

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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

Señores:

URBANO MENACHO

BARBOZA LUDEÑA

RAMOS RIVERA

RESOLUCIÓN N° 13

Lima, 20 de junio de 2023

VISTOS:

En Audiencia de Vista de fecha 20 de junio del año en curso, interviniendo como Juez Superior ponente el señor **Urbano Menacho**, se expide la siguiente resolución:

ASUNTO:

Resolución materia de apelación:

Es materia de impugnación:

La **Sentencia N° 403-2022**, contenida en la Resolución N° 07 de fecha 10 de octubre de 2022, obrante de fojas 314 a 330, que declara:

INFUNDADA la demanda interpuesta por **CRISTHIAN ALEXIS ACOSTA RAMOS** contra la **COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A.**, sobre desnaturalización de los contratos de trabajo y otros; sin costas ni costos del proceso.

Expresión de agravios:



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

Que, de fojas 335 a 346, obra el escrito de apelación de la parte demandante contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:

1. En cuanto a la desnaturalización del contrato de trabajo por incremento de actividad, el Aquo sostiene que se ha cumplido con consignar una cláusula objetiva; sin embargo, sin embargo, no ha tomado en cuenta que en estos tipos de contratos no solo es consignar una causa objetiva, sino también debe probarla, por lo que la demandada no ha cumplido con anexar los documentos necesarios que demuestren la contratación por incremento de actividad.
2. En los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad debe cumplirse con 2 requisitos esenciales para contar con una cláusula objetiva: (i) precisar que actividad ha sido incrementada; y (ii) anexar los documentos necesarios que demuestren la contratación bajo la modalidad; tal como lo establece la Casación Laboral N° 15383-2015-Lambayeque.
3. La emplazada en su escrito de contestación de demanda no ha presentado ningún medio probatorio que justifique la cláusula objetiva en la que se acredite el incremento de las actividades de la Gerencia de Concentrado en un 15%, así como tampoco la implementación de un nuevo espesador y equipos auxiliares, por lo tanto, no existe elemento probatorio que determine que la cláusula objetiva sea cierta.
4. Si bien es cierto que el Juzgador señala que en este tipo de contrataciones se puede contratar a trabajadores para realizar labores de naturaleza permanente. Dicha premisa no es del todo cierto, ya que se puede contratar a trabajadores bajo esta modalidad pero las funciones permanentes son condicionante por la propia naturaleza del contrato modal; es decir, esta actividad que va a realizar la empresa se encuentra en una incertidumbre, la cual no se sabe si va a tener éxito o no; por lo que las funciones del trabajador en este tipo de contrato modal, no son funciones de naturaleza meramente permanente, como si podría ser en caso de un contrato a



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

plazo indeterminado; sino por el contrario, sus funciones está condicionada al resultado que tenga dicha actividad para que fue contratado.

5. Habiéndose acreditado la desnaturalización del contrato suscrito entre las partes (01.02.2020 al 31.01.2021), y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, debe ampararse el despido incausado dado que al trabajador no se le ha cesado bajo una causal objetiva relación a su capacidad o conducta, y como consecuencia de ello, se otorgue la indemnización por daños y perjuicios, o en su defecto, se otorgue la indemnización por despido arbitrario formulada como pretensión subordinada.
6. En cuanto a la nivelación de remuneración, podemos advertir que la sentencia impugnada afecta el derecho a la prueba, en cuanto el Juzgado no valoró los medios probatorios consistentes en: (i) fotografía del documento denominado “cadena de custodia”; (ii) fotografías del demandante con el uniforme característico del área de laboratorio; (iii) correo enviado al demandante por el personal del área de laboratorio; (iv) fotografías del proceso de preparación de muestras; y (v) fotografías del correo remitido por el personal de mina enviado al supervisor del área de laboratorio.
7. Es así que, las fotografías y correos enviados resultan relevantes para dilucidar que el demandante se desempeñó como operador de laboratorio, la cual debe ser contabilizada desde el 23 de mayo de 2020, fecha en que retorné a mis labores y se me asignó las funciones de operador de laboratorio.
8. Respecto a los honorarios profesionales, solicitamos de manera expresa que los honorarios ascienden al 35% de la suma total que se reconocería dentro del proceso, cabe destacar que esta pretensión es en virtud de un contrato privado entre las partes; precisándose que el pago de los honorarios es obligación propia del demandante, quien podrá recuperar dicho gasto con el pago de costos a cargo de la parte vencida.

CONSIDERANDO:



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

PRIMERO.- El principio contenido en el aforismo latino *Tantum Devolutum Quantum Apellatum*, en concordancia con el artículo 370° in fine del Código Procesal Civil, indica que en la apelación la competencia del superior solo alcanza a la resolución impugnada y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la misma.

SEGUNDO.- Conforme al principio descrito, el tribunal revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito, ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso en referencia a la instancia). Así, el tribunal no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque estas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.

TERCERO.- En cuanto a los agravios referidos a la desnaturalización de los contratos de trabajo por incremento de las actividades; cabe señalar que en el ámbito del régimen laboral privado el *principio de causalidad*, impone como regla general que los contratos de trabajo son de duración indeterminada, conforme así lo prevé el artículo 4° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL); y con carácter excepcional permite la contratación temporal o de duración determinada, cuando concurra alguna de las causas objetivas determinantes.

CUARTO.- Así, el artículo 72° de la LPCL, precisa los requisitos formales de validez de los contratos sujetos a modalidad: **1)** Que, deben constar por escrito y por triplicado; **2)** Que, debe consignarse en forma expresa su duración; y, **3)** Que, debe consignarse las



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

causas objetivas determinantes de la contratación temporal y las demás condiciones de la relación laboral.

QUINTO.- El artículo 57° de la LPCL, señala que los contratos por Inicio o Incremento de Actividad: *“El contrato temporal por inicio de una actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.*

SEXTO.- Esta modalidad está diseñada para atender cualquier elevación del volumen de la producción de la empresa, al margen de su carácter innovador; es decir, tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados; sin embargo, el objeto del contrato de trabajo por incremento de actividades plantea un problema en su delimitación, respecto a la otra modalidad de los contratos de naturaleza temporal denominada “por necesidades de mercado”; toda vez, que la norma no prevé que dicho incremento necesariamente sea coyuntural puesto que los incrementos a lo que alude la Ley, son más bien los que se realizan con vocación de permanencia.

SÉPTIMO.- En el afán de delimitar los alcances del contrato de incremento de actividades, la doctrina considera que lo más acertado sería pensar que el fundamento de esta modalidad, no se hallaría tanto en la naturaleza temporal de las labores, sino más bien en la incertidumbre que suele acompañar el inicio de una nueva actividad empresarial o eventualmente el incremento de las ya existentes, este factor de incertidumbre sería el que justificaría que, las contrataciones sean temporales, a fin de facilitar su extinción en caso de fracaso de esta; por lo tanto, será condición previa



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

acreditar de manera fehaciente el incremento de las actividades existentes con medios de prueba idóneo, aun cuando éstas sean de naturaleza permanente.

OCTAVO.- Que, el inciso d) del artículo 77° de la LPCL, 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 dicha Ley.

NOVENO.- Que, el Tribunal Constitucional en numerosas sentencias en forma uniforme ha precisado la necesidad de que la causa objetiva determinante de la contratación temporal debe ser mencionada en forma clara, precisa, concreta, identificando o brindado la información real y total sobre el hecho o hecho que configuran la causal invocada; en este caso, el incremento de actividades, sin que quede ningún margen de duda; y que, además, tal causa sea demostrada y acreditada fehacientemente. Para mayor ilustración se nombrarán las siguientes sentencias:

Sentencia recaída en el Expediente N° 06165-2008-PA/TC (Caso Del Rosario Paredes), ha señalado que:

FUNDAMENTOS:

1. *En efecto, como se desprende de la cláusula segunda, ¿el empleador ha pretendido justificar la celebración de esa modalidad contractual señalando que se acoge a la modalidad contractual de inicio de incremento de actividad.*

En atención al incremento de sus actividades (...); sin embargo, esta es una afirmación genérica, una mera mención del nomen iuris de la modalidad contractual, pero se omite precisar en qué consiste el supuesto incremento de las actividades; se ha utilizado, pues, una fórmula vacía, que en modo alguno puede servir de causa objetiva justificante.

Sentencia recaída en el Expediente N° 01807-2008-PA/TC (Caso Melitón Ochoa Torres), ha señalado que:



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

FUNDAMENTOS:

4. El último contrato suscrito entre las partes es el que obra a fojas 21, en el que se consigna que se contrata bajo la modalidad de incremento de actividad empresarial, esto es, un contrato temporal, no obstante que la labor del recurrente era de naturaleza permanente y además, no cumple con señalar, conforme el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la causa objetiva determinante de la contratación que justifique su temporalidad; por tanto, se configuró el supuesto de desnaturalización previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que se simuló un vínculo laboral temporal para encubrir uno que en realidad era permanente.

Sentencia recaída en el Expediente N° 04025-2011-PA/TC, ha señalado que:

FUNDAMENTOS:

8. En el contrato por incremento de actividades, de fojas 7, se ha obviado especificar con detalle la causa objetiva que justificó la contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el texto de la cláusula segunda del referido contrato es vaga y sólo menciona la existencia de un “periodo de incremento de carga administrativa”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado. Además, por el contrario, se contrata al actor para el servicio de limpieza.

DÉCIMO.- De los considerandos precedentes, podemos colegir que el elemento fáctico esencial para la existencia válida de un contrato de trabajo por incremento de actividades es que se haya establecido **con claridad el nexo de vinculación tanto entre las actividades que se incrementaron y la actividad concreta que desarrollará el contratado**; pues solo de esa manera podrá diferenciarse un contrato temporal de un contrato indeterminado; como en la vinculación entre su no renovación y la desaparición de la causa que motivó el contrato temporal; lo que implica que la duración



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

de esta modalidad de contrato temporal no puede estar sujeta al arbitrio o la voluntad del empleador, sino esencialmente estar vinculada a la subsistencia de la causa objetiva.

UNDÉCIMO.- Que, debemos tener en cuenta que conforme al artículo 23° numeral 23.4) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde al demandado probar el cumplimiento de las normas legales y sus obligaciones contractuales; entre ellas acreditar la concurrencia de la causa justificada de la contratación temporal, dado que la falta de tal acreditación implicaría la aplicación de la presunción prevista en el numeral 23.2) del artículo citado precedentemente que señala que: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*, de lo citado se infiere que corresponde al empleador, acreditar la concurrencia de la causa objetiva determinante de la contratación temporal del trabajador.

DUODÉCIMO.- En el caso de autos, se tiene que el demandante prestó servicios para la demandada suscribiendo contratos sujetos a modalidad por el periodo comprendido del 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, desempeñándose como *“AYUDANTE DE CONCENTRADORA III”*, en la Gerencia de Concentradora. Siendo así, obran en el expediente a fojas 171 a 174, los contratos de trabajo sujetos a modalidad por Incremento de Actividad, de los cuales se desprende lo siguiente:

Tipo de Contrato	Periodo y Cargo	Objeto
CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD (F. 171 A 172).	01/02/2020 - 31/07/2020. AYUDANTE DE CONCENTRADORA III en la Gerencia de Concentradora.	CLÁUSULA PRIMERA: LA EMPRESA es una compañía minera que se dedica a la actividad de extracción de minerales. Como parte de su desarrollo y en adición a sus actividades cotidianas de extracción de minerales, LA EMPRESA ha generado un incremento en las actividades propias de la Gerencia de Concentradora debido a su vez al incremento de 15% en las actividades de limpieza industrial, debido a la implementación de un nuevo Espesador



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD (F. 173 A 174).	01/08/2020 - 31/01/2021. AYUDANTE DE CONCENTRADORA III en la Gerencia de Concentradora.	y Equipos Auxiliares. En atención a lo antes expuesto LA EMPRESA requiere contratar personal de manera temporal para que ocupe el puesto de AYUDANTE DE CONCENTRADORA III en la Gerencia de Concentradora, para poder cumplir con la actividad incrementada que se ha generado en LA EMPRESA.
--	---	---

DECIMOTERCERO.- Del estudio del cuadro elaborado precedentemente, se advierte de las cláusulas de los referidos contratos que las mismas no se ajustan a la exigencia prevista en la Ley, referida a la mención de la causa objetiva determinante de la contratación temporal, pues si bien se indica que se habría generado un incremento en las actividades propias de la Gerencia de Concentradora -hecho que habría determinado el incremento de actividades-; tal mención resulta ser genérica; toda vez que de manera global se habló de un incremento del 15% en las actividades de limpieza industrial, no especificándose sobre qué periodo correspondería dicho incremento, advirtiéndose de este modo inconsistencia entre contrato y contrato, más aún si la demandada no ha acreditado que a la fecha de suscripción del primer contrato tuviera nuevos acuerdos comerciales que sustenten la necesidad de contratar bajo la figura de incremento de actividad, justificando así esta modalidad.

DECIMOCUARTO.- En esa misma línea, la Corte Suprema en relación a la causa objetiva respecto a los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad mediante Casación Laboral N° 7597-2016-Lambayeque, ha señalado que: "(...) *en los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato; es decir, precisar la actividad que ha sido incrementada en la empresa a fin de que se justifique la contratación temporal, anexando los documentos necesarios que demuestren la contratación bajo modalidad, antes citada (...)*", criterio que ha sido precisado también en la Casación Laboral N° 12789-2015-Lambayeque; es decir, para la validez de los contratos modales no es suficiente



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

consignar la causa objetiva sino que, además, ésta deba estar sustentada en prueba adicional que justifique la causal invocada.

DECIMOQUINTO.- Al respecto, debe observarse que de la revisión al material probatorio, la emplazada no ha probado de manera específica el supuesto incremento del 15% en las actividades de limpieza industrial, ni mucho menos la supuesta instalación de un nuevo espesador y equipos auxiliares, lo cual habría originado la contratación modal del accionante, más aún si dichas premisas no tienen un sustento financiero y/o económico que lo respalde y nos permita merituar su validez a fin de probar el incremento de actividad alegada, siendo ello así, en autos no se aprecian los elementos cuantitativos válidos que denoten el incremento de actividad.

DECIMOSEXTO.- Por último, si bien es cierto no podría exigirse la presentación de una precia de parte o de terceros que acredite el incremento de actividad, mínimamente la parte emplazada hubiera presentado las facturas de adquisición de la compra o adquisición del denominado nuevo espesador o que equipos auxiliares se instalaron que justifiquen el incremento de las actividades, lo cual no se ha acreditado en autos.

DECIMOSÉPTIMO.- Por lo expuesto, se evidencia en principio que la demandada no demostró un incremento permanente y continuo de actividades que justifique la contratación modal del accionante, por lo que la mención enunciativa o formal del “incremento de actividades”, no satisface la exigencia imperativa prevista en el artículo 72° de la LPCL; pues tal denotación es sólo aparente, incurriéndose en la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL, convirtiéndose por ende, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; por consiguiente, **debe ampararse los agravios expresados por el demandante del primero al cuarto.**

DECIMOCTAVO.- Al haberse amparado los agravios del actor en relación a la desnaturalización del contrato modal suscrito entre el **01 de febrero de 2020 al 31 de**



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

enero de 2021, corresponde a este Órgano Superior -actuando en sede de instancia- que emita pronunciamiento en relación a las pretensiones accesorias como son la reposición por despido incausado y la indemnización por daños y perjuicios en los rubros de lucro cesante y daño moral, ello en ocasión al despido incausado alegado.

DECIMONOVENO.- Así las cosas, respecto al **despido incausado**, debe señalarse que ésta se da cuando: *“(...) se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causal alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* (STC Exp. N° 976-2001-AA/TC). Por otro lado, se produce el denominado **despido fraudulento** cuando: *“(...) se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante fabricación de pruebas (...)”* (STC Exp. N° 628-2001-AA/TC).

VIGÉSIMO.- Expuesta la jurisprudencia pertinente, corresponde efectuar un análisis de los hechos; así, es necesario precisar que conforme se ha establecido, entre las partes ha existido una relación laboral a plazo indeterminado desde el **01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021**; por lo tanto, el vínculo laboral del actor sólo podía extinguirse por causa justa relacionada con su conducta o capacidad prevista en la Ley; no siendo motivo para su extinción el vencimiento de contrato manifestado por la demandada (ver fojas 155 a 156); siendo ello así, corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto habitual de trabajo, ya que se ha configurado un despido incausado. De otro lado, y estando a que se amparó la reposición por despido incausado, **carecería de objeto emitir pronunciamiento en relación a la indemnización por despido arbitrario**, puesto que esta última es la pretensión subordinada de la pretensión de reposición.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Respecto al **daño** es preciso señalar que, es un elemento sustancial de la responsabilidad civil; en sentido amplio, se entiende como toda lesión o menoscabo del derecho subjetivo de un individuo y en sentido específico como todo



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el derecho u ordenamiento jurídico ha considerado merecedor de la tutela legal.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Según la doctrina, estos daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. El primero comprende al **daño emergente** (la pérdida patrimonial efectivamente sufrida) y el **lucro cesante** (la ganancia dejada de percibir). El segundo comprende al **daño moral** (la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima) y al daño a la persona [la lesión a la integridad física del sujeto (perdida de un brazo, lesión severa, etc. (o la psicológica y la frustración del proyecto de vida.)], aunque ya modernamente se considera una sola categoría de daños de naturaleza extrapatrimonial.

VIGÉSIMO TERCERO.- Respecto de la antijuricidad, el Jurista Lizardo Taboada Córdova¹, ha señalado que ésta, desde la **óptica legal** supone que, *“una conducta es antijurídica, no solo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad, es decir, afecta los valores o principios sobre los cuales se ha construido el sistema jurídico”*; y desde la **óptica contractual**; *“la antijuricidad es siempre típica y no típica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso”*.

VIGÉSIMO CUARTO.- En el presente caso, está demostrado en autos que el actor fue cesado el 31 de enero de 2021, dicho cese fue reconocido como un despido incausado, tal como se desarrolló en la presente resolución; en consecuencia, se ordenó que la demandada cumpla con reponer al accionante en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando antes de su cese, en tal sentido, **este hecho se califica como el hecho dañoso y a la vez el hecho generador de la responsabilidad civil o la conducta**

¹ Lizardo Taboada Córdova. ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL. Editorial Jurídica Grijley E.I.R.L. 2da. Edición. 2003. Pág. 28.



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

antijurídica, por haber sido reconocido mediante sentencia como un hecho contrario a Ley.

VIGÉSIMO QUINTO.- Ahora bien; en torno al elemento del **nexo causal entre los daños que alega que sufrió el actor y el hecho del despido**; debe entenderse dicho nexo, en sentido abstracto, como la relación de causa-efecto o de antecedente-consecuencia, entre la conducta típica antijurídica del autor y el daño causado a la víctima; es decir, como lo señalaba Lizardo Taboada Córdova (Elementos de la Responsabilidad Civil; Pág. 76), *“el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor”*.

VIGÉSIMO SEXTO.- El artículo 1321° del C.C., consagra la *teoría de la causa inmediata y directa*, por el cual, para que el daño pueda ser imputado causalmente al agente, lo único que se exige es que el nexo causal no haya sido roto por la interferencia de otra serie causal ajena a la anterior. A su vez, el Jurista nacional Juan Espinoza Espinoza², al referirse a la Teoría de la causa próxima, señala que: *“según esta teoría, se llama causa solamente a “aquella de las diversas condiciones necesarias de un resultado que se halla temporalmente más próxima a éste; las otras son simplemente “condiciones”. Para una autorizada doctrina del análisis económico del Derecho, la causa próxima “comprenderá, por lo general (si bien no siempre), aquellas causas sine qua non, presumiblemente vinculadas causalmente, a las que, en ausencia de ciertas defensas específicas, un sistema legal desea asignar, al menos, responsabilidad parcial por un accidente”*.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Conforme a lo anterior el **nexo de causalidad** supone la **vinculación** que debe existir **entre la conducta antijurídica del empleador** (no cumplir con sus obligaciones legales – que exista causa justa para el despido) y el **daño sufrido por el trabajador** (despido incausado) y que éste sea consecuencia, además, de dicho

² Juan Espinoza Espinoza. DERECHO DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL. Gaceta Jurídica. Tercera Edición. 2005. Páginas 146-147.



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

incumplimiento. En este caso, al haberse establecido que el despido del demandante no tuvo causa, por cuya razón judicialmente se ordenó su reposición, debe concluirse que en este caso está acreditado la existencia de dicho nexo causal, **entre los daños invocados y el hecho del despido.**

VIGÉSIMO OCTAVO.- Asimismo, debemos de precisar que el **factor de atribución** de la responsabilidad civil (el incurrir en responsabilidad por dolo, culpa inexcusable o culpa leve en el daño ocasionado a la actora), se encuentra regulado en el artículo 1319° del Código Civil que establece: *“Incorre en culpa inexcusable quien, por negligencia grave, no ejecuta la obligación”*. Por otra parte, Juan Espinoza Espinoza³ señala que: *“...debemos distinguir la Culpa Objetiva y Culpa Subjetiva. La primera se denomina también culpa in abstracto, es la culpa por violación de las leyes, es decir el ordenamiento determina el parámetro del comportamiento y si el agente no lo cumple, éste es responsable. Esta culpa objetiva se basa en parámetros determinados por la ley (es por ello que recibe dicha calificación), en efecto, “una cosa es exigir la responsabilidad del autor de un daño negando todo examen de su conducta (teoría del riesgo), y otra cosa es no declararlo responsable, sino en los casos en que otra persona habría obrado de manera distinta (apreciación de la culpa in abstracto)”*. La segunda denominada también culpa in concreto, es aquella que se basa en las *“características personales del agente”*. Este tipo de culpa engloba a la imprudencia y la negligencia”. El mismo autor agrega que: *“Igualmente debe tenerse presente que la culpa tiene diversos grados: Culpa grave, que es el no uso de la diligencia que es propia de la absoluta mayoría de los hombres, es decir, quien ha tenido una conducta tal no ha hecho lo que todos los hombres hacen comúnmente y Culpa Leve, es el no uso de la diligencia propia de las personas de capacidad media”*.

VIGÉSIMO NOVENO.- Así, debemos entender que la culpa es toda violación de un deber jurídico, derivado de la falta de diligencia (**negligencia**) en el cumplimiento de las obligaciones provenientes de la Ley o un convenio. A su vez la negligencia, puede derivar de: una *“falta de previsión del resultado”* o una *“previsión errónea”*. En el primer caso, el

³ Ob.cit. Idem. Página 108.

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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

responsable no previó las consecuencias, pudiendo y debiendo hacerlo, y en esto está su falta. En el segundo caso sí previó las consecuencias, pero confió con imprudencia o ligereza en que no se producirían. En ambos casos la culpa debe ser perjudicial al acreedor, para que por ella se responsabilice al deudor, pues no hay acción sin interés.

TRIGÉSIMO.- Respecto a la gravedad de la negligencia, el factor de atribución igualmente queda acreditado con el hecho que la decisión adoptada por la entidad demandada ha devenido en arbitraria (despido incausado); a ello debe agregarse, que la entidad demandada 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 a la demandada es a título de culpa inexcusable, conforme al artículo 1319° del Código Civil.

TRIGÉSIMO PRIMERO.- Si esto es así, cabe en principio señalar que, el **lucro cesante** debe entenderse como los ingresos o ganancias dejadas de percibir como consecuencia del acto dañoso, en este 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 desde el 01 de febrero de 2021. Así las cosas, dado que no se trata de un supuesto de pago de remuneraciones no pagadas, sino de una pretensión indemnizatoria; para cuya cuantificación si bien puede tomarse como parámetro de cálculo a las remuneraciones que percibía a la fecha de cese, no es el único supuesto, tanto más si la finalidad del presente proceso no constituye determinar o fijar con exactitud las remuneraciones dejadas de percibir, sino lo que se pretende con ello es resarcir los ingresos que ha dejado de percibir la parte afectada como producto del cese injustificado.



