



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

EXPEDIENTE N° 6193-2020-0-1801-JR-LA-07

Señores:

ESPINOZA MONTOYA

RUNZER CARRION

GONZALEZ SALCEDO

RESOLUCION S/N

Lima, 23 de mayo de 2023

VISTOS:

En Audiencia de Vista de fecha 23 de mayo de 2023, interviniendo como Juez Superior ponente el Señor González Salcedo, se expide la siguiente resolución:

I.- ASUNTO:

Resolución materia de apelación:

Es materia de impugnación:

La SENTENCIA N° 376 - 2022-7°JETL (Resolución Número SIETE), de fecha seis de octubre de dos mil veintidós, que:

- 1.- DECLARA INFUNDADA LA IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA solicitada por la parte demandada.**
- 2.- DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **CARLOS ENRIQUE SANTOS GARCIA** contra **el COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA**, sobre desnaturalización de contratos y otros; en consecuencia:
- 3.- ORDENO** absolver a la demandada de la instancia.
- 4.- ABSOLVER** al demandante de la condena de costas y costos del proceso; y consentida y/o ejecutoriada sea la presente sentencia, archívense los actuados.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Expresión de agravios:

- De autos obra el escrito de apelación de la **parte demandante** contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:

1.- Se debe tener en cuenta el artículo 139° de la Constitución Política del Estado, en su numeral 5, que prescribe de la motivación, el artículo 122° del Código Procesal Civil que precisa en sus numerales 3 y 4 el contenido de toda resolución y así como su segundo párrafo; sin embargo, en contraste con el marco legal glosado, se advierte en la sentencia recurrida que no se ha valorado adecuadamente los hechos y medios probatorios aportados y actuados, amén de haberse contravenido normas imperativas.

2.- DE LA DESNATURALIZACION DE CONTRATO.

- En los contratos de trabajo sujetos a modalidad, suscritos por el demandante con la emplazada, el Juzgador debió analizar **si estos se encontraban válidamente pactados, al sustentarse en una causa temporal que justifique su celebración o si, por el contrario, estos contratos se han celebrado mediante simulación para atender las labores de carácter permanente**; situación que se corroboraría con la verificación de la causa objetiva que justifica su contratación o la determinación de la real naturaleza de los servicios prestados: temporales o permanentes.

- En relación con la carga de la prueba sobre la desnaturalización de los contratos temporales, se debe señalar que si bien es cierto el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley; también lo es que tal disposición debe interpretarse en concordancia con lo establecido por el artículo 4 del citado dispositivo legal, el cual señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Es decir, que basta la existencia de una relación de naturaleza laboral (en la que se presenta una prestación personal, remunerada y subordinada



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

de servicios), para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo permanente.

- No es que únicamente se presuma la existencia de un contrato de trabajo, sino que, demostrada la existencia de los elementos del contrato de trabajo, la ley presume que éste es de naturaleza indeterminada. En tal sentido, corresponderá al empleador desvirtuar la presunción de indeterminación de un contrato de trabajo, lo cual deberá ser probado, no sólo con la presentación de un contrato de trabajo temporal suscrito con el trabajador, sino con algún medio que acredite que la causa objetiva de la contratación temporal es real; es decir, acorde con el principio de primacía de la realidad, **se debe acreditar si en la realidad de los hechos el contrato suscrito tiene verdadera naturaleza temporal.**

- En ese orden de ideas se tiene que, de los contratos que obran de fojas 88 a 199 de los actuados, se desprende que el recurrente fue contratado en el cargo de Mantenimiento Limpieza Sede Miraflores - Bajo la Dirección de Economía, bajo la modalidad de servicio específico, y **consigna como causa objetiva justificante de la contratación modal la necesidad de Recursos Humanos en forma temporal para la implementación, desarrollo y ejecución del Plan estratégico institucional a desarrollar por la Junta Directiva durante los años 2015, 2016-2017 y 2018-2019.** En efecto, de su simple lectura se aprecia que, no se determina la razón de la temporalidad, entendido como la justificación que origina este tipo de contratación, más aún si se ha señalado que el demandante se encontraría bajo la supervisión de su jefe inmediato y de la Dirección de Economía, conforme lo especifica la cláusula cuarta de los contratos suscritos, a lo que debe añadirse y tener presente que la demandada, no ha cuestionado el hecho de que el actor se haya encontrado sometido a un horario de trabajo y percibiendo una remuneración mensual por sus labores para la demandada, así como el haber efectuado la prestación de sus servicios de manera personal; lo que confirma que el accionante prestó sus servicios personales, con subordinación y percibiendo una remuneración de la demandada.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

3.- Respecto a la Desnaturalización de Contrato por haberse contratado para realizar una labor de carácter ordinaria y permanente.

- El juzgador sostiene, sin mayor argumentación, que la función desempeñada por el actor (mantenimiento limpieza), no es una actividad permanente ni que guarde relación con el giro principal de la empresa. Es decir, el Juzgador no ha reparado en que, atendiendo al funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas o labores a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes.

- Dentro del funcionamiento normal de una empresa pueden sobrevenir tareas ocasionales o eventuales sujetas a circunstancias imprevistas que no pueden ser realizadas por los trabajadores ordinarios o también puede contratarse a una persona por una obra o servicio determinado o por un lapso de tiempo para suplir a un trabajador. Como se aprecia, para detectar “lo permanente” o “lo temporal” no interesa si la actividad empresarial es habitual o accesorio, sino lo relevante está en determinar “lo estable” por contraposición a “lo transitorio”. De ahí que, las labores temporales de los trabajadores han de posicionarse lógicamente en las actividades estrictamente transitorias de cualquier empresa, complementando de esta forma a las labores permanentes.

- Se encuentra demostrado que la labor de personal de mantenimiento y limpieza que prestaba el actor es evidentemente de naturaleza permanente y habitual, por tanto la prestación de dichas labores o servicios no podían ser contratadas a través de un contrato por servicio específico, y al haberse procedido de tal modo, se ha incurrido en la desnaturalización de dichos contratos, resultando manifiesto el fraude a la ley, convirtiéndose por ende en contratos de trabajo de duración indeterminada, conforme a lo previsto por el inciso d) del artículo 77° de la LPCL; razón por la cual mi pretensión también debió ser amparada.

4.- Respecto al Despido Incausado e Indemnización por Daños y Perjuicios, alegado por el recurrente, en los considerandos séptimo y octavo de la sentencia se precisa que, al no haberse acreditado la causal de desnaturalización de contratos, éstos



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

resultan válidos y por ende siendo la pretensión indemnizatoria accesorio, ambas pretensiones deben desestimarse.

- Atendiendo a lo expuesto por el Juzgador, en los considerandos acotados, es pertinente acotar que, si se tiene que contrariamente a lo concluido por el Juzgador, de autos se encuentra plenamente acreditada la desnaturalización de contratos al no haberse consignado la causa objetiva de contratación y además al haberse utilizado un contrato de trabajo sujeto a modalidad para desempeñar una labor ordinaria y permanente; en consecuencia, mi cese sólo pudo sustentarse en una causal vinculada a mi capacidad o conducta, y siendo que en mi caso se sustentó en la no renovación de mi contrato (causal no prevista por ley), correspondía amparar este extremo de mi demanda y por sus efectos amparar mis pretensiones de reposición e indemnizatoria, al haberse acreditado mi despido incausado, de lo cual ha hecho tabla rasa el Juzgador al momento de resolver.

- Es evidente que la sentencia no se encuentra debidamente motivada, lo que amerita la presente apelación; y siendo que de autos se encuentra plenamente acreditado no sólo la desnaturalización de los contratos de trabajo y mi despido incausado, y que estos han ocasionado daños y perjuicios al recurrente, solicito que la sentencia se revoque y se declare FUNDADA en todos sus extremos.

II.-CONSIDERANDO:

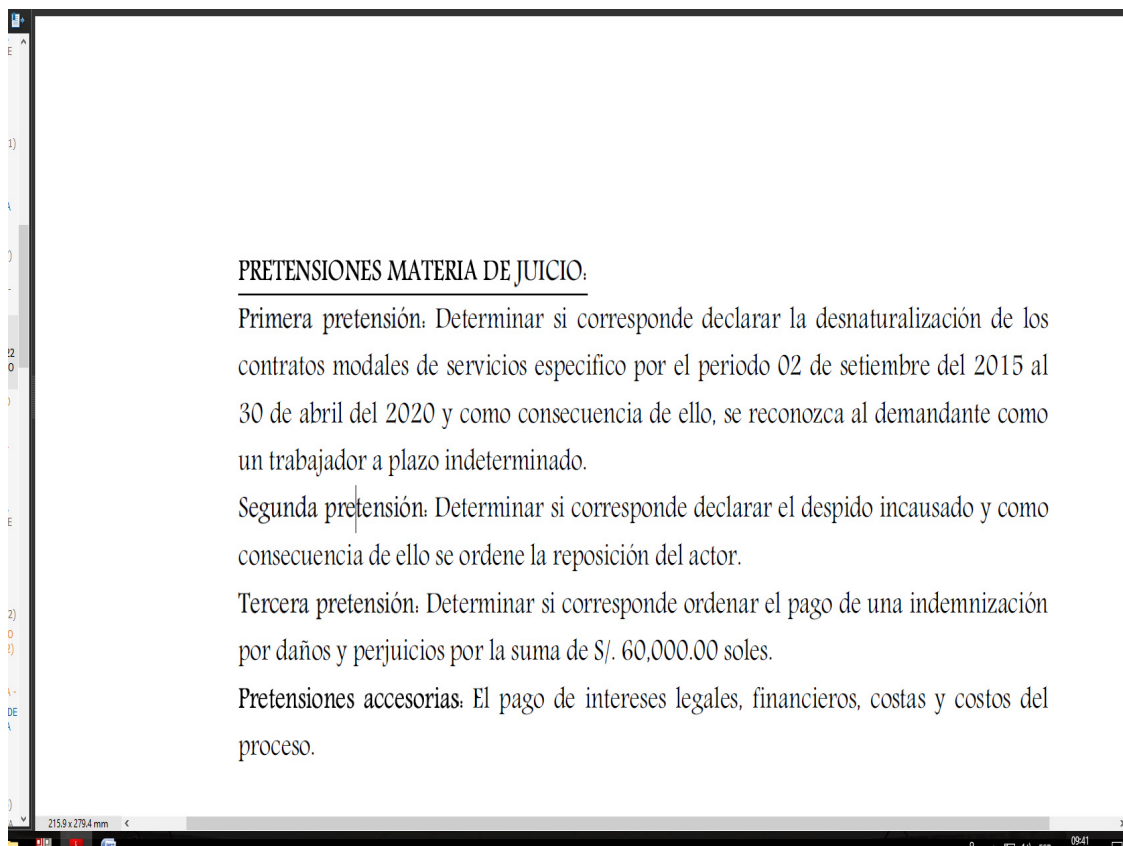
1.- Conforme al artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, ante una apelación, la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente a los agravios invocados en el recurso de apelación respecto a la resolución impugnada.

2.- Según el Acta de Audiencia de Conciliación, se fijaron como pretensiones materia de juicio:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**



3.- Que, con el nuevo proceso laboral regulado por Ley 29497, se introduce un esquema procesal que trae entre sus notas más características el uso de la oralidad, y con ella, de la inmediación, celeridad y concentración; lo que a su vez exige de las partes que, atendiendo a esta nueva –y real- posición del juez de trabajo de conocer directamente el sustento de la litis, conozcan no sólo la parte sustantiva del Derecho Laboral y las nuevas reglas procesales introducidas por este esquema, sino que también posean destrezas y/o habilidades en técnicas de litigación oral. Precisamente el uso de este instrumento, concebido como aquella versión que construyen cada una de las partes respecto de la forma en que ocurrieron los hechos, mencionando las pruebas en que lo sustentan, y la norma en que respaldan su pretensión; hace que el juez laboral dirija su atención a la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

dilucidación de aspectos relevantes de la litis, excluyendo aquellos que no guarden relación por ser impertinentes.

4.- 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. [...] 23.4 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 [...]”*.

5.- En atención a ello, para la presente controversia, la distribución de la carga de la prueba, se aplica de la siguiente manera: al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, debiendo para ello considerarse que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y fundamentar las decisiones del juez previa valoración conjunta y razonada de los mismos; al respecto debe tenerse presente el artículo 196^{o1} del Código Procesal Civil aplicable en vía supletoria.

