

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

Señores:

TOLEDO TORIBIO
HUERTA RODRÍGUEZ
ALMEIDA CÁRDENAS

Resolución número nueve

Lima, 14 de enero de 2022

I. VISTOS:

En audiencia de vista de la causa del **14 de enero de 2022**, interviene como juez superior ponente la señora **Nora Almeida Cárdenas**, se expide la siguiente resolución.

ASUNTO:

Recurso de apelación interpuesto por la parte **demandada**, contra la **Sentencia N° 245-2021-18°JETL**, que contiene la resolución número siete de fecha 17 de setiembre de 2021, que declara:

1. FUNDADA la demanda interpuesta por don **DAVICH CESNERO CANO VENTURA** contra la empresa **INNOVA AMBIENTAL S.A. (ANTES RELIMA)**, sobre desnaturalización de contratos y otros; en consecuencia:

1.1.DECLARAR la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad suscritos del 11 de junio de 2018 al 30 de setiembre de 2019; en consecuencia, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Decreto Legislativo N° 728, desde el **11 de junio de 2018**.

1.2.DECLARAR que el cese del accionante fue un despido incausado; por lo tanto, se **ORDENA** a la demandada cumpla con **REPONER** al accionante en su mismo puesto de trabajo o uno de igual categoría y nivel, respetándose los derechos adquiridos a la fecha de su cese.

2. CONDENAR a la demandada el pago de costas y costos del proceso.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

AGRAVIOS:

La parte **demandada** fundamenta su recurso de apelación en los siguientes términos:

- a) La relación sinalagmática establecida entre Innova y el accionante ha sido revocada por la Corte Suprema, por cuanto el empleador del demandante es la Municipalidad Metropolitana de Lima y no Innova Ambiental, en tal sentido la demanda es inadmisibles e infundada.
- b) La juzgadora no consideró que el demandante inició sus actividades bajo la modalidad contractual a plazo fijo o sujeto a modalidad de inicio género o naturaleza para obra o servicio, género o especie para obra determinada o servicio específico en Innova, y señala que fue despedido, sin que esto haya sido acreditado o probado, ya que lo que ha operado es simplemente la terminación de su contrato.
- c) La *a quo* no consideró que el demandante fue contratado para que desempeñe trabajos en la unidad económica de la Municipalidad de Lima en virtud un contrato de concesión.
- d) La causa objetiva está señalada en el mismo contrato donde se detalla en la cláusula primera y tercera que el motivo de la contratación es a fin de cubrir la mano de obra extraordinaria originada por los pedidos y contratos suscritos con su cliente.
- e) No se evidencia la existencia de vocación de permanencia, ya que todos los trabajados han sido independientes, válidos y sobre todo aprobados por la autoridad administrativa de trabajo como lo estipula el artículo 116° del Decreto Legislativo N° 728.
- f) No es correcto señalar que sobre la base del argumento la actividad principal o principales o económicas de una empresa, generan la permanencia o indeterminación del contrato de trabajo, porque no es un argumento jurídico sino meramente especulativo, ya que esa premisa contemplaría que si yo como empleador tengo servicios múltiples por objeto o actividades principales como por ejemplo el “pintado de barcos” u “obtención de gas producto de residuos” y otras diez o cien actividades adicionales todas ellas sean actividades que requieran personal permanente y eso constituye un argumento inválido a toda luz para justificar la desnaturalización de un contrato. Entonces

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

queda desacreditado que los contratos celebrados con el actor se hayan desnaturalizado, ya que todos los referidos tienen una fecha de culminación y sobre todo tenían un propósito determinado sobre todo cuando la contratación independientemente del *nomen* del contrato es por un incremento de las actividades de la empresa.

- g) No se ha considerado en ninguna parte de la sentencia los medios probatorios que hemos aportado con la finalidad de acreditar que no existe desnaturalización y sobre la improcedencia de la demanda, sobre todo que los contratos aprobados por la AAT y adicionalmente el básico sustento sobre el cual se ampara la demanda es una resolución administrativa que no tiene calidad de cosa decidida.
- h) No ha operado un despido incausado, sino la finalización del contrato de trabajo.
- i) No corresponde el pago de costas, toda vez que, los trabajadores se encuentran exonerados de tasas y aranceles judiciales.

II. CONSIDERANDO:

1. Mediante el recurso de apelación lo que se pretende es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme lo dispone el artículo 364° del Código Procesal Civil. Son las partes las que delimitan la impugnación y es el juez quien debe emitir sentencia dentro de dichos límites. De este modo, son los agravios los que determinan el ámbito exclusivo sobre el cual debe pronunciarse este órgano jurisdiccional (*tantum devolutum quantum appellatum*).

Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2. El demandante sostiene que los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos con la demandada Innova Ambiental S.A. se han desnaturalizado bajo el supuesto establecido en el literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tanto la causa objetiva para su contratación no

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

está debidamente fundamentada. Por consiguiente, corresponde analizar si los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes desde el 11 de junio de 2018 hasta el 30 de setiembre de 2019 se han desnaturalizado por simulación o fraude a las normas establecidas en el referido Decreto Supremo N° 003-97-TR.

3. Al respecto, cabe señalar que el literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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»*. Respecto de dicha disposición, el Tribunal Constitucional ha señalado en el Expediente N° 1874-2002-PA/TC que:

«[...] esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad [...].»

4. Igualmente en la Casación N° 2365-2005 se ha establecido lo siguiente:

«[...] la conclusión de la Sala Superior sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo modales [...] estas no han observado las formalidades exigidas por ley, para su validez y eficacia en cuanto no han precisado de manera descriptiva la causa objetiva que justifique la contratación [...] lo que infringe la exigencia formal contemplada en el artículo 72° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que se establece que entre los litigantes existió una relación de trabajo de naturaleza indeterminada considerando el inciso d) del artículo 77 del citado cuerpo normativo [...].»

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

5. De la misma forma, el profesor Sanguinetti en su obra «Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada» (pág. 112) señala que con relación al inciso d) del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral *«La situación prevista aquí no es otra, evidentemente, que la de la ausencia de causa válida que justifique la contratación temporal. Dicho en otras palabras: se recurre a esta para la atención de necesidades empresariales permanente y no transitorias, en un intento de eludir la configuración de un nexo por un tiempo indefinido».*
6. En ese sentido, en los contratos de trabajo sujetos a modalidad, suscritos por el demandante con la empresa demandada, deberá analizarse si éstos se encuentran 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 corroborará 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.
7. En relación con la carga de la prueba sobre la desnaturalización de los contratos temporales, se debe señalar que si bien es cierto el literal 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 de servicios), para que se presuma la *existencia de un contrato de trabajo permanente*.
8. Por lo expuesto, 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.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

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.

9. En el presente caso, del contrato de trabajo que obran de fojas 69 a 88 del EJE, se advierte que el demandante suscribió con la emplazada un contrato de trabajo sujeto a la **modalidad por incremento de actividades**, y que en él se consigna como «causa objetiva» que justifica la contratación temporal en que:

PRIMERO: «ANTECEDENTES: EL EMPLEADOR es una empresa constituida mediante escritura pública del 27 de marzo de 1996, dedicada a la actividad económica específica de limpieza pública, gestión de residuos y áreas verdes y, dado el aumento de producción, requiere contratar una persona que pueda desempeñarse como AYUDANTE PP.TT Y RR.HH, originada por los pedidos y contratos suscritos con su cliente La Municipalidad Metropolitana de Lima destinados para completar las obras del contrato de renovación de concesión del servicio de limpieza pública en el Cercado de Lima suscrito con fecha 04 de agosto de 2005, respecto a la Licitación Especial Internacional N° 001-95 y La Municipalidad Distrital de Miraflores como consecuencia de la celebración del contrato de concesión para el servicio público de recolección, transporte y disposición final de residuos, recolección de maleza y mantenimiento, conservación, tratamiento y limpieza de áreas verdes en el distrito de Miraflores suscrito con fecha 04 de febrero de 2008, respecto a la Licitación Pública Especial Nacional N° 001-2007-CEPRVMM».

SEGUNDO: «OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente instrumento, y en aplicación del artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, EL EMPLEADOR contrata a EL TRABAJADOR para que se desempeñe como AYUDANTE PP.TT. Y RR.HH. laborando en el

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

DEPARTAMENTO de PP.TT. San Juan, asumiendo las obligaciones y responsabilidades propias y complementarias de dicho cargo, a requerimiento de EL EMPLEADOR. (...)».

10. Un requisito esencial de la contratación bajo modalidad es el objeto del contrato sustentándose en razones objetivas. Al respecto, de la revisión de la cláusula primera y segunda del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad, detallada precedentemente, se verifica que no se ha señalado debidamente la justificación o causa objetiva determinante de la contratación temporal del actor, siendo ésta genérica e imprecisa, toda vez que no señala, y mucho menos indica en qué consisten los pedidos derivados de los contratos suscritos con su cliente la Municipalidad Metropolitana de Lima, limitándose únicamente a indicar que están destinados para completar las obras del contrato de renovación de concesión del servicio de limpieza pública en el Cercado de Lima suscrito con fecha 04 de agosto de 2005, respecto a la Licitación Especial Internacional N° 001-95. Además, no se ha especificado la cuantía o el volumen del incremento de los pedidos, ni se ha señalado el plazo en el cual se atenderá este mayor número de pedidos.
11. Por otra parte, del contrato modal antes citado, se desprende que el incremento de actividad y por ende la contratación temporal del actor se encuentra sustentada en el Contrato de Renovación de Concesión del Servicio de Limpieza Pública en el Cercado de Lima suscrito con fecha 04 de agosto de 2005, respecto a la Licitación Especial Internacional N° 001-95. En cuanto a ello, se advierte del referido contrato de concesión (fojas 135 a 166 del EJE) que éste ha sido suscrito entre la Municipalidad de Lima Metropolitana y el Consorcio Vega - Upaca S.A. el 25 de octubre de 1995, fecha anterior al ingreso de labores del demandante (11 de junio de 2018), por lo que correspondía que la emplazada acredite la existencia de un incremento de sus actividades al momento de la contratación temporal del actor, aspecto que no fue acreditado por ésta.
12. Por tanto, se determina que la demandada Innova Ambiental S.A., no ha cumplido con consignar en la forma debida la causa objetiva determinante de la aludida contratación, inobservando así lo dispuesto en el artículo 72° del

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

Decreto Supremo N° 003-97-TR. En tal sentido, no basta afirmar un hecho, sino que esta afirmación debe ser sustentada con medios probatorios idóneos, correspondiendo en este caso la carga probatoria a la parte demandada conforme lo establece el numeral 23.4. del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 y el artículo 196° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, que dispone: “(...) *la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.*”

13. En consecuencia, al no haberse demostrado en autos la existencia del requisito esencial de la causa objetiva del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad, se evidencia una desnaturalización del referido contrato; por lo que, de conformidad con el artículo 77°, literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que el contrato suscrito por el actor y la empresa demandada Innova Ambiental S.A., bajo modalidad por incremento de actividad, **se han desnaturalizado desde el 11 de junio de 2018 de 2016 hasta el 30 de setiembre de 2019**, al eludir esta empresa demandada el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación del actor por tiempo indeterminado, aparentando o simulando condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, **convirtiéndose dicho contrato en un contrato de trabajo a plazo indeterminado**. En tal sentido, corresponde **desestimar los agravios c), d), e), f) y g)** expuestos por la demandada.

14. La empresa apelante además, sostiene que el accionante se encontraba sujeto a contrato bajo la modalidad para obra determinada o servicio específico; sin embargo, de la revisión de los actuados, se aprecia que esta parte no ha probado este dicho, conforme a la carga probatoria que le corresponde, habiéndose determinado en forma precedente que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad se han desnaturalizado, deviniendo así en **infundado el agravio b)** formulado por la demandada.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

15. La empresa Innova Ambiental S.A. refiere que la relación sinalagmática establecida entre Innova y el accionante ha sido revocada por la Corte Suprema, por cuanto el empleador del demandante es la Municipalidad Metropolitana de Lima y no Innova Ambiental, en tal sentido la demanda es inadmisibles e infundada. Al respecto, de fojas 210 a 224 del EJE, obra la copia de la Sentencia de Vista de fecha 31 de marzo de 2017 emitida por esta Sala Superior, en el proceso seguido por el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Empresa Innova Ambiental S.A. - SITOBUR contra Innova Ambiental S.A. y la Municipalidad Metropolitana de Lima, en la cual se declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado entre los 709 trabajadores que son representados por el citado sindicato desde el 09 de enero de 2002, y se ordenó a la Municipalidad Metropolitana de Lima registrar a los actores en su libro de planillas. De fojas 238 a 258 del EJE, obra la Casación Laboral N° 13749-2017 Lima expedida el 17 de octubre de 2018, que declara infundados los recursos de casación interpuestos por las codemandadas antes mencionadas.
16. Siendo ello así, el referido pronunciamiento ha adquirido la calidad de cosa juzgada al haber sido decidido en forma definitiva por la Corte Suprema de Justicia de la República, por lo que de acuerdo al artículo 123° del Código Procesal Civil, la cosa juzgada tiene el carácter de inmutable y vincula a quienes formaron parte del proceso, y Visualizado del Sistema Integrado Judicial - SIJ del Poder Judicial, no se aprecia que el hoy demandante hubiera sido representado por dicha organización sindical; por tanto, los efectos del citado proceso no le resultan aplicables, correspondiendo **desestimar el agravio a)** expuesto por la demandada.

Sobre la reposición por despido incausado

16. En relación con este extremo de la demanda, conviene señalar que esta figura de despido ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional, que ha configurado este supuesto estableciendo que el mismo se produce cuando no se expresa causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador para cesarlo.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

17. Así, ha señalado el Alto Colegiado:

Al respecto, en la STC N.º 00976-2001-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (fundamento 15, b). En tal sentido, un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC N.º 04229-2005-PA/TC).

18. En atención a lo expuesto, y teniendo en cuenta que se ha determinado en considerativas precedentes que el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico, celebrado entre el actor y la demandada, tuvo naturaleza de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, correspondía que el cese del actor se verifique por una de las causales establecidas en la ley sustantiva.
19. De acuerdo con lo expuesto precedentemente, al haberse convertido el contrato de trabajo modal, celebrado entre el demandante y la empresa demandada, a uno de naturaleza indeterminada, la extinción del contrato de trabajo solamente debía verificarse por las causales específicas establecidas en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, por: 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*

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. En relación con el supuesto establecido en el literal c), debe hacerse la salvedad que, el contrato a plazo fijo debe ser lícito o legalmente establecido, lo que no ha ocurrido en el caso de autos.

20. Viene al caso recordar que el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2012, realizada en la Ciudad de Lima, dentro de sus conclusiones sobre el Tema N° 01, referida a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la Vía Laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497); acordó por unanimidad que *«los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única»*. En virtud al citado acuerdo, los Jueces Especializados de Trabajo que conozcan procesos con la NLPT, son competentes para conocer las demandas de reposición como consecuencia del despido incausado y despido fraudulento.
21. En el caso concreto, la demandada ha manifestado en su escrito de contestación y en sus agravios que la extinción del vínculo laboral del demandante se produjo como consecuencia del vencimiento del plazo del contrato de trabajo sujeto a modalidad, esto es, el 30 de setiembre de 2019, lo cual está corroborado por el mérito de la Carta de fecha 24 de setiembre de 2019 que obra a fojas 90 del EJE, del que se desprende que el día **30 de setiembre de 2019** se vencerá el plazo de duración de su contrato a plazo fijo, fecha en la cual se extinguirá de forma definitiva la relación laboral que lo vincula a la empresa, el mismo que no se ajustó a la legalidad como ya se ha establecido en líneas precedentes.
22. De lo que se deduce, evidentemente que el supuesto cese por vencimiento de contrato temporal, era realmente un despido, toda vez que el contrato de trabajo temporal que mantuvo con el demandante se desnaturalizó, convirtiéndose en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. En atención, entonces, a que la relación laboral entre las partes era de carácter indeterminado, el actor únicamente podía ser despido por causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, lo cual no ha ocurrido

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

conforme lo advierte expresamente la demandada, en consecuencia, se produjo el despido incausado. Por las razones expuestas, **no corresponde amparar el agravio h)** de la demandada y por ende se confirma la venida en grado.