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

TRIGÉSIMO SEGUNDO.-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 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”.*

TRIGÉSIMO TERCERO.- 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, el periodo en cual el actor estuvo privado de percibir ingresos, entendiéndose desde la fecha de su despido 31.01.2021, la remuneración básica mensual que percibía en ese momento, la cual ascendía al monto de S/. 4,592.62 soles, tal como se puede advertir de la boleta de pago correspondiente al mes de diciembre de 2020, obrante de fojas 190, así como también los ingresos que habría percibido durante el periodo de inactividad; así pues, en



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

la Audiencia de Vista (minuto 00:29:30) el actor sostuvo que: *“actualmente vengo trabajando desde julio de 2021, percibiendo una remuneración de S/. 2,700.00 soles”*.

TRIGÉSIMO CUARTO.- Siendo ello así, debe entenderse que el lucro cesante no debe comprender exclusivamente en relación al periodo de cese, sino al periodo en el cual el accionante estuvo privado de sus ingresos, por cuanto se ha dejado establecido que lo pretendido con el lucro cesante es, resarcir lo que se ha dejado de ganar a causa del acto dañino, razón por la cual, teniendo en consideración lo antes mencionado, este Colegiado estima conveniente cuantificar el daño en el monto de **S/. 60,000.00 soles**.

TRIGÉSIMO QUINTO.- En relación al **daño moral**; cabe precisar que como dijimos previamente la norma sustantiva prevé que la cuantía devenida de indemnización por daños y perjuicios, debe estar acreditada. No obstante, el artículo 1332° del Código Civil, realiza una salvedad al respecto, pues precisa que: *“si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”*.

TRIGÉSIMO SEXTO.- De otro lado, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2019, acordó en cuanto a la acreditación específica del daño moral que: *“En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales (...) no cabe presumir la existencia del Daño Moral, su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, (...) 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”*.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Llevado el pleno antes citado al caso de autos, es posible establecer que no hay evidencia de la vulneración de derecho fundamental distinto al



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

del trabajo, por lo cual, no cabe la presunción del daño. De otro punto, sobre la posible acreditación objetiva del daño moral, no se observa que el emplazante haya presentado prueba destinada a acreditar efectuación alguna en su psiquis producto del despido, más aún cuando su desvinculación en principio se produjo por vencimiento del plazo del contrato modal, con lo cual no se advierte una grave alteración al estado emocional del actor que justifique una indemnización por daño moral, por lo tanto, se desestima dicho agravio.

TRIGÉSIMO OCTAVO.- A efectos de resolver el **sexto y sétimo agravio** expuesto por el demandante, debe tenerse en cuenta que el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Estado, establece como derecho, la igualdad ante la Ley, indicando que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; asimismo, el artículo 24° y 26° de la referida Carta Magna, establecen el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, así como igualdad de oportunidades sin discriminación, de modo tal, que la desigualdad en la percepción de remuneraciones por una misma labor desarrollada ante un mismo empleador, constituye un acto discriminatorio que afecta la dignidad de la persona.

TRIGÉSIMO NOVENO.- Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y, para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce⁴, en virtud al artículo 23° de la misma, que estipula *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Justamente, uno de esos derechos

⁴ Cfr. STC 1058-2004-AA/TC, fundamento 19.



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

inespecíficos que se deben respetar al interior de la relación laboral es la igualdad y no discriminación, incluido el pago de las remuneraciones.

CUADRAGÉSIMO.- El derecho a la igualdad y a la no discriminación no supone el derecho a ser tratado igual que los demás de manera general, sino el derecho a ser tratado de modo similar a aquel que se encuentra en idéntica situación; de tal manera que, en determinados casos en que concurra una causa objetiva y razonable, es factible un trato diferenciado, sin que ello suponga la afectación al principio-derecho a la igualdad.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Siendo que no todo trato distinto supone una discriminación, un pago diferenciado de remuneraciones que se sustente en causas objetivas y razonables, no afectará el principio-derecho a la igualdad en su expresión de “*a igual trabajo, igual remuneración*”, debido a que estas causas objetivas y razonables, precisamente incidirán en que el trabajo, realizado por uno y otro, no sea de idéntico valor, siendo razonable el otorgamiento de montos remunerativos diferentes. Estos datos objetivos y razonables, pueden estar referidas al trabajador como tal o a las labores que desempeñe, criterio que ha sido asumido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 1790-2012-LA LIBERTAD, en los casos de homologación de remuneraciones, “[...] *si se ha demostrado la discriminación salarial [...] explicando los **parámetros objetivos** (carga, funciones y responsabilidades, entre otros) o **subjetivos** (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) [...]*”.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- En tal sentido, el demandante funda su pretensión (ver fojas 34 a 37), señalando que en los hechos habría desarrollado las funciones de **Operador de Laboratorio** y no las labores para las que fue contratado, entiéndase “Ayudante de Concentradora III”, por lo que siendo que un Operador de Laboratorio -y por el cual fue capacitado- percibe una remuneración ascendente a S/. 7,500.00 soles, es

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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

que corresponde su reintegro de remuneración, puesto que solamente percibía la remuneración ascendente a S/. 4,351.49 soles, suma ínfima producto de haber sido contratado como Ayudante de Concentradora III.

CUADRAGÉSIMO TERCERO.- Al respecto, conforme a la carga probatoria estipulada en el artículo 23 de la NLPT, es deber de las partes acreditar los hechos que configuran su pretensión. Ahora bien, no basta con que el demandante alegue que realizó las funciones de Operador de Laboratorio para acreditar -de manera objetiva- su teoría del caso, sino que de manera indubitable deberá adjuntarse prueba pertinente con la finalidad de que sean concatenadas y meritadas en la solución del conflicto.

CUADRAGÉSIMO CUARTO.- Así las cosas, si bien el demandante mediante escrito de fecha 22.07.2022, obrante de fojas 267 a 277, adjunta medio probatorio nuevo, ya que en el escrito de modificación de demanda (ver fojas 28 a 67) no adjuntó caudal probatorio referente a la nivelación de remuneración⁵, las únicas pruebas que fueron admitidas por el Aquo y de oficio en la Continuación de la Audiencia de Juzgamiento - fojas 311 a 313- fueron: (i) fotografía del documento denominado “cadena de custodia de muestras de concentrados” (Anexo 2-A) ; y (ii) fotografía del demandante con el uniforme característico del área de laboratorio (Anexo 2-B), por lo que en base a lo aportado y admitido de manera correcta deberá de resolverse la presente litis.

CUADRAGÉSIMO QUINTO.- Al respecto, si bien es cierto que preliminarmente se acreditaría con la “cadena de custodia muestras de concentración⁶”, que el actor habría desarrollado las labores de Operador de Laboratorio⁷, y que esto se colegiría, además, con las fotografías obrante de fojas 270 y lo declarado por el trabajador en la Continuación de la Audiencia de Juzgamiento (minuto 00:31:49 - 00:33:24), puesto que

⁵ Salvo las exhibicionales y declaración de parte.

⁶ Obrante de fojas 269.

⁷ Ya que el actor habría recibido como parte del laboratorio una muestra con fecha 14 de diciembre de 2020.



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

de manera concreta habría detallado cuales eran sus funciones como Operador de Laboratorio; no menos cierto es también que de autos no obra caudal probatorio que demuestre de manera fehaciente las alegaciones del actor en cuanto a que habría desarrollado objetivamente las labores de Operador de Laboratorio, como serían por ejemplo las capacitaciones y/o documentos pertinentes en relación a la supuesta variación de las funciones, pues según lo manifestado por el accionante en su escrito de modificación de demanda -fojas 37-, las labores de Operador de Laboratorio las habría realizado por más de 07 meses (del 23.05.2020 al 31.01.2021).

CUADRAGÉSIMO SEXTO.- Ahora bien, en la Audiencia de Vista (minuto 00:23:00) y bajo lo declarado en la Continuación de la Audiencia de Juzgamiento, el Magistrado Ponente realizó algunas preguntas al accionante; así, a la pregunta *“usted hizo capacitación de un día”*, éste respondió *“a mi me capacitaron 3 días para ayudar, primero al Operario de Laboratorio Roberto Vargas”*, a la pregunta *“al poco tiempo que lo capacitaron ya se quedó como Operario permanente con tan poca capacitación, era así tan rápido”*, éste respondió *“al principio empecé con el proceso de secado solamente de muestras, después el supervisor me enseñó a cerca del porcentaje del secado y armar los paquetes que mandábamos a los clientes”*, a la pregunta *“día a día lo seguían capacitando”*, éste respondió *“seguía aprendiendo”*, a la pregunta *“usted no ha tenía experiencia previa en estos temas de laboratorio”*, éste respondió *“no”*; de lo expresado se puede observar que si bien el demandante pudo haber realizado ciertas funciones como Operador de Laboratorio, no menos cierto es también que aquellas no las realizó a plenitud, ya que según lo declarado era capacitado día a día, por lo que no tenía aptitud completa para realizar las funciones en comento.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- A ello debe agregarse que, si bien el actor pudo estar relacionado con las labores de un Operador de Laboratorio, como lo demostraría la *“cadena de custodia muestras de concentración”*, no menos cierto es también que dentro de sus funciones como **Ayudante de Concentradora III**, no solo era de realizar las tareas



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

de limpieza y ordenamiento de determinadas áreas, sino que también “*debía asistir a los operadores de las diferentes áreas de la concentradora en las tareas requeridas*”, tal como se aprecia del Anexo N° 1 (ver fojas 175), adjuntado al contrato de trabajo. Siendo esto así, se llega a la conclusión de que el actor no realizaba propiamente las labores de un Operador de Laboratorio, sino que en adición a sus funciones de **Ayudante de Concentradora III**, apoyaba y/o asistía a los operadores de las diferentes áreas.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO.- Otro punto importante a resaltar es que, para realizar las labores de Operador de Laboratorio se debía de cumplir con ciertas exigencias, tal como se advierte de la descripción de puesto obrante de fojas 197 a 201.

