cumple en este caso, pues señaladamente las sujetas a comparación han desarrollado, en esencia, las labores de Administradoras de Tienda en favor de la demandada. Así pues, esta connotación del trabajo de igual valor se desprende de las interpretaciones sobre este concepto que han sido elaboradas por la propia Organización Internacional del Trabajo, en que, refiriéndose al trabajo de igual valor, se establece que por este se entiende al derecho la misma remuneración cuando “(...) *dos personas realizan un trabajo que es igual o similar (...)*”, haciéndose extensiva esta connotación a la noción de *trabajo realizado en condiciones similares*; señalándose que “(...) *En este enfoque, si bien está incluido en el concepto de igual valor, se limita a la comparación entre dos trabajos similares. El Convenio núm. 100 también se refiere a un trabajo que no es absoluto similar, pero que siguen siendo de igual valor*”; señalando más adelante que “*La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solamente casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también la situación más habitual en que desempeñan trabajos diferentes (...) pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual*”<sup>7</sup>; noción que es plenamente aplicable al caso de autos, pues si bien existe una diferencia numérica en la consignación del cargo, no se puede perder de vista que se está, en esencia, ante un trabajo similar, ya que las labores identificadas por la demandada han sido desarrolladas por ambos trabajadores y atendiendo a una finalidad específica, esto es, la de administrar sus tiendas; por tanto, en el caso de autos sí se encuentra acreditado que

---

<sup>7</sup> Organización Internaciones del Trabajo (OIT). Igualdad Salarial: Guía Introductoria. Primera Edición 2013. Página 35.

tanto la demandante como la comparativa desarrollaron un trabajo de igual valor como Administradores de Tienda en favor de la demandada, por el periodo comprendido entre el 02 de septiembre de 2015 al 26 de julio de 2018.

24. Ahora bien, determinada la concurrencia de los presupuestos de la homologación de remuneraciones en el caso de autos, esto es, la diferencia remunerativa y la realización de un trabajo de igual valor entre los sujetos a comparación, corresponde precisar que la A quo incurre en un *craso error* al determinar a la antigüedad como una **causa objetiva que justifique un tratamiento remunerativo diferenciado, mas no discriminatorio, entre las sujetas a comparación**. Así pues, si bien se ha determinado que la trabajadora comparativa es 18 años más antigua en la demandada en comparación a la demandante – por haber ingresado a laborar el fecha 01 de febrero de 1996, mientras que la comparativa ingresó a laborar el 13 de agosto de 2014 -, también lo es que este argumento no funge como una causa objetiva de un tratamiento remunerativo diferenciado, pues debe tenerse en cuenta que la remuneración principal o básica (objeto de comparación) constituye la remuneración *mínima* que se otorga por desempeñar una labor determinada, esto es, que **la remuneración principal constituye la contraprestación percibida por el trabajador por el valor de su trabajo**.
25. En ese sentido, el profesor Toyama Miyagusuku<sup>8</sup> señala que “*la remuneración básica [o principal] constituye la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación de trabajo*”; en cambio, la remuneración complementaria o complementos salariales “*son aquellas otras percepciones económicas del trabajador, que éste devenga en función de determinadas circunstancias tipificadas*”<sup>9</sup>, por ejemplo, antigüedad, capacitación, carga de familia, o cualquier otro que no, necesariamente, suponga una contraprestación directa al trabajo realizado; sin embargo, aun cuando, atendiendo a los criterios referidos, bien el empleador, por su libertad empresarial, pudo haber remunerado, fuera de la remuneración básica que es la pretendida en el presente proceso, en una suma mayor al comparativo producto de su trayectoria, no obstante, esto no ha sido acreditado en autos, por tanto, la alegada causa señalada como objetiva por la demandada – y erróneamente valorada por la A quo -, no reviste tal condición y, por tanto, no justifica el trato discriminatorio detectado en autos en perjuicio de la demandante.
26. **En consecuencia**, como se refirió de manera introductoria, se determina el reintegro de remuneraciones por homologación entre la demandante y la comparativa Carmen del Rosario Curray Saldarriaga, por el periodo comprendido entre **el 02 de septiembre de 2015 al 26 de julio de 2018**; ascendiendo el adeudo en favor de la actora por este concepto a la suma de **S/. 45,958.73**, de conformidad con el cuadro liquidatorio que se anexa a la presente.

---

<sup>8</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Gaceta Jurídica. Primera edición. Página. 214-215.

<sup>9</sup> Op. Cit.

27. Respecto al tercer problema jurídico, esto es, el relativo al **lucro cesante**, de la apelación de la demandante se advierte que este cuestionamiento sobre la recurrida se erige sobre la base de dos aristas: *i*) la primera referida a si se debe calcular el lucro cesante hasta la fecha efectiva de la reposición; y *ii*) la segunda referida a si debe considerarse como remuneración dejada de percibir propiamente dicha a la percibida por la actora al momento del cese o a la remuneración homologada que ha sido amparada en esta instancia; siendo que, atendiendo al sustento impugnatorio, este Colegiado decide **confirmar** el extremo de la recurrida que ampara el lucro cesante en sus propios términos liquidatorios, esto es, determinando como parámetros objetivos para el cálculo del lucro cesante la fecha de emisión de la sentencia de primera instancia – que ampara la presente pretensión -, y la remuneración percibida por el Asistente de Ventas – cargo ordinario desarrollado por la demandante -.
28. Así pues, es correcta la decisión de la A quo de otorgar a la demandante como indemnización por el daño sufrido, un importe económico equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, **precisándose que lo que se restituye no son, en puridad, derechos o beneficios sociales de naturaleza laboral, sino que, desde una perspectiva del derecho civil, serían las ganancias que la actora dejó de percibir como consecuencia del despido.** En ese sentido, el despido incausado del que fue objeto la actora, es evidente, ocasionó una pérdida injustificada de ingresos remunerativos, a los que tenía derecho la demandante en mérito al contrato de trabajo que vinculaba a las partes; no siendo imputable a ella la ausencia de prestación efectiva del trabajo, puesto que no le es atribuible la decisión del despido. Por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a que se le abone como indemnización un importe económico equivalente a los ingresos dejados de abonar como consecuencia del acto dañoso (lucro cesante), pues si no se diera una solución como ésta, se estaría premiando la conducta ilícita –e inconstitucional– de la demandada de resolver el contrato de trabajo vulnerando derechos fundamentales como el derecho al trabajo.
29. En este punto, cabe precisar que no se está efectuando una equivalencia del lucro cesante a las remuneraciones devengadas, en tanto **lo que se restituye no son beneficios de naturaleza laboral, sino que sólo se está utilizando como parámetro indemnizatorio las remuneraciones dejadas de percibir** por el accionante con motivo del despido, el mismo que es un parámetro objetivo y de fácil acreditación. **En un proceso de indemnización de daños y perjuicios, como es el caso de autos, el derecho laboral solo sirve de referente para determinar el cálculo indemnizatorio.** Es decir, aun cuando estemos ante un proceso de daños y perjuicios, esto no obsta para que, a efecto de lograr la cuantificación del daño, **se recurra a categorías de orden laboral con el objeto de lograr mayor detalle o precisión en la cuantificación del daño.**
30. De ahí que, los elementos laborales son meramente ilustrativos en la medida que sirven como referencia para la optimización de la actividad jurídica de cuantificación del daño a efecto de tener datos objetivos para hacerlo en términos razonables, **sin que ello implique reconocer el monto exacto de lo determinado por beneficios laborales,** pues

la apreciación final depende del Juez quien evaluará otros factores como el tiempo que medio entre el hecho dañoso y el resarcimiento, a efecto de determinar, finalmente, el monto de lucro cesante, para lo cual el ordenamiento jurídico le tiene habilitada la aplicación del **artículo 1332 del CC**, según el cual “*Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.*” (énfasis nuestro); puesto que, lo que se busca, al poner fin o la resolución a este tipo de conflictos con la emisión de la sentencia, es el resarcimiento integral y equitativo del daño producido por el despido, ante situaciones como la inexactitud de la reposición efectiva del trabajador o de la existencia de factores ajenos a las partes como la carga procesal en los órganos jurisdiccionales que impiden un trámite célere de la demanda con la consecución de una sentencia que ponga fin al proceso.

31. Por estas razones, se desestima la pretensión impugnatoria de la demandante por la que pretende extender el periodo del lucro cesante hasta la fecha efectiva de la reposición y no hasta la fecha de emisión de la sentencia de primera instancia – que ampara el derecho pretendido -, toda vez que se insiste en que la duración del tiempo del despido funge únicamente como un parámetro objetivo de cara a fijar un *quantum indemnizatorio* razonado, según el artículo 1332.º del CC, de aquí una liquidación mecánica de los adeudos laborales sobre esta frecuencia temporal no se condice con el espíritu del resarcimiento, pues, en rigor, no se está ante una pretensión de remuneraciones devengadas – regulado por el artículo 40.º de la LPCL -, sino ante la fijación de una suma indemnizatoria por el hecho lesivo – despido incausado -, panorama en el cual la duración del despido únicamente denota parámetros referenciales para la fijación de la indemnización, insistiéndose en este punto que lo correcto es valorar la suma indemnizable en conjunto, a cuyo producto se ha arribado merced a indicadores laborales y al tiempo transcurrido entre la fecha de cese de la actora y la fecha del amparo del derecho – sentencia de primera instancia -, lo cual constituye un criterio razonado que reivindica la razonabilidad y ponderación al momento de fijar el monto indemnizable, descartándose la posibilidad de considerar la fecha límite del cálculo hasta la efectiva reposición de la actora, pues, como reiteradamente se ha expresado en la presente, no se está ante un supuesto de despido nulo en el que corresponde las remuneraciones devengadas hasta la fecha de la reposición con deducción de los días de inactividad, no siendo pasible un cálculo aritmético de las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo que surta efectos el despido – evento futuro -, por lo que la fórmula correcta del monto indemnizatorio debe realizarse teniendo como parámetro de referencia a la fecha de estimación del derecho, por obedecer a un criterio razonado y ponderado.
32. De otro lado, sobre la remuneración como parámetro para el cálculo de las remuneraciones propiamente dichas dejadas de percibir, si bien es cierto en un escenario ordinario de una reposición correspondería considerar como razonable y objetivo la remuneración homologada, por ser la remuneración que, en rigor, correspondería al trabajador al momento del cese y de la cual se lo privó injustificadamente por un actuar inconstitucional del empleador – despido incausado -, también lo es que el caso de autos reviste una particularidad *sui generis*, en la medida que la remuneración homologada

únicamente surte efectos por el periodo comprendido entre el 02 de septiembre de 2015 hasta el 26 de julio de 2018, toda vez que, merced a la jurisprudencia citada en la presente<sup>10</sup>, la demandante ostenta la condición de una trabajadora de confianza por promoción, desarrollando inicialmente labores ordinarias como Asistente de Ventas, para culminar desarrollando funciones de confianza en el cargo de Administradora de Tienda, cargo este último que, en rigor, debido al cese de sus efectos, procuró la estimación del derecho a la reposición de la actora y, por tanto, la estimación de la consecuencia accesoria traducida en el lucro cesante.

33. Dicho en otros términos, no corresponde tener como parámetro objetivo a la remuneración homologada por el tiempo del despido a efectos de calcular el lucro cesante, toda vez que, en rigor, durante este tiempo de despido, la actora dejó de ser una trabajadora de confianza, esto es, fue una trabajadora ordinaria en el cargo de Asistente de Ventas, el cual verá restituido sus efectos una vez efectivizada la reposición, tal como se ha dejado sentado previamente al analizar la reposición en el marco de un trabajador de confianza por promoción. Y es que el derecho de la actora de percibir la remuneración homologada se extendió únicamente por el periodo en que desarrolló el cargo de Administradora de Tienda, esto es, que cesó al momento de la pérdida de la confianza, ocurrida en fecha 26 de julio de 2018, de ahí que, en rigor, la expectativa restitutoria del contrato de trabajo de la demandante – que habilita la estimación del lucro cesante -, se da en el marco de sus labores ordinarias como Asistente de Ventas, por tanto, es correcta la decisión de la A quo de tener en cuenta su remuneración correspondiente como parámetro objetivo para el cálculo del lucro cesante.
34. En atención a los fundamentos expuestos, en base a una discrecionalidad ponderada y razonada por parte del juez, a la que se encuentra habilitado merced al referido artículo 1332.º del CC, debe tenerse en cuenta, más bien, el total del importante monto económico fijado en favor de la actora por este concepto, cuya construcción se ha efectuado en base a los factores hasta aquí reseñados, que dotan de objetividad a la respuesta jurisdiccional en primera instancia, de ahí que este Colegiado considera al monto sentenciado en la recurrida como prudente y razonado, debiendo ser **confirmado** en esta instancia.
35. Como cuarto problema jurídico, referido a la **cuantificación del daño moral**, debe señalarse que para dar por acreditada esta afectación no es suficiente probar la existencia de un despido inconstitucional – despido incausado en el caso de autos -, sino certificar un hecho o circunstancia distinta al despido pero que asociada a aquello, signifique una causa o motivo que cause un sufrimiento o aflicción al trabajador, tal como por ejemplo, ante esta Primera Sala Laboral, se presentó en el Expediente N.º 495-2012, en donde se amparó la pretensión de indemnización por daño moral porque uno de los hechos en los que se fundaba esta pretensión era *el escrutinio público a través de publicaciones periódicas ventilándose públicamente el despido*, o en el Expediente N.º 334-2012, en el cual se confirmó el amparo de la indemnización por daño moral, por cuanto en dicho proceso ocurrieron

---

<sup>10</sup> Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional y recaída en el Expediente N.º 01201-2013-AA/TC y Casación N.º 18450-2015 LIMA.

hechos extraordinarios como son los *despidos sucesivos* que sufrió el trabajador y los hechos circunstanciales que ocurrieron durante dichos despidos como es la muerte de uno de los hijos del trabajador.

36. Dicho de otro modo, el daño moral no es una consecuencia implícita ni obvia del despido inconstitucional, puesto que el mecanismo reparador ordinario de este daño se encontraría inmerso dentro de lo que vendría a ser el pago de las remuneraciones devengadas; esto es, *los daños derivados del despido inconstitucional ya se encuentran reparados con las remuneraciones devengadas en el caso del despido nulo, y tratándose de las otras formas de despido, en todo caso, a través del lucro cesante que cumple una función análoga*, en cuyo entorno, el *espectro* reparador del despido inconstitucional ya estaría incorporado; en esa medida, se han establecido casos como los que han sido mencionados en el apartado anterior, en los que se ha amparado la indemnización por daño moral, pero en todos ellos la razón por la que se ordena el pago del daño moral obedece a un hecho asociado al despido singularmente lesivo a los sentimientos de la víctima; pero, en ningún caso, **la indemnización por daño moral es consecuencia inmediata y directa de la producción de un despido inconstitucional.**
37. Siendo ello así, la demandante postula que el monto fijado por la juzgadora en referencia al daño moral, no se ajusta a la verdad de los hechos, por no estar acorde a la envergadura del daño generado producto del despido; sin embargo, ello no es razón suficiente como para entender que el despido le ocasionó a la actora un grave estado de aflicción por cuanto se tratan de eventos comunes en escenarios relativos a un despido, pero, en rigor, no se está ante un panorama en el que la decisión de despido haya lesionado bienes jurídicos de la esfera interna de la demandante, como su dignidad, honor o reputación, pues, finalmente, sobre ello no obra prueba, incumplándose esta carga probatoria por parte de la demandante<sup>11</sup>; siendo además que la actora no ha probado que exista una circunstancia particular distinta a la del despido, pero asociada a él, que le haya causado un gran sufrimiento o aflicción. En esa línea lógica, se desestima el pedido de reajuste de daño moral de la actora; precisándose que, incluso, debiera revocarse este extremo de la recurrida que ampara el daño moral, por no haber sido acreditado en autos; sin embargo, como se anotó de manera introductoria, dicho proceder no puede efectuarse en esta instancia, debido a que no media apelación de la demandada, no pudiendo afectarse a la única apelante, merced a lo cual este Colegiado decide **confirmar** este extremo de la recurrida en sus propios términos.
38. Ahora bien, teniendo en cuenta la estimación del reintegro de remuneraciones por homologación, se modifica la suma de adeudo en favor de la actora a **S/. 88,409.72**, de conformidad con el desgregado siguiente:

Concepto	Pericias Sala
Reintegro de Remun.	45,958.73

<sup>11</sup> Hecho lesivo alegado, merced a lo prescrito en el literal “b” del artículo 23.3.º de la LPT.

Remunerac. Devengadas	29,604.70
Gratíf. Devengadas	4,485.56
CTS Devengada	2,620.73
Daño Moral	2,500.00
Daño Punitivo	3,240.00
<b>Adeudo Total</b>	<b>S/ 88,409.72</b>

39. Finalmente, sobre los **honorarios profesionales** - regulados por el artículo 16.º de la LPT - , teniendo en cuenta las modificaciones efectuadas en esta instancia sobre la recurrida, este Colegiado decide **modificar** también este concepto en la suma de **S/. 6,000.00**, el cual se considera se condice con el esfuerzo desplegado por la defensa técnica de la actora (que representa un nivel aceptable de los estándares de defensa tanto en actuaciones orales como escritas), duración del proceso (02 años y 09 meses aproximadamente, tras haber sido interpuesta la demanda en fecha 27 de agosto de 2018, según sello de recepción de fojas 94), nivel de éxito alcanzado (fundada en parte la demanda) y el nivel de complejidad de la controversia (moderada, atendiendo a las pretensiones de reintegro de remuneraciones por homologación, reposición en el marco de un trabajador de confianza por promoción y lucro cesante; previo análisis de la naturaleza de la contratación entre las partes); siendo este monto fijado en función a los factores antes referidos, en estricta observancia de lo establecido a partir del artículo 411.º y siguientes del CPC; precisando, por último, que cubren la representación de la actora hasta la fase de Ejecución de Sentencia.
40. **La notificación de la presente sentencia** se efectúa únicamente a través de casilla **electrónica** en atención a la actual coyuntura social de pandemia del covid 19; a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para salvaguardar la salud y el bienestar del personal jurisdiccional, abogados y público en general; a facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE-; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la LPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.

**POR ESTAS CONSIDERACIONES:**

**CONFIRMARON** la **Sentencia contenida en la Resolución número TRES**, de fecha 07 de agosto de 2019, de fojas 175-210, en la que se declara **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda interpuesta por **COMERCIAL RC S.A.C.** contra **LOURDES KATHERINE GIL GUZMÁN**, sobre indemnización por daños y perjuicios. Asimismo, se declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **LOURDES KATHERINE GIL GUZMÁN** contra la empresa **COMERCIAL RC S.A.C.**, sobre derechos laborales; **ORDENARON** que la demandada cumpla con **REPONER** a la



actora en su mismo puesto habitual de trabajo antes de la asignación del cargo de confianza, esto es, como *Asistente de Ventas*, o en otro cargo de similar categoría y nivel remunerativo. **REVOCARON** el extremo de la recurrida que declara infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones por homologación, **declarándola fundada**; en consecuencia, **MODIFICARON** el monto de adeudo y **ORDENARON** que la demandada pague en favor de la actora la suma de **S/. 88,409.72 (OCHENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS NUEVE Y 72/100 SOLES)**, por los conceptos disgregados en el considerando TRIGÉSIMO OCTAVO de la presente, más intereses legales que se liquidarán en Ejecución de Sentencia. **MODIFICARON** los honorarios profesionales a la suma de **S/. 6,000.00 (SEIS MIL Y 00/100 SOLES)**; más el 5% de dicho monto en favor del Colegio de Abogados de La Libertad.

Declararon **IMPROCEDENTE** la pretensión declarativa de desnaturalización de la contratación y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado; en consecuencia, **NULO** el extremo de la sentencia que reconoce la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, y **NULO LO ACTUADO** respecto de ese extremo. **La confirmaron en lo demás que contiene. DISPONIÉNDOSE** la notificación de la presente resolución través de las **casillas electrónicas** de las partes, así como la devolución de los actuados al Noveno Juzgado de Trabajo de Trujillo. **PONENTE: CASTILLO LEÓN.**

**S.S.**

RODRÍGUEZ CHÁVEZ.

CASTILLO LEÓN.

PERALTA GARCÍA.

## ANEXOS:

### 1. REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR HOMOLOGACIÓN:

Mes	Básico de Curay	Básico Dte.	Reint. Rem.
2/09/2015	2,035.37	862.75	1,172.62
Oct-15	2,105.55	892.50	1,213.05
Nov-15	2,210.00	980.00	1,230.00
Dic-15	2,210.00	980.00	1,230.00
Ene-16	2,342.60	1,043.70	1,298.90
Feb-16	2,342.60	1,043.70	1,298.90
Mar-16	2,342.60	1,043.70	1,255.60
Abr-16	2,264.51	1,008.91	1,298.90
May-16	2,342.60	1,043.70	1,298.90
Jun-16	2,342.60	1,043.70	1,298.90
Jul-16	2,342.60	1,043.70	1,298.90
Ago-16	2,342.60	1,043.70	1,298.90
Set-16	1,769.45	792.17	977.28
Oct-16	2,412.88	1,080.23	1,332.65
Nov-16	2,412.88	1,080.23	1,332.65
Dic-16	2,412.88	1,080.23	1,332.65
Ene-17	2,412.88	1,080.23	1,332.65
Feb-17	2,412.88	1,080.23	1,332.65
Mar-17	2,412.88	1,080.23	1,332.65
Abr-17	2,412.88	1,080.23	1,332.65
May-17	2,557.65	1,155.85	1,401.80
Jun-17	2,557.65	1,155.85	1,401.80
Jul-17	2,557.65	1,155.85	1,401.80
Ago-17	2,557.65	1,155.85	1,401.80
Set-17	2,557.65	1,155.85	1,401.80
Oct-17	2,557.65	1,155.85	1,401.80
Nov-17	2,387.14	1,078.79	1,308.35
Dic-17	2,557.65	1,155.85	1,401.80
Ene-18	2,659.96	1,300.00	1,359.96
Feb-18	2,659.96	1,300.00	1,359.96
Mar-18	2,659.96	1,300.00	1,359.96
Abr-18	2,659.96	1,300.00	1,359.96
May-18	2,659.96	1,300.00	1,359.96

Jun-18	2,659.96	1,300.00	1,359.96
26/07/2018	2,305.30	1,126.67	1,178.63
<b>Adeudo Total por Homologación</b>			<b>S/ 45,958.73</b>