23. Asimismo, habiéndose ordenado la reposición de la parte demandante, debemos tener en cuenta que mediante la Resolución Administrativa N°00437-2020-P-CSJLI-PJ, publicado en el diario Oficial "El Peruano" el 31 de diciembre de 2020, se aprobó el Lineamiento N°011-2020-P-CSJ LI-PJ, el cual establece en su numeral 5.1 que "en las **sentencias**, medidas cautelares y/o requerimientos de cumplimiento que dispongan la reposición definitiva o provisional de un trabajador, se debe precisar que se convocará a una diligencia de supervisión virtual cuando no se ejecute la reposición del trabajador", y numeral 5.2. en cual precisa que "en cumplimiento de la sentencia o medida cautelar, el primer requerimiento de reposición que emita el Juez será bajo apercibimiento de programarse la diligencia de reposición virtual, en la fecha y hora que se fije. Para lo cual, en la resolución se indicará que las partes procesales, sus abogados y/o apoderados proporcionen: una dirección de correo electrónico de Gmail y su número de celular, para coordinar el acceso, la fecha y hora en que se fijará la diligencia de supervisión virtual en la plataforma Google Meet" (énfasis agregado).

De las costas

24. Finalmente, respecto al **pago de costas**, cabe precisar que constituyen las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso; si bien el demandante no ha presentado tasas judiciales debido a que se encuentra exonerado del pago de las mismas, de conformidad con el literal i) del artículo 24 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, porque la naturaleza de las pretensiones de su demanda, son inapreciables en dinero; sin embargo, debe tenerse en cuenta que este concepto se liquida en ejecución de sentencia, teniendo en cuenta los gastos judiciales comprobados y correspondientes a actuaciones legalmente autorizadas, conforme a lo previsto en el artículo 417 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, por lo que en el estado del proceso no podría aún

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

determinarse los gastos en los cuales podría incurrir el demandante; siendo así, **no corresponde estimarse los agravios.**

25. Por último, conforme a la Resolución Administrativa Nro. 137-2020-CE-PJ, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, este Colegiado dispone que la presente resolución sea notificada a través de las casillas electrónicas de las partes.

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 Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima y administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

- ❖ **CONFIRMAR** la **Sentencia N° 245-2021-18°JETL**, que contiene la resolución número siete de fecha 17 de setiembre de 2021, que declara:
 1. **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **DAVICH CESNERO CANO VENTURA** contra la empresa **INNOVA AMBIENTAL S.A. (ANTES RELIMA)**, sobre desnaturalización de contratos y otros; en consecuencia:
 - 1.3. **DECLARAR** la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad suscritos del 11 de junio de 2018 al 30 de setiembre de 2019; en consecuencia, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Decreto Legislativo N° 728, desde el **11 de junio de 2018.**
 - 1.4. **DECLARAR** que el cese del accionante fue un despido incausado; por lo tanto, se **ORDENA** a la demandada cumpla con **REPONER** al accionante en su mismo puesto de trabajo o uno de igual categoría y nivel, respetándose los derechos adquiridos a la fecha de su cese.
 2. **CONDENAR** a la demandada el pago de costos del proceso y costas.
- ❖ **DISPONER** que la *a quo* al ejecutar la sentencia convoque a una diligencia de supervisión virtual cuando se ejecute la reposición del trabajador, dando



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 24125-2019-0-1801-JR-LA-18

cumplimiento estricto al Lineamiento N° 011-2020-P-CSJLI-PJ aprobado mediante Resolución Administrativa N° 00437-2020, conforme al vigésimo tercer considerando de la presente resolución.

❖ **ORDENAR** la notificación a las partes a través de las casillas electrónicas.

En los seguidos por don **DAVICH CESNERO CANO VENTURA** contra la empresa **INNOVA AMBIENTAL S.A. (ANTES RELIMA)**, sobre desnaturalización de contratos y otros; y los devolvieron al **Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima**.