5. Requisitos del Puesto	
5.1 Educación Requerida:	Preferentemente estudios superiores o técnicos y/o con experiencia laboral comprobada en laboratorios químicos
5.2 Especialidad:	De preferencia en Química, Metalurgia u otras especialidades técnicas afines
5.3 Conocimientos Informáticos:	MS Office básico
5.4 Idiomas:	Español
5.5 Experiencia Previa:	Para personal sin formación profesional deseable contar con 02 años de experiencia comprobada de haber realizado labores en laboratorios químicos y para Profesionales Técnicos deseable contar con 01 año de experiencia.

CUADRAGÉSIMO NOVENO.- En ese sentido, el demandante no ha acreditado contar con la experiencia laboral comprobada en laboratorios químicos, coligiéndose lo antes indicado con la propia declaración del actor en la Continuación de la Audiencia de Juzgamiento (minuto 00:38:15), pues a la pregunta del abogado de la emplazada “*usted ha realizado estudios o especialidad o algo por el estilo referido a producto químicos o manejo de químicos*”, éste respondió “*no*”.

QUINCUAGÉSIMO.- Todas estas circunstancias no hacen inferir que el demandante en principio no cumplía con el perfil exigido para desempeñar el cargo de



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

Operador de Laboratorio; a ello debe agregarse también, que no ha acreditado haber sido capacitado para realizar las funciones de dicho cargo, o que en su defecto, se le haya asignado a realizar las funciones propias de un Operador de Laboratorio, por lo que siendo esto así, y al no haberse cumplido con la carga probatoria, **corresponde desestimar el sexto y sétimo agravio del demandante**, confirmándose este extremo de la venida en grado.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO.- En cuanto a los honorarios profesionales, advertimos que la parte demandante plantea como pretensión el pago de honorarios profesionales en un 35% de la suma total obtenido en sentencia; al respecto, si bien en lo actuado no se adjuntó contrato alguno referente a la prestación de los servicios profesionales, no menos cierto es también que el abogado del actor sostuvo en la Audiencia de Vista⁸ que el contrato celebrado con el demandante fue verbal, lo cual fue ratificado por el propio trabajador (minuto 00:27:50). En tal sentido, y estando al consentimiento del trabajador conforme a lo pactado con su abogado patrocinador, esta Sala Laboral estima conveniente declarar **fundada el pago de los horarios profesionales en el 35%**.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO.- Sin perjuicio de lo señalado, debe hacerse algunas precisiones, las costas y costos deberán ser asumidas de manera directa por la demandada, la misma que será determinada en ejecución de sentencia, y los **honorarios profesionales deberán ser asumidos de manera exclusiva y a cargo íntegro por la parte del trabajador**, que nada tiene que ver con la demandada; motivo por el cual, **debe ampararse el octavo agravio del demandante**.

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la Segunda Sala Laboral Permanente de la

⁸ Minuto 00:18:56.



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESUELTO:

- I. **CONFIRMAR:** La **Sentencia N° 403-2022**, contenida en la Resolución N° 07 de fecha 10 de octubre de 2022, obrante de fojas 314 a 330, en el extremo que declara **INFUNDADA** la pretensión de nivelación de remuneraciones y el pago de una indemnización por daños y perjuicios en el rubro de daño moral.

- II. **REVOCAR:** La **Sentencia N° 403-2022**, contenida en la Resolución N° 07 de fecha 10 de octubre de 2022, obrante de fojas 314 a 330, en los demás extremos que contiene; y **REFORMÁNDOLA** se declara **FUNDADA** en parte. En consecuencia:
 1. **SE RECONOCE** la condición de trabajador a tiempo indeterminado del demandante desde el 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, **DECLÁRESE INCAUSADO EL DESPIDO** del cual fue víctima el trabajador; en consecuencia, **CUMPLA** la demandada con reponerlo en sus labores habituales o en otra de similar condición.
 2. **SE ORDENA** que la demandada pague al actor por concepto de lucro cesante la suma de **S/. 60,000.00 (SESENTA MIL CON 00/100 SOLES)**, más los intereses legales a determinarse en ejecución de sentencia.
 3. **CARECE DE OBJETO** emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.
 4. **CONDÉNESE** a la demandada al pago de costas y costos del proceso, los mismos que serán determinados en ejecución de sentencia.
 5. **FÍJESE** los honorarios profesionales en el **35%** de la suma total obtenida, los mismos que serán de cargo exclusivo por parte del demandante.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



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

EXPEDIENTE N° 03240-2021-0-1801-JR-LA-03

En los seguidos por **CRISTHIAN ALEXIS ACOSTA RAMOS** contra la **COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A.**, sobre desnaturalización de contrato y otros; devolviéndose los actuados al Juzgado de origen.

Notifíquese.-