

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



**Señores:**

URBANO MENACHO

**BARBOZA LUDEÑA**

QUILCA MOLINA

**RESOLUCION NÚMERO: VEINTICUATRO**

**Lima, veintiocho de setiembre del dos mil veintitrés. -**

**VISTOS:**

En Audiencia Pública realizada el veintiuno de setiembre del año en curso, con la asistencia en representación de la parte demandante Erika Vanessa Arévalo Mermao, asiste su abogado Juan Carlos Valentín Llanos, con Registro del Colegio de Abogados de Lima 15839; por la parte demandada Clínica San Gabriel S.A.C., asiste su abogado José Luis Morante Cavero, con Registro del Colegio de Abogados de Lima 47731; e interviniendo como Juez Superior ponente, el señor Barboza Ludeña.

**ASUNTO:**

Es materia de apelación por las partes: La **Sentencia N° 0041-2023-NLPT-EJE-j**, contenida en la **Resolución Número Dieciocho**, de fecha 31 de enero de 2023, obrante de fojas 410 a 436, integrada por **Resolución Número Diecinueve**, que obra de fojas 469 a 470; que **RESUELVE:**

1. Declarando **INFUNDADA** la Tacha formulada por la parte demandada.
2. Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta ERIKA VANESSA AREVALO MERMAO contra la CLINICA SAN GABRIEL S.A.C sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS MODALES Y OTROS. En consecuencia:
3. Se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, en el periodo 02 de diciembre 2016 al 31 de octubre 2020 por la desnaturalización de contratos modales.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



**4. ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/.61,920.83 soles** por concepto de vacaciones simples y trucas, daño moral y daño a la persona más intereses legales a ser liquidados en ejecución de Sentencia.

**5.** Declarando **INFUNDADA** la demanda en cuanto al extremo de lucro cesante, daño emergente, gratificaciones, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios, daño moral por el despido arbitrario, así como, el exceso del monto demandado.

**6.** Se **CONDENA** a la demandada al pago de Costas y Costos del proceso conforme se ha venido estableciendo, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia. **NOTIFIQUESE** a la casilla electrónica de las partes.

**AGRAVIOS:**

**& La demandante mediante su recurso de apelación de fecha 07 de febrero del 2023, que corre de fojas 446 a 452, expresa los siguientes agravios:**

i) En cuanto al daño moral se debió tener presente al momento de resolver que al despedir a un trabajador sin causa justa ocasiona un sufrimiento que da lugar a una indemnización por daño moral, no siendo necesario la acreditación de dicho daño, es prueba suficiente el despido incausado; así como al momento de su cese se encontraba mal de salud, producto del accidente de trabajo ocurrido en las instalaciones de la demandada; lo que le hace más difícil encontrar otro empleo similar; encontrándose justificado el daño moral al haber sido separada ilegítimamente de su puesto de trabajo luego de mas de tres años de servicios, por lo que debió declarar fundado este extremo y ordenar el pