

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

**Señores:**

**BEGAZO VILLEGAS**  
**ALMEIDA CÁRDENAS**  
**HUERTA RODRÍGUEZ**

**Resolución N° 11**

**Lima, 31 de enero de 2023. -**

**VISTOS:**

En audiencia pública de vista de la causa de fecha 24 de enero de 2023. Interviene como ponente la señora Juez Superior **Velia Begazo Villegas**.

**ASUNTO:**

Es materia de revisión la resolución número seis de fecha 17 de junio de 2022 que contiene la Sentencia N° 226, que declara fundada en parte la demanda de **INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES** interpuesta por **CRISTIAN GIOVANNI AMAYO ZEVALLOS** contra el **EXTREME MANUFACTURING PERÚ S.A.**; en mérito al recurso de apelación interpuesto por la demandada mediante escrito corriente a fojas 342 a 353. Dicho recurso de apelación fue concedido mediante resolución número siete de fecha 05 de octubre de 2022.

**AGRAVIOS:**

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

1. La sentencia impugnada, al no haberse pronunciado sobre la prueba documental contenida en el correo electrónico remitido por Karen Mendivil A. de fecha 08 de enero de 2020 a horas 4:15 PM al demandante, mediante la cual se le adjunta la Carta de fecha 08 de enero de 2020, referida a la extinción del vínculo laboral del contrato plazo indeterminado firmado el 19 de diciembre de 2019; la cual es el elemento de prueba que sustenta la alegación principal de la defensa de la demandada, ha

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

Sentencia cuestionada ha incurrido en una insuficiente motivación, que acarrea la nulidad de la misma.

2. La Sentencia en cuestión, al no valorar la prueba documental - correo electrónico y Carta - mediante el cual se comunica al demandante la decisión de extinguir el contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del periodo de prueba; incurre en un grave error de insuficiente motivación. Sumado a esto, hay una errónea valoración de la prueba documental relativa a la Constancia emitida por la emergencia sanitaria y que no constituye una Constancia de Trabajo; y una errónea valoración de las conversaciones de WhatsApp que no reflejan los elementos constitutivos del contrato de trabajo, sino que son comunicaciones de coordinación para que el actor realice adecuadamente su servicio de naturaleza civil.
3. La Sentencia cuestionada incurre en error valoración del acta policial de fecha 09 de setiembre de 2020 de horas 16.40 PM, como un elemento probatorio de haberse producido un despido sin causa en contra del actor. Conforme sostuvimos en nuestra contestación de la demanda y en el alegato de la audiencia de juzgamiento, a partir del 11 de febrero de 2020 se estableció una relación contractual de naturaleza civil entre las partes con el objeto que el actor brinde servicios profesionales de informática para la empresa; y en consecuencia no estaba autorizado el demandante para ingresar al local de la empresa, salvo necesidades justificadas para la mejor prestación del servicio de naturaleza civil contratado.
4. Considera que no corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios, puesto que no existe una conducta antijurídica de la demandada. En efecto, no se configurado un despido sin causa el 09 de setiembre de 2020, conforme a la normatividad laboral y desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional, puesto que en dicha fecha el actor no tenía una relación laboral con el demandante. En tal sentido, al no existir ninguna conducta antijurídica no concurren los otros elementos constitutivos de la reparación civil alegada por la parte demandante.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

5. La Sentencia en cuestión, incurre en error respecto al quantum de la indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral). En efecto, respecto al monto del lucro cesante la sentencia impugnada equipara el lucro cesante con la remuneración neta que el actor dejó de percibir - remuneración bruta menos los descuentos de ley -; y además, establece un factor de actualización hasta la fecha efectiva de la reposición del demandante en su puesto de trabajo. Esto significa, que la Sentencia impugnada, al considerar el monto de lucro cesante sobre la base de la remuneración del trabajador; en realidad está reconociendo el pago de remuneraciones devengadas vía el lucro cesante; lo cual es contrario a la doctrina jurisprudencial establecida sobre la materia.
6. Considera que no existe un despido incausado, entonces la sentencia en cuestión, incurre en error para determinar el monto del daño moral. Asimismo, indica que la sentencia, considera que el solo despido justifica el pago de una indemnización por daño moral, sin embargo, resulta pertinente invocar que la Corte Suprema de la República ha señalado que, si bien todo despido o cese afecta el ánimo del trabajador, esto no puede ser suficiente para acreditar el daño moral.
7. Sostiene que no le corresponde al demandante el pago de beneficios sociales, porque desde el 11 de febrero de 2020 el prestaba sus servicios bajo un contrato de naturaleza civil y no bajo una relación laboral.

**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 circunscriben el ámbito exclusivo sobre el cual debe pronunciarse este órgano jurisdiccional.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

2. Corresponde determinar si la sentencia venida en grado se encuentra acorde a Ley, para ello resulta pertinente verificar a la luz del principio de primacía de la realidad, si en el caso que nos ocupa corresponde determinar si el vínculo contractual habido entre las partes desde el 02 de enero de 2020 hasta el 09 de setiembre de 2020, bajo la modalidad de contratos civil deben ser considerados como un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.
3. En tal circunstancia, corresponde abordar esta causa bajo el **principio de primacía de la realidad**. Lo que se persigue con este principio es determinar que, allí en donde aparentemente se presenta una relación no laboral, civil o comercial, hay, en realidad un contrato de trabajo. A partir de tal determinación y como consecuencia de ello, deberá aplicarse todos los efectos jurídicos de carácter laboral.
4. Como señala Guillermo CABANELLAS: *«Muchas veces se trata de dar a un trabajador subordinado la apariencia de un trabajador autónomo. Esta situación es tan frecuente que obliga a los tribunales a determinar no que el conjunto sea simulado, y sí simplemente a establecer la verdadera naturaleza de la prestación. En esta forma, las disposiciones de código Civil sobre simulación de contratos se borran para penetrar en el contrato realidad; esto es, en la ejecución de la prestación de un trabajo, deduciendo de ello sus caracteres esenciales para llegar a la determinación de la naturaleza del vínculo que liga a las partes. Para simular un contrato de locación de obra o servicio que oculta un verdadero contrato de trabajo se utilizan diversos recursos: En todos los casos debe tratarse, como hemos dicho, de llegar al contrato realidad a la efectiva prestación, al orden de las relaciones habidas entre las partes, para determinar la auténtica naturaleza jurídica del acto cumplido»* [Cita de Guillermo CABANELLAS hecha por Américo PLÁ RODRÍGUEZ en su clásica obra «Los Principios del Derecho del Trabajo», 3era Edición actualizada, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1998, pág. 324.].
5. Asimismo, el Tribunal Constitucional peruano ha señalado lo siguiente: *«El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea*

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

*enfocado precisamente en estos términos» (Expediente N° 991-2000-AA/TC). Además, agrega el Alto Tribunal: «[...] así como en el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a los que sucede y se aprecia en los hechos» (Expediente N° 2132-2003-AA/TC-Piura).*

6. En este orden, lo que corresponde analizar en este caso es si en la relación jurídica habida entre las partes, lo que ha existido es una relación de naturaleza civil, tal como se ha pactado formalmente; o si, por el contrario, lo que realmente ha existido es una relación de naturaleza laboral, lo que constituye uno de los fundamentos centrales de la demanda. Para ello, es necesario revisar los parámetros que le han servido al juez para resolver este aspecto de la controversia.

#### **Prestación personal de servicios**

7. En primer lugar, es necesario precisar que el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 29497, establece que *«Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario»*. Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, a la demandante, se le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios.
8. Así, pues, resulta necesario revisar la valoración efectuada por el *a quo* de los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si la accionante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal de servicios en favor de la demandada.
9. Este elemento esencial del contrato de trabajo se traduce en el hecho de que el servicio será dado en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. Al respecto, resulta ilustrativa la definición que nos brinda sobre este elemento el autor nacional Wilfredo Sanguinetti, citado por Jorge Toyama, cuando señala lo siguiente: *«[...] es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae) la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma»*. Y completa la idea el mismo Toyama señalando:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

«Es decir, la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personal – ‘intuitu personae’ y no puede ser delegada a un tercero [...] Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no cumpliendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros –salvo el caso del trabajo familiar. Este requisito, como hemos anotado, no es exigible al contrato de servicios no personales» [TOYAMA, Jorge. «El principio de primacía de la realidad en las sentencias del Tribunal Constitucional». En: Estudios de la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Previsional. Academia de la Magistratura, octubre de 2004, pp. 36.]

### Presencia de los otros elementos esenciales del contrato de trabajo

10. No obstante, la carga de la prueba establecida en el citado numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 29497, le impone a la accionante solo la acreditación de la prestación personal de servicios; sin embargo, este Colegiado considera adecuado analizar adicionalmente si en dicha relación se han presentado los demás elementos esenciales del contrato de trabajo: la subordinación y la remuneración. A este propósito es necesario antes fijar los márgenes conceptuales de estos elementos.
11. La definición del elemento *subordinación* está claramente prevista en el artículo 9 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, entendiéndose por ella que «el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador».
12. Mientras que la *remuneración* viene a constituir, de acuerdo al artículo 6 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. El Convenio 95 de la OIT considera «salario» la «remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal,

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

*por el trabajo que este último haya efectuado a deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar».*

### **Análisis de las pruebas aportadas al proceso**

13. Del estudio de autos se aprecia la constancia de fecha 11 de mayo de 2020, obrante a foja 31, del cual se advierte que la demandada Extreme Manufacturing mediante su Gerente General otorga una constancia de prestación de servicios permanentes al demandante a fin que pueda movilizarse en el estado de emergencia; también, se puede apreciar las conversaciones por WhatsApp anexados al expediente electrónico se advierte que las conversaciones eran relacionadas a que día se cumpliría con el pago de la remuneración del demandante, así como coordinaciones de trabajo y reuniones, de estos medios de prueba se evidencia que el demandante prestó servicios a favor de la demandada desde el 02 de enero hasta 09 de setiembre de 2020, ejecutando dichos servicios como Jefe de la tecnología de Información; aunado al hecho que la demandada no ha negado la prestación de servicios. En ese sentido, demostrada la prestación personal de servicios por la parte accionante de acuerdo a las instrumentales que se han indicado previamente y de conformidad con el inciso 23.2 de la norma precitada se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes; asimismo, se verifica que los servicios del actor se encontraban bajo subordinación, toda vez que por la propia naturaleza de las funciones que desempeño el demandante, estos no podían ser desempeñadas en forma independiente, sino que se encuentran sujetas a órdenes por parte de la demandada. Más aún, sino se ha demostrado que estas labores se realizaron de manera autónoma. De lo que se advierte que las labores que prestó el demandante se encontraron sujetas a subordinación y supervisión por parte de la demandada;
14. De lo anterior se verifica que el emplazada ejercía una actividad de dirección y fiscalización sobre la prestación de servicios efectuadas por el accionante; debiendo precisarse que si bien el poder de subordinación otorga al empleador las facultades de dirección, fiscalización y disciplinarias, también lo es que para verificar dicho poder, como elemento esencial del contrato de trabajo, no es necesario que el empleador ejerza en

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

los hechos las tres facultades que éste le confiere, sino que basta con apreciarse solo una de ellas para determinar la existencia de una relación laboral.

15. Por otro lado, se ha verificado que en contraprestación de las labores que efectuó el accionante, se le abonó una remuneración mensual, pues la demandada de ningún modo a contradicho el pago de una remuneración fija y mensual; únicamente hace referencia a que se trata de una prestación de naturaleza civil.
  