6.- Sobre la desnaturalización de los contratos modales. El **contrato de trabajo** es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una de las partes, llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, a quien a su vez se le obliga a pagarle una remuneración.

¹ Artículo 196.- Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

7.- Ahora, en cuanto a la desnaturalización de los contratos modales celebrados entre el trabajador demandante y la entidad demandada, es necesario indicar que el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prevé el **principio de causalidad**, que impone como regla general que los contratos de trabajo son de duración indeterminada y, con carácter excepcional, sólo cuando concurra alguna causa objetiva determinante de la contratación temporal que esté prevista expresamente en la ley, como así lo señala el artículo 72° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al señalar los requisitos formales de validez de los contratos sujetos a modalidad, siendo estos los siguientes: 1) Deben constar por escrito y por triplicado; 2) Debe consignarse en forma expresa su duración; 3) **Debe consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación temporal** y las demás condiciones de la relación laboral.

8.- El artículo 75° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, vigente, dispone expresamente que:

"Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan." (sic.).

9.- Ahora bien, conforme el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece textualmente que:

"Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.” (sic.).

10.- Lo que significa, que para que se pueda suscribir esta clase de contratos en forma válida, **debe existir una obra o un servicio previamente establecido**, el que deberá ser desarrollado por el contratado.

11.- Asimismo, el inciso d), del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada, cuando el trabajador demuestre la **existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley; es decir, apariencia o defraudación en la utilización de dicha modalidad contractual, cuando no se configura o no se demuestra la concurrencia de la causa objetiva invocada.**

12.- En el caso en examen, de la revisión del Contratos de Trabajo sujetos a modalidad para Servicio Específico, celebrados entre las partes obrantes en autos, se puede advertir que la mención de la causa objetiva no resulta admisible ni válida, puesto que si bien la entidad ha señalado respecto a la contratación que:

*“(...) requiere cubrir sus necesidades de Recursos Humanos en forma temporal para la implementación, desarrollo y ejecución del Plan Estratégico Institucional a desarrollar por la **Nueva Junta Directiva 2016-2017, así como** el Plan de Trabajo elaborado para dicho período, por lo que se contrata los servicios de **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, en el cargo de **MANTENIMIENTO-LIMPIEZA DE MIRAFLORES; BAJO LA DIRECCION DE ECONOMIA**, bajo la modalidad de servicio específico contenido en el art.63 del TUO, DL.728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por DS. No.003-97-TR, para que realice las funciones en forma temporal, que se detallan en la cláusula cuarta”.*

También lo es que esta resulta ser genérica; no habiéndose detallado o establecido previamente cuál era el servicio específico que debió realizar la parte actora, esto es *de ventilar las oficinas, recoger residuos, limpiar el polvo, limpiar todas las*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

superficies, desinfectar o aspirar alfombras, ni la razón que motivó su contratación, asimismo ni siquiera se han detallado las funciones a ejercer por la parte actora, consignando solo que se desempeñaría como personal de **MANTENIMIENTO-LIMPIEZA DE MIRAFLORES**; y siendo que el accionante ha venido laborando en dicho cargo durante más de 5 años aproximadamente (02.09.2015 al 30.04.2020), se puede establecer que dicha labor no es temporal ni transitoria ni el contrato fue suscrito para realizar un servicio específico, sino se trataría de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por el cual el demandante desarrollaría actividades de naturaleza permanente, debiéndose tener presente que los servicios de limpieza siempre han sido necesarios para mantener las condiciones óptimas de higiene en los puestos de trabajo y con ello lograr no solo trabajar en ambientes limpios, sino también dar una buena imagen exterior e incluso reducir la ausencia del personal y hoy más que nunca con la crisis del Covid 19, se requiere de medidas de desinfección acordes a la situación actual que se deben considerar fundamentales para aportar a la seguridad y limpieza de las personas; por lo que la sola enunciación breve, genérica e imprecisa de un objetivo no cumple con la exigencia prevista en el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que expresamente establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad:

"... necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral." (sic.);

Causas objetivas que la entidad demandada, no ha cumplido con acreditar para la contratación del demandante mediante el denominado Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad por Servicio Específico; por lo que se ha acreditado la existencia de una simulación de contratos sujetos a modalidad, los cuales estarían desnaturalizados, conforme a lo dispuesto por el literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

13.-En conclusión, conforme a lo señalado, no habiéndose indicado de modo claro y preciso ni acreditado fehacientemente la **necesidad de contar con los servicios del demandante**, que determinaron su contratación; tal omisión conlleva a establecer la ausencia del requisito de validez formal del contrato modal; circunstancia que acarrea su desnaturalización por la presencia de simulación o fraude a la ley; pues resulta evidente que ante la ausencia real de la causa, el contrato modal sólo fue en apariencia; es decir, la causa objetiva deviene en inexistente y simulada convirtiéndose por tanto, en un contrato de trabajo de duración indeterminada, en aplicación de lo previsto por el inciso d), del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y por ende el **contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre la parte demandante y el demandado, se han desnaturalizado y se han convertido en contratos de trabajo de duración indeterminada desde el 02 de setiembre de 2015 al 30.04 de 2020.**

14.- A mayor abundamiento, existe basta jurisprudencia al respecto donde se ha señalado que no es suficiente consignar la causa objetiva, sino que esta debe ser acreditada y corroborada de manera fehaciente, tal y como se aprecia de la Casación 12789-2015-Lambayeque, de fecha 14 de junio del 2017-Fundamento Sexto y Octavo, y esencialmente en el Décimo Segundo, que señala:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Decimo Segundo: De lo anotado, se aprecia que si bien en el contrato y su prórroga sujeto a modalidad, se han establecido que la causa objetiva deriva de la optimización de sistemas productivos y administrativos, por estudios de mercado, de manera que se efectúe el lanzamiento de forma masiva de nuevos productos al mercado, también es cierto, que la demandada no ha cumplido con aportar al proceso los medios probatorios relevantes (sustanciales) que permitan establecer que en efecto existió la optimización de los sistemas productivos y administrativos, y por ende que el trabajador preste servicios vinculados a ellos; si bien corre en el expediente las Memorias anuales de la demandada de los períodos dos mil once (2011), dos mil doce (2012) y dos mil trece (2013), que podrían justificar el contrato sujeto a modalidad, se debe tener en cuenta que dichos documentos no prueban de manera indubitable la causa objetiva, toda vez que contienen información general sobre el logro y desempeño empresarial de cada ejercicio anual de la empresa demandada, sin

precisar cuál o cuáles eran los productos que habrían incrementado sus actividades como consecuencia de haber sido lanzados al mercado, más aún, en los documentos citados no se advierte la necesidad de contratar nuevo personal en el área que prestó servicios el actor como producto de un supuesto incremento de actividades.

En ese sentido, el contrato de trabajo y su prórroga suscrito entre las partes no cumplen con los requisitos previstos en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; razón por la cual, resulta acorde a Ley la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad conforme a lo establecido en el inciso d) del artículo 77° de la mencionada norma.

15.- Sin perjuicio de ello, este Colegiado considera que la parte emplazada tuvo oportunidad suficiente durante todo el proceso para adjuntar la documentación idónea y correspondiente a efectos de acreditar y **sustentar con documentos la veracidad de los hechos afirmados** y que ameritó la contratación del actora; cosa que no hizo y los anexos adjuntos en el escrito de contestación no resultan suficientes.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

16.- **Con relación a la Reposición por Despido Incausado** solicitada por el actor, cabe señalar en principio que, la protección adecuada contra el despido, es la que brinda el artículo 27° de la Constitución Política del Perú contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el período de prueba; cuya regulación está desarrollada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en sus artículos 16°, 22°, 24° y 25°, aluden a las causas de extinción del contrato de trabajo y al procedimiento formal de despido que debe ser implementado; en tal sentido para determinar la validez o no de un despido, debe verificarse: **i)** la acreditación del hecho del despido; **ii)** que el despido, se haya ajustado al procedimiento formal previsto; y **iii)** la demostración de la concurrencia de la causa justa de despido sea en el procedimiento de despido o en el proceso judicial de impugnación del despido.

17.- Que, de otro lado, se debe tener en consideración que el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos y así lo establece el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

18.- Que, el demandante, adquirió el derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, fijado por el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por haber superado el periodo de prueba y haberse convertido sus contratos modales en contratos de trabajo de duración indeterminada, en cuya situación la extinción de sus vínculos laborales, sólo podía sustentarse en una causa justa prevista en la ley, con exclusión de la causal de vencimiento del plazo del contrato, que sólo es aplicable a los contratos de trabajo sujetos a modalidad válidamente celebrados.

19.- Que, *respecto del Covid 19, en el Perú se emitieron medidas orientadas a que se conserve el empleo. Por ejemplo, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, se estableció diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID -19 en el territorio nacional, y que tienen incidencia en la estabilidad*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

laboral, tales como la *habilitación a los empleadores del sector público y privado para que implementen el trabajo remoto, modificando el lugar de prestación de servicios de sus trabajadores, de tal manera que esta pueda continuar realizándose, esta vez fuera del lugar del centro de trabajo, ya sea en el hogar del trabajador o en el lugar en donde se encuentre realizando el aislamiento social obligatorio focalizado, establecido por el Decreto Supremo N° 156-2020-PCM. Luego, mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020 se autorizó a los empleadores a que, cuando no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, podrá adoptar las medidas necesarias para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Entre estas medidas, se encuentran las siguientes: i) otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce; ii) acordar el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro; iii) acordar la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración; iv) acordar la reducción de la remuneración, la cual debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan sin poder fijarse un monto inferior a la RMV; y, v) adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.*

En el Perú, si bien se fijaron medidas con el objeto de que se preserven los empleos, graduales que tenían como medida ultima a la suspensión perfecta de labores, no hubo una modificación en cuando a las medidas de terminación de la relación de trabajo. En ese sentido, se tiene que se encontraban presentes las reglas contenidas en ordenamiento peruano, tales como las causales de extinción del contrato de trabajo, reguladas en el artículo 16 de la LPCL: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por dicha norma. En cuanto a esta ultima causal, se tiene que la propia LPCL regula



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

*en los artículos 46 al 48 la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas –cese colectivo– por caso fortuito o fuerza mayor, por motivos económicos, tecnológicos, o estructurales, los cuales cuentan con requisitos específicos y criterios sobre entrega de la información pertinente; nomina de trabajadores afectados; acreditación de negociaciones directa; realidad, actualidad y suficiencia de la crisis; previa suspensión perfecta de labores, que la autoridad administrativa de trabajo ha ido desarrollando en los últimos años”. (ESTABILIDAD LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE LA COVID-19: LOS CASOS DE PARAGUAY Y PERÚ María Gabriela Paats Nicora. Abogada por la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Paraguay. gabipaats@gmail. Com, * César Augusto Fernández Mata. Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, y estudios de maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la misma casa de estudios. Asociado fundado de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas. cesar.fernandez.mata@gmail.com).*

20.- Que el literal h) del artículo 16° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL, señala que: "*Son causas de extinción del contrato de trabajo: h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.*"; en tanto que el artículo 46° señala que: "*Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; (...).*"; y el artículo 47° señala que: "*Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo. En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.*"



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

21.- El Reglamento del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, en sus artículos 62° al 71² regulan el procedimiento de cese por causas colectivas, los requisitos y presupuestos de procedencia, indica la documentación que debe adjuntarse a la petición, la justificación específica, la nómina de trabajadores afectados, el traslado de la petición a los afectados, los plazos, la pericia respectiva, la invitación a conciliaciones y finalmente la emisión de la decisión expresa o ficta.

² **Artículo 62.-** Tratándose del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador además de la documentación señalada en el artículo siguiente del presente Reglamento, deberá adjuntar copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador.

Artículo 63.- Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información:

- a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de éste a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley;
- b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- c) La nomina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes.

Artículo 64.- Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de éste de los trabajadores involucrados o sus representantes.

Los quince (15) días hábiles determinados en el inciso g) del Artículo 82 de la Ley, se computarán vencido el tercer día de haberse notificado a los trabajadores referidos en el párrafo anterior. A tal efecto, se observará el trámite establecido en los Artículos 70 y 71 del presente Reglamento.

Artículo 65.- Cuando el empleador presente pericia de parte según el inciso c) del Artículo 82 de la Ley, deberá adjuntar copia de la solicitud que contenga el sello y fecha de recepción por CONASEV, el Sector correspondiente o la Presidencia del Consejo de Ministros, según el caso. Asimismo, deberá consignar expresamente, bajo Declaración Jurada, que los organismos referidos no emitieron el dictamen respectivo, en el término de ley.

Artículo 66.- Recibido el dictamen o pericia de parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo lo pondrá en conocimiento del sindicato, o a falta de éste de los trabajadores afectados o sus representantes, y simultáneamente, en el término máximo de tres (3) días hábiles, convocará a las partes a conciliación.

Artículo 67.- Para los efectos del artículo anterior, el empleador deberá presentar copia del acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno o constancia notarial de asistencia.

Artículo 68.- El término de ocho (8) días hábiles señalado por el inciso e) del Artículo 82 de la Ley para las reuniones de conciliación, se computará a partir del primer día en que se fija la fecha para la indicada diligencia.

Las reuniones de conciliación se efectuarán indefectiblemente dentro del referido término, el mismo que deberá haber vencido para que continúe el procedimiento.

Artículo 69.- En la última diligencia de conciliación que se lleve a cabo con audiencia de partes, se dejará constancia de la notificación a éstas para que en el plazo de tres (3) días hábiles, acuerden si someten o no la divergencia a arbitraje; en este último caso suscribirán el correspondiente compromiso arbitral, lo que deberán comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del segundo día posterior al vencimiento del referido plazo.

Artículo 70.- La Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución en el término de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente al vencimiento del plazo a que se refiere el artículo anterior.

De no expedirse resolución expresa, en el plazo señalado, se entenderá aprobada la solicitud del empleador, por silencio administrativo positivo.

Artículo 71.- Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles, computado desde el día siguiente de ingresado el expediente en la dependencia respectiva. En este caso, es de aplicación el segundo párrafo del artículo anterior.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

22.- Mediante Decreto Supremo N° 017-2012-TR, se "Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo"; entre los cuales se incluyen en su artículo 2° el procedimiento de terminación de la relación de trabajo por causas objetivas; y en su artículo 4° se regula el recurso de revisión, señalando: *"Contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (...). Las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales."*; disposiciones que son de aplicación obligatoria a los procedimientos de cese colectivo por causas objetivas.

23.- La interpretación concordante y sistemática de las disposiciones legales citadas, determina que la extinción del contrato de trabajo, por terminación de la relación laboral por causas objetivas; solo podrá materializarse luego de emitida la resolución administrativa que apruebe del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, en última instancia por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo ámbito de competencia es a nivel nacional; en aplicación del principio de especialidad, al constituir una norma administrativa especial para el trámite de dicho procedimiento y que guarda diferencias respecto al procedimiento administrativo general regulado por la Ley 27744, que regula con carácter ordinario únicamente dos instancias y sólo con carácter excepcional el recurso de revisión; de lo que se infiere la necesidad imperiosa de que el agotamiento de la vía administrativa sólo podrá darse con la emisión de la resolución administrativa firme, emanada de la Dirección General de Trabajo del MTPE.

24.- En el presente caso, la demandada, procedió a extinguir el vínculo laboral del demandante, mediante carta de fecha 27 de abril de 2020, en la cual se indica la no renovación del contrato de trabajo, debido a que *"...no hay un panorama claro y*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

certero que permita conocer a ciencia cierta cuándo podremos retomar nuestras actividades habituales y ello lógicamente coloca en grave riesgo nuestra fuente de trabajo.”

25% | Buscar



abril, sin ningún tipo de reducción. También renovamos unilateralmente su contrato de trabajo en este mes de abril, debido a la orden de inamovilidad y cautelando su salud principalmente.

Junto con las medidas indicadas también hemos acatado estrictamente otras destinadas por el Gobierno para evitar la propagación del COVID-19, hecho que ha impedido totalmente el desarrollo de nuestras actividades institucionales, culturales, académicas e incluso recreacionales, lo que ha significado que se reduzca a su mínima expresión los ingresos con que se contaba para atender nuestras obligaciones. Y a la fecha no hay un panorama claro y certero que permita conocer a ciencia cierta cuándo podremos retomar nuestras actividades habituales y ello lógicamente coloca en grave riesgo nuestra fuente de trabajo.

Por todo lo expuesto, debemos comunicarle que **NO RENOVAREMOS** su contrato de trabajo, el cual concluye definitivamente el 30 de abril de 2020 y con ello su vínculo laboral con el Colegio de Abogados de Lima. Y al no existir prestación efectiva de labores de parte suya desde el 16-03-2020 y considerando lo expuesto líneas más arriba, aclaramos que la segunda quincena de abril no le será remunerada, precisando que no se le descontará el sueldo pagado entre el 16 y el 31 de marzo y lo pagado entre el 01 y el 15 de abril, pese a que durante ambos períodos no prestó labor efectiva y constituir un supuesto de suspensión imperfecta de labores (licencia con goce de haber).

La carta para el retiro de sus depósitos de compensación por tiempo de servicios, se le remitirá por esta vía, antes del fin de mes y la liquidación de beneficios sociales y el certificado de trabajo le serán entregados personalmente luego que concluya la medida de aislamiento social obligatorio decretado por el Supremo Gobierno y estemos en condiciones de reanudar nuestras actividades internas, para lo cual deberá acercarse a Tesorería de nuestra sede central y en el horario de nueve de la mañana al mediodía.

Atentamente,

 
Ing. MARCO ANTONIO ULLSA REYES
Bachiller General

12

ANEXO 1 F



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

Manifestando además en su escrito de contestación a la demanda: “... *Es decir, la no renovación del contrato se produjo por un hecho de fuerza mayor y ajeno absolutamente a la voluntad de nuestro gremio, pues no había forma de permitir la continuidad de la prestación de sus servicios, pues recuérdese que el contrato de trabajo supone la prestación personal de los mismos.*” (*el subrayado es nuestro*).

25.- Al comprobarse en el presente caso, que el cese del demandante se materializó sin que exista resolución autoritativa de última instancia que haya determinado la extinción del contrato de trabajo, por terminación de la relación laboral por causas objetivas (...se produjo por un hecho de fuerza mayor...), se configura un despido incausado por la ausencia de la causa justa prevista en la ley que habilite la extinción válida del contrato de trabajo; tanto más si bien se fijaron medidas en el momento del COVID 19, con el objeto de que se preserven los empleos, graduales que tenían como medida ultima a la suspensión perfecta de labores, no hubo una modificación en cuando a las medidas de terminación de la relación de trabajo.

26.- De manera que el vencimiento del contrato con la demandada, causal que no les es aplicable en virtud a que el demandante está sujetos a un contrato de trabajo de duración indeterminada, evidenciándose con ello la invocación de una **causal aparente**, que se califica como inexistente o la ausencia de una causa justa, a lo que se agrega además la inobservancia del procedimiento formal del despido previsto en los artículos 31° y 32° de la LPCL, incurriéndose de esta manera en afectación al derecho al debido proceso, derecho fundamental consagrado en el artículo 139°, inciso 3) de la Constitución Política del Estado; **por ende se colige que la demandada incurrió en despido sin causa válida.**

27.- Además en autos obra **el Informe de Actuaciones Inspectivas de investigación**, en el cual se señala respecto del actor y otros trabajadores sobre el término del contrato que, la demandada no ha remitido los contratos de trabajo a efectos de corroborar su versión pese el requerimiento efectuado.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN			
Fecha de Informe	25 de agosto de 2020		
Orden de Inspección Nro. 00000021591-2020-SUNAFIL/ILM			
El personal inspectivo que suscribe, estando a la orden de inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, extienden el presente Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación:			
I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO			
Nombre o denominación social	COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA		
Domicilio fiscal	AV. SANTA CRUZ NRO. 255 LIMA - LIMA - MIRAFLORES		
Domicilio del centro de trabajo	AV. SANTA CRUZ NRO. 255 LIMA - LIMA - MIRAFLORES		
RUC	20154531921	Remype	Estado: NO ACREDITADO
Actividad económica	ACTIVIDADES DE ASOCIACIONES PROFESIONALES		
II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN			



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

301_PRI_082119.pdf - Adobe Reader

Herramientas Ventana Ayuda

223 / 284

1

200%

Buscar

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

4.7.11 De lo expuesto se tiene que el sujeto inspeccionado, respecto al motivo de cese de los ocho (08) trabajadores: 1) APESTEGUI AMPUERO RICHARD HÉCTOR, 2) TORIBIO MOREL ALFREDO, 3) RIVERA LOPEZ AURELIA, 4) SANTOS GARCÍA CARLOS ENRIQUE, 5) AYRES ZAYERZ EVELYN ROXANA, 6) PUPUCHE SANCHES ELVIN ALFREDO, 7) GASPAR HUAUYA EDUARDO, y 8) NIEVA CAPARACHIN MONICA PILAR, ha considerado en la realización de los cuadros de datos laborales, del numeral 4.6, y la documentación que presenta vía correo electrónico, que ha sido por término de contrato, sin embargo, no ha remitido los contratos de trabajo que finalicen el 30/04/2020 y 15/07/2020 a efectos de corroborar su versión, pese a haber sido solicitados en requerimiento de información de fecha 21/08/2020.

Así las cosas, la inspeccionada no acredita que la extinción de la relación laboral de los recurrentes fue por término de contrato, no acredita haber cursado carta de preaviso de imputación por falta grave, no acredita carta de despido a los recurrentes.

Respecto a los hechos ocurridos que motivaron la conclusión de la relación laboral, los recurrentes fueron cesados de forma escrita mediante correos electrónicos y mensajes a su teléfono personal con fechas 27/04/2020 y 29/04/2020 respectivamente, por parte de la Sra. Marcela Maria Raquel Truel Fernández Dávila quién ostenta el cargo de Jefe (e) de Recursos Humanos.

Respecto al vínculo laboral, este se acredita con las constancias de alta, boletas de pago, liquidaciones de beneficios sociales, entre otros documentos laborales presentados por la inspeccionada el 25/08/2020.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto se concluye lo siguiente:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

Respecto al vínculo laboral, este se acredita con las constancias de alta, boletas de pago, liquidaciones de beneficios sociales, entre otros documentos laborales presentados por la inspeccionada el 25/08/2020.

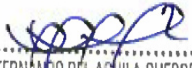
V. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto se concluye lo siguiente:

5.1. Se emite el presente informe de verificación de hechos para los fines pertinentes.

5.2. En consecuencia, se solicita el cierre de la presente orden de inspección.

VI. INSPECTORES ACTUANTES QUE EXTIENDEN EL PRESENTE INFORME


EDSON FERNANDO DEL AGUILA GUERRERO
Inspector Auxiliar del Trabajo
Intendencia de Lima Metropolitana
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Lima, 25 de agosto del 2020.

28.- En el presente caso, al haberse concluido que el demandante, fue pasible de un **despido incausado**, debe también afirmarse que la consecuencia jurídica de tal conclusión, es el derecho que le asiste para su **reposición** en su mismo puesto de trabajo antes del despido o en otro de igual o similar categoría consentida o ejecutoriada que quede la presente sentencia.

29.- RESPECTO A LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. Sobre la pretensión de Pago de Indemnización por Daños y Perjuicios por Lucro Cesante y Daño Moral; en primer lugar debemos señalar que en el caso de autos, este Colegiado considera que sí se encuentran presentes, esto es el daño, la conducta antijurídica, el nexo causal como los factores atributivos; en tanto el actor ha demostrado que el mismo fue objeto de un despido incausado, hecho que le originó



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

un daño material como emocional; asimismo, respecto a la conducta antijurídica, la misma se acreditó al estimar este Colegiado Superior que el contrato suscrito entre las partes se ha desnaturalizado al haberse celebrado con fraude ante la Ley; respecto al nexo causal, dicho elemento también se encuentra presente al haberse determinado que el trabajador estaba bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado por la desnaturalización del contrato modal suscrito con la demandada, sin embargo, se le despidió sin invocación de causa justa; finalmente el elemento de factor de atribución también se encuentra presente y acreditado con la conducta dolosa de la demandada, la misma que pese a conocer que el contrato suscrito con el trabajador era inválido optó por despedirlo sin imputar al mismo causa justa de cese.

30.- Siendo así, se puede concluir que lo pretendido tiene asidero legal; por consiguiente, se advierte que ha quedado probado que la demandada ha actuado antijurídicamente, incumpliendo una obligación contractual y que trae como correlato el menoscabo a un interés jurídicamente tutelado por nuestro ordenamiento jurídico; en este caso un interés específico del actor, que le ha producido el daño invocado y que puede entenderse comprendido dentro de los términos previstos en el artículo 1321° de nuestro Código Civil, que establece: ***"Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve"***.

31.- Respecto a la gravedad de la negligencia, el factor de atribución igualmente queda acreditado con el hecho de que la decisión adoptada por la demandada ha devenido en arbitraria; en tal sentido, queda evidenciado pues que el demandado cuenta con una asesoría jurídica especializada (que le impone mayor deber de cuidado) y que tienen la posibilidad de evaluar si el comportamiento determinado pueda ser calificado o no como arbitrario; en tal sentido dicho comportamiento se configura como una negligencia inexcusable, pues las responsabilidades y obligaciones y su inobservancia resulta injustificable; por ende la imputación de la responsabilidad al demandado es a título de culpa inexcusable, conforme al artículo 1319° del Código Civil, **por lo que ha quedado acreditado el daño cierto sufrido**



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

por el actor por responsabilidad de la demandada, lo cual genera la obligación de indemnizar.

32.- Respecto al Lucro Cesante. En relación al **lucro cesante**; cabe en principio señalar que el lucro cesante debe entenderse como los ingresos o ganancias dejadas de percibir, como consecuencia del acto dañoso, en éste caso, del despido injustificado del actor; lo que en modo alguno puede significar que se refiere en estricto a todos los conceptos remunerativos y colaterales que no habría percibido, dado que no se trata de un supuesto de pago de remuneraciones no pagadas, sino de una pretensión indemnizatoria, para cuya cuantificación si bien debe tomarse como parámetro de cálculo a las remuneraciones que percibía, más no así los demás conceptos colaterales o complementarios a las remuneraciones, pues ello implicaría el reconocimiento pleno y total de las remuneraciones dejadas de percibir; por lo que debería tomarse en cuenta la remuneración básica mensual, tanto más si la finalidad del presente proceso no constituye determinar o fijar con exactitud las remuneraciones dejadas de percibir; ni considerarse que el lucro cesante por despido incausado sea igual a dichas remuneraciones no percibidas; como así también lo estableció la CASACIÓN LABORAL N° 2677-2012-LIMA, publicado el 12.NOV.2013, que en su fundamento Décimo señala que:

DÉCIMO: Que, en ese sentido, este Tribunal Supremo concluye señalando: (i) que el despido arbitrario efectuado en contra del demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, dado que hubo una “falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio de la víctima”, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la recurrente; (ii) que el pago del lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada; (iii) que siendo ello así es posible acudir a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil (dispositivo que ha sido expresamente ignorado por la Sala Superior), norma que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa; (iv) que dicha valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, pues ello repugna nuestro ordenamiento



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

constitucional, por lo que debe ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos; y, (v) que ello, precisamente, ha ocurrido en la sentencia de primera instancia cuando utiliza como término de cuantificación la remuneración mínima vital al momento del despido, que representa una cantidad proporcional entre lo que se ganaba y lo que se dejó de percibir.”

33.- Estando a ello, se debe indicar que el despido incausado del actor le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de **lucro cesante**, al producirse la “falta de sus ingresos habituales”, y verse privado de sus beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para el demandado; que siendo ello así es posible acudir a lo dispuesto en el **artículo 1332° del Código Civil**, que expresamente refiere que ***si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa***, lo cual no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, debiendo ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos; sin que ello implique necesariamente el reconocimiento de los derechos o beneficios sociales que dejó de percibir, sino el resarcimiento material del daño causado.

34.- Por otro lado, debemos indicar que para efectos de cuantificar el lucro cesante, resulta necesario, establecer los supuestos fácticos pertinentes para su cuantificación y entre ellos resulta trascendente establecer, cuál es el período en cual el actor estuvo privado de percibir ingresos y si el hecho de haber accedido a una nueva ocupación laboral tiene o no incidencia en dicha cuantificación.

35.- Siendo así, debe entenderse que el lucro cesante no debe comprenderse exclusivamente en relación al período de cese, sino al período en el cual estuvo privado de sus ingresos, que habitualmente los hubiera percibido en caso de no haberse producido el despido, de manera que si el trabajador iniciara una nueva



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

vinculación laboral que le genere ingresos, habría dejado de sufrir el daño por lucro cesante, pues precisamente por el mismo período, comenzaría a percibir ingresos de su nuevo empleador, los cuales no serían posibles si hubiera mantenido vinculación con la demandada; es decir, el presunto perjuicio habría cesado; más aún si dado el caso, los ingresos que perciba por sus nuevas labores fueran superiores a los que percibía anteriormente; o sea, el despido no generaría en tal supuesto el perjuicio alegado, sino por el contrario un mayor beneficio.

36.- En el presente caso, durante el despido -el cual habría comprendido desde el abril del 2020 y hasta la fecha de la presente sentencia, año 2023, no se ha efectivizado su reposición al centro laboral; se evidencia que el perjuicio por el lucro cesante lo ha sufrido el actor por el término de aproximadamente **treinta y seis meses**, puesto que durante dicho periodo, no estuvo prestando labores, esto es que no percibió ingreso alguno o por lo menos no hay prueba de ello; por lo que estando a las consideraciones precedentemente señaladas, este Colegiado considera que debe fijarse un monto acorde con la realidad sufrida por el demandante, teniendo en cuenta para ello que si bien es cierto constituyen parámetros para el cálculo del lucro cesante, la remuneración y los conceptos o beneficios dejados de percibir, sin embargo no puede determinarse una liquidación exacta y precisa, dado que la naturaleza de la pretensión indemnizatoria, no es la de reconocer el pago de devengados, sino que la cuantificación sea aproximada, fijando un monto que permita restablecer, en lo posible, la situación ocasionada por el evento dañoso, confrontado ello con los hechos sucedidos; utilizando como término de cuantificación la remuneración del demandante al momento del despido, tomando en cuenta incluso los descuentos efectuados por ley ya que no se está reconociendo el pago de remuneraciones devengadas; pues si bien nadie puede asegurar de forma absoluta que la relación laboral podría continuar de manera ininterrumpida, pues ésta podría concluir por renuncia, despido del trabajador, abandono de trabajo o incluso fallecimiento del actor; razón por la cual debe declararse fundada la demanda, ordenándose a pagar por concepto de **lucro cesante**, el monto de **S/. 30,000.00 soles; amparándose en parte el agravio planteado por el demandante en este extremo.**



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

37.- Respetto del Daño Moral. Debe entenderse como la lesión a los sentimientos, la cual produce un gran dolor, aflicción o sufrimiento en la víctima, pues la pérdida abrupta del trabajo y sin la concurrencia de una causa justa de despido; genera incontrovertiblemente un sentimiento profundo de aflicción, que impone la necesidad de la tutela legal y resarcimiento a la víctima, el cual no puede ser desconocido por el simple hecho de haber efectivizado la tutela restitutoria a través de su reposición en el centro de trabajo. Al respecto el artículo 1322° del Código Civil establece que: *“El daño moral, cuando él se hubiere irrogado, también es susceptible de resarcimiento”*, y considerando que dicho dispositivo, no hace ninguna referencia específica al significado del daño moral, conceptuamos que para su valuación resulta aplicable el mismo significado del daño moral previsto en el régimen de la responsabilidad extracontractual por el artículo 1984° del Código Civil que señala: *“El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia”*.

38.- La parte demandante sostiene el daño moral en virtud a los siguientes fundamentos:

“...En lo que respecta al daño extrapatrimonial, él mismo se encuentra constituido por la angustia y aflicción que me ha ocasionado el quedar sin trabajo y sin ingresos regulares que me permitan subsistir en un país donde las posibilidades de conseguir trabajo estable son escasas que se agudizó con la emergencia sanitaria nacional y aislamiento social obligatorio decretado por el Gobierno todo lo cual me ha sumido en una crisis emocional (Daño Moral).

39.- En ese sentido, viene el caso mencionar el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral que señalo: *“En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

*vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.”; es más la Casación Laboral N° 139-2014 La Libertad, ha establecido que *si bien el artículo 1332° del Código Civil no exige una prueba del daño extra patrimonial sufrido por la víctima para los efectos de su cuantificación, ello no exime la carga que tiene el pretensor de acreditar la existencia de los hechos concretos que habrían provocado el daño moral que alega haber sufrido (independientemente de la cuantificación del mismo)* (sic); En el caso de autos, el demandante no ha aportado medio probatorio que se encuentre relacionado con el daño moral alegado, y que estén relacionados al despido arbitrario; siendo así, resulta ser **INFUNDADO** el daño moral demandado.*

40.- Con relación al pago de intereses legales, al respecto cabe acotar, que al haberse determinado en la sentencia recurrida que le corresponde al actor el pago de S/30,000.00 soles por el concepto de lucro cesante; es válido que corresponda ordenar el pago de intereses legales que corresponden al crédito dinerario antes señalado los mismos que deben ser calculados conforme con las reglas previstas en los artículos 1242°, 1244°, 1245°, 1246° y 1334° del Código Civil; **desde la fecha del emplazamiento con la demanda**, en atención a que la pretensión demandada constituye una obligación pecuniaria que requiere ser determinada mediante una sentencia judicial, resultando por tanto de aplicación lo dispuesto en el artículo 1334° del Código Civil³, criterio, además, adoptado en reiteradas ejecutorias de las Salas Laborales y en la Tercera Conclusión Plenaria del Tema N° 1 del Pleno Jurisdiccional Nacional del año 2008.

³ Mora en obligaciones de dar sumas de dinero

Artículo 1334.- En las obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto requiera ser determinado mediante resolución judicial, hay mora a partir de la fecha de la citación con la demanda. Se exceptúa de esta regla lo dispuesto en el artículo 1985.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

41.- Del pago de costas y costos. Corresponde precisar que el artículo 410° del Código Procesal Civil, señala que *“Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y de los demás gastos judiciales realizados en el proceso”* (sic); por lo que procede la condena por este extremo.

De otra parte, el artículo 411° del indicado Código señala que *“son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de Auxilio judicial”*; los mismos que serán fijados teniendo en cuenta el artículo 414° del Código Adjetivo. Siendo así, como se advierte del estudio de autos que la demanda fue realizada por un profesional de derecho, por lo tanto, a tenor de la norma antes citada, debe estimarse dicho extremo.

III.-DECISIÓN:

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

REVOCARON La SENTENCIA N° 376 - 2022-7°JETL (Resolución Número SIETE), de fecha seis de octubre de dos mil veintidós, que **DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA**, reformándola **declararon:**

1.1.- FUNDADA EN PARTE la demanda, interpuesta por **SANTOS GARCIA, CARLOS ENRIQUE** contra **COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA** sobre desnaturalización de contratos de trabajo por servicio específico desde el 02 de setiembre de 2015 hasta el 30 de abril de 2020, reconociéndole a la parte actora que está sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada y por ende que ha sido pasible de un despido incausado.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

1.2.- **ORDENAR**, que la demandada **REPONGA** al demandante, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría consentida o ejecutoriada que quede la presente sentencia.

REVOCAR La SENTENCIA N° 376 - 2022-7°JETL (Resolución Número SIETE), de fecha seis de octubre de dos mil veintidós, que **DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA** respecto a la indemnización por daños y perjuicios, **REFORMANDOLA:** la declararon **FUNDADA en parte** la demanda por Lucro Cesante e **INFUNDADA** respecto del daño moral; disponiéndose que el demandado cumpla con abonar a favor del demandante la suma de **S/ .30,000.00 Soles** (Treinta mil con 00/100 soles) por concepto de **Lucro Cesante** mas intereses legales.

3.- Se **CONDENA** a la demandada al pago de **COSTOS y COSTAS**.

4.- CONFIRMARON La SENTENCIA N° 376 - 2022-7°JETL (Resolución Número SIETE), de fecha seis de octubre de dos mil veintidós, que **DECLARA INFUNDADA LA IMPRODECENCIA DE LA DEMANDA** solicitada por la parte demandada.

En los seguidos por **SANTOS GARCIA, CARLOS ENRIQUE** contra **COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA** sobre desnaturalización de contratos de trabajo y otros; y, devuélvanse los autos al 7° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE de Lima.

Notifíquese.-

gchn