16. Ahora que, si bien la demandada acusa que el a quo no ha tenido en cuenta la carta de extinción de vínculo laboral a plazo indeterminado, también lo es que dicha carta obrante a fojas 273, no contiene constancia de recepción ni la firma del demandante, por lo que no ofrece convicción para desvirtuar que los servicios que sucedieron a ello fueron de naturaleza laboral; si bien corre la constancia de alta y baja del trabajador (fojas 275 y 276), de cuyo contenido se advierte que recién fue registrado con el número de orden 108432724 el 02 de diciembre de 2020, fecha muy posterior a la extinción laboral que aduce la demandada. Asimismo, la demandada cuestiona e indica que la constancia que cita el a quo no es una constancia de trabajo y que los mensajes de WhatsApp solo son comunicaciones de coordinación, sin embargo, a criterio de este Colegiado la constancia corriente a fojas 206, si constituye un elemento probatorio valido y eficaz, ello en la medida que el referido documento solo puede ser entregado u otorgado a aquellas personas que tiene la calidad de trabajadores, mas no a personal que tienen una relación contractual civil; ese mismo, razonamiento aplica para los mensajes de whatsapp, puesto que de su contenido reflejan conversaciones de carácter laboral mas no de índole personal.
  
17. En consecuencia, habiéndose verificado el elemento diferenciador del contrato de trabajo con el de un contrato civil, esto es *la subordinación*, en aplicación de la carga probatoria, contenida en el artículo 23, inciso 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, este Colegiado concluye que entre las partes existió una verdadera relación laboral por el periodo reclamado desde el 02 de enero hasta el 09 de setiembre de 2020, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, y no una de carácter civil como señala la emplazada., en tal sentido se desestima el *segundo agravio* expuesto por la demandada.

18. Respecto al *septimo agravio* de la demandada. Cabe resaltar que habiéndose determinado la existencia de una relación laboral entre las partes al amparo del régimen laboral de la actividad privada, corresponde otorgar a la demandante los derechos que le corresponde a dicho régimen, tal como lo dispone el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, entre ellos los conceptos reclamados como compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, que son regulados por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR y la Ley N° 27735. Más aún, si la demandada no ha cuestionado técnicamente la liquidación efectuada por la a quo. Motivo por el cual se desestima el séptimo agravio de la emplazada. No obstante, en la medida que se está ordenado la reposición, la compensación por tiempo deberá depositarse en la entidad financiera que indique el demandante;
19. Absolviendo *tercer agravio*, debemos señalar que, en el presente caso se ha reconocido, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que, según el cual solo el demandante podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, esto es por falta grave o previa indemnización que corresponda bajo los parámetros que establece el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y no como ha venido señalando la demandada que ha existido un contrato civil; es en atención a ello que se colige que el despido del actor se produjo por una decisión unilateral del empleador; siendo así, se ha configurado jurídicamente en caso concreto el despido incausado el 09 de setiembre de 2020. En ese sentido cabe citar el fundamento 6) de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 04822-2011-PA/TC - de fecha 20 de abril del 2012 que señala: *“Estando a lo antes expuesto, se concluye que al haber existido entre las partes un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el demandante sólo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley; por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el supuesto vencimiento del plazo del contrato de trabajo, tiene el*

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

*carácter de un despido arbitrario frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales”; por las razones antes expuestas, el cese del accionante no se ha dado en mérito a un debido procedimiento de despido que contempla la ley, esto es conforme a los artículos 31 y 32<sup>1</sup> del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*

20. En ese orden, resulta menester señalar la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 13 de marzo del 2003, Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Llanos Huasco, en la cual señala: “(...) De ahí que el Tribunal Constitucional, a lo largo de su abundante jurisprudencia, haya establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: ...b) **Despido incausado.**- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, 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...**”. Por lo que teniendo en cuenta su naturaleza restitutoria según pronunciamientos del Tribunal Constitucional; y habiéndose determinado que el cese del actor devino en un despido incausado, corresponde la reposición a su centro de labores, la cual constituye una protección restitutoria frente a este tipo de despido, lo que se concluye que la

<sup>1</sup> **Artículo 31.-** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

**Artículo 32.-** El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

demandada se encuentra obligada a reponer al trabajador **a su puesto de trabajo en su mismo cargo y/o similar** conforme a lo señalado la Juez en la recurrida; por lo que tratándose de una reposición por despido incausado el presente caso, el demandante ha probado el despido mediante la constatación policial corriente a fojas 196, habiendo cumplido con lo establecido en el 196° del Código Procesal Civil, concordarse con el literal a) del numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29497 y el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; en tal sentido se *desestima el tercer agravio formulado por la demandada, y se confirma dicho extremo.*

21. En cuanto al *cuarto, quinto y sexto agravio de la demandada*, respecto a la pretensión de *indemnización por daños y perjuicios*; señala la parte demandante que el despido incausado del que fue objeto fue inhumano para él, le generó daños y perjuicios en el extremo del daño moral y lucro cesante; lo que niega la parte demandada, señalando que el demandante no ha presentado prueba alguna que demuestre que ha sufrido algún daño moral y que no existe una conducta antijurídica. Al respecto, cabe puntualizar que la responsabilidad civil obligacional o contractual es producto del incumplimiento de un deber jurídico específico denominado "*relación jurídica obligatoria*", siendo sus requisitos recurrentes: la antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución que la ley señala; en la responsabilidad contractual las conductas que pueden dar lugar a la obligación legal de indemnizar son siempre conductas tipificadas legalmente, en consecuencia, la obligación de indemnizar nacerá siempre que se cause un daño al acreedor como consecuencia de haber incumplido absoluta o relativamente una obligación; teniendo en cuenta ello amerita analizar los elementos de la responsabilidad contractual;
22. Respecto de la *antijuricidad* es el hecho contrario a la ley, al orden público y las buenas costumbres, lo que ha quedado acreditado en autos, en tanto se ha declarado fundada la demanda el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado y la reposición por despido incausado; por lo que se encuentra acreditado la vulneración del derecho fundamental al trabajo; en tanto, la demandada incurrió en un despido incausado, vulnerando el

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

derecho al trabajo; en consecuencia, este proceder de la emplazada al desconocer derechos laborales del actor denotan una conducta antijurídica, la cual además ha ocasionado daños al actor al haberse visto privado de su fuente de ingresos derivados de los servicios a la demandada; en consecuencia, se encuentra acreditada la conducta antijurídica de la demandada;

23. En cuanto al *daño*, es entendido como el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; un interés jurídico que puede ser patrimonial o extra patrimonial; el daño es patrimonial o material, cuando afecta parte del patrimonio del titular del derecho afectado y es extra patrimonial, cuando se refiere al daño de la persona, su salud física o psicológica; en el presente caso la parte demandante solicita que se le pague la suma de S/. 360,000.00 por lucro cesante, y daño Moral por el monto de S/150,000.00, como daño por haber dejado de laborar durante la fecha que ocurrió su despido hasta su reposición, habiendo dejado de percibir su haber mensual que habitualmente percibía así como sus beneficios sociales, la falta de labores se debió a la conducta arbitraria e ilegal de la demandada quien procedió a despedirlo sin motivación o causa alguna; cabe precisar que el demandante ha sido reincorporado por mandato judicial al vulnerarse su derecho al trabajo, siendo así, se determina que su economía se ha visto perjudicado por la conducta antijurídica de la demandada; infiriéndose de ello que en el presente caso, se ha producido un daño al despedir a la demandante;
24. Respecto de la *relación de causalidad*, la misma debe entenderse 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 señala Lizardo Taboada Córdova, "*el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor*". Y de acuerdo a lo establecido en el artículo 1321° del Código Civil; siendo que en el caso de autos, ha quedado demostrado fehacientemente que el daño que sufriera el accionante, ha tenido como hecho generador, que la demandada haya procedido a despedirlo sin que existiera una causa justa, contraviniendo lo establecido en el artículo 24° y 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; por lo que, el daño ocasionado que se alega, se produjo como consecuencia directa del incumplimiento de obligaciones de la parte demandada, conclusión que determina, la existencia de dicho nexo de causalidad;

25. Que, en cuanto a los *factores de atribución de la Responsabilidad*, están constituidos por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve. En el caso de autos, atendiendo a que, la demandada ha procedido a despedir a la parte demandante, con vulneración al derecho al trabajo, en tanto su accionar le produjo un daño al recurrente, siendo que además, la conducta de la demandada al despedir al actor no responden a los cánones de la buena fe, advirtiéndose la inejecución deliberada de las obligaciones del empleador, traducida en el cese injustificado del accionante; por consiguiente, habiéndose establecido que el accionante ha sufrido los daños invocados, y establecido el nexo causal, se concluye que le corresponde el derecho al pago de la Indemnización por daños y Perjuicios por el cese de que fue objeto;
26. Respecto a la indemnización por daños y perjuicios por **lucro cesante** o *lucrum cessans* debe entenderse como la renta o ganancia frustrada o dejada de percibir, el mismo que se acreditaría con el despido incausado que la demandada a efectuado al demandante, conforme se ha determinado en párrafo precedentes; por lo que, desde el despido a la fecha de emisión de la sentencia de primera instancia, es el periodo que habría dejado de percibir determinada renta o ganancia, no obstante ello, debe precisarse que ello no implica el reconocimiento de remuneraciones caídas o devengadas; en la medida que nos encontramos ante un proceso de indemnización por daños y perjuicios (de naturaleza resarcitoria) no se trata de un proceso de cobro de remuneraciones devengadas (de naturaleza contraprestativa), sino de una pretensión indemnizatoria de naturaleza diferente; por lo que, en valoración equitativa y considerando lo actuado en el proceso, el tiempo transcurrido desde el cese y lo percibido a ese momento, en valoración equitativa corresponde modificar el monto determinado por lucro cesante en la suma de **S/ 88,200.00 soles**, más los intereses legales conforme el artículo 1334° del Código Civil; en consecuencia, corresponde confirmar la Sentencia en tal extremo pero modificando el monto ordenado pagar.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

27. Que, en cuanto al *daño moral*, es de señalar que por disposición del artículo 1322° del Código Civil, es otro de los daños susceptibles de resarcimiento de la responsabilidad civil contractual, entendido este como el dolor, sufrimiento o lesión a los sentimientos socialmente legítimos y aceptables; debe precisarse que el daño moral incluye el psicológico y el daño a la persona; en el caso de autos, es innegable que el **despido incausado sufrido por el actor alteró su unidad psicosomática**, perjudicando el desarrollo de su vida en diferentes aspectos: ya sean laborales, domésticas, de relación social, sentimentales, recreativas, causando aflicción en el actor, no solo por el hecho del cese sino también por el tiempo que transcurrió, con lo que se encuentra acreditado una afectación moral, personal; siendo así, se evidencia indudablemente que el despido le ha causado un daño moral a la demandante, vulnerado su derecho al trabajo y el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, afectándose con ello derechos fundamentales protegidos por la Constitución Política del Perú como los señalados en el primer numeral del artículo 2°, artículo 22° y 23° de la Constitución Política del Perú; por lo que se hace indubitable que se haya producido angustia pues se ha creado un clima de inestabilidad emocional durante el tiempo en que se encontraba despido y por ende imposibilitado de percibir una remuneración mayor que sustente su bienestar, evidenciándose la existencia de carga familiar, y que el cese dio en el contexto de la emergencia sanitaria por Covid; lo cual genera especial aflicción, angustia, malestar que corresponde indemnizarse. En tal sentido, estando a que corresponde al actor la indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral conforme se ha detallado en el considerando anterior, monto indemnizatorio que con valoración equitativa, conforme lo establece el artículo 1332° del Código Civil, resulta razonable el monto determinado en la apelada de S/ 20,000.00 por indemnización de daños y perjuicios por concepto de daño moral, más los intereses legales conforme a lo dispuesto en el artículo 1334° del Código Civil; desestimándose el *cuarto, quinto y sexto agravio de la demandada*.

28. En cuanto al *primer agravio* de la demandada referido a la **falta de motivación**. Ante ello, corresponde mencionar que, el artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece que: “*Son principios y derechos de la*

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

*función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)”, asimismo el segundo párrafo del artículo 121° del Código Procesal Civil prevé que: “Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.”; que en el caso de autos, se tiene que el A quo ha efectuado un análisis de los hechos y de las normas, que considera que son de aplicación a la presente causa, sustentadas en lo actuado durante la tramitación del proceso, las cuales han sido expresadas en la recurrida conforme se tiene de la parte considerativa (parte pertinente); así, de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil, en las resoluciones sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión; que asimismo no basta que se plantee la falta de motivación de la Sentencia o que esta es incongruente, sino que debe ser acreditada fehacientemente y el hecho de que una de las partes del proceso, no se encuentre de acuerdo con lo resuelto en la Sentencia, no significa que la misma adolezca de vicios que merezcan su nulidad; máxime si en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, se señala que en todo proceso laboral, los jueces deben privilegiar el fondo sobre la forma, siendo ello así se determina que la resolución en grado no carece de motivación o motivación aparente, no existiendo vicio alguno que invalide el proceso para determinar su nulidad, conforme a lo dispuesto por el artículo 171° del Código Procesal Civil, por lo que corresponde desestimar el agravio alegado por la parte emplazada.*

29. Finalmente, 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.

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

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima y administrando Justicia a nombre de la Nación:

**HA RESUELTO:**

- ❖ **CONFIRMARON** la resolución número seis de fecha 17 de junio de 2022 que contiene la Sentencia N° 226, que declara fundada en parte la demanda de **INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES** interpuesta por **CRISTIAN GIOVANNI AMAYO ZEVALLOS** contra el **EXTREME MANUFACTURING PERÚ S.A.**; en consecuencia:
  1. **ORDENARON** que la demandada **EXTREME MANUFACTURING PERÚ S.A.C** cumpla con **REPONER** a la demandante **CRISTIAN GIOVANNI AMAYO ZEVALLOS** en su mismo puesto de trabajo o en un puesto de trabajo de similar nivel y categoría al ostentado al momento de su cese el 09 de septiembre de 2020. **ORDENARON** que, al momento de procederse a la ejecución de la Reposición de la parte demandante, el Juez de Primera Instancia convoque a una Diligencia de Supervisión Virtual, dando cumplimiento estricto al lineamiento N° 011-2020-P-CSJLI-PJ aprobado por Resolución Administrativa N° 0043-2020-P-CSJLI-PJ; formando la presente resolución parte integrante de la Sentencia emitida en autos;
  2. **MODIFICARON** el monto ordenado a pagar a favor del demandante, en consecuencia, **ORDENARON** que el **EXTREME MANUFACTURING PERÚ S.A.C** cumpla con **PAGAR** al demandante **CRISTIAN GIOVANNI AMAYO ZEVALLOS** la suma ascendente a **S/ 117,200.00 soles (CIENTO DIECISIETE MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES)**, por los conceptos de gratificaciones, Lucro cesante, daño moral y compensación tiempo de servicios, conforme a lo determinado en el considerando dieciocho de la presente, **más** intereses legales y financieros.
  3. **ORDENARON** que el **EXTREME MANUFACTURING PERÚ S.A.C** cumpla con pagar los costos y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE**  
Expediente N° 11133-2020-0-1801-JR-LA-02

- ❖ **ORDENARON** que la presente resolución sea notificada mediante Sistema de Notificaciones Electrónicas - SINOE a las casillas electrónicas de las partes.

En los seguidos por **CRISTIAN GIOVANNI AMAYO ZEVALLOS** contra el **EXTREME MANUFACTURING PERÚ S.A**, sobre reconocimiento de la relación laboral y otros; y, los devolvieron al **Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima**.

**Notifíquese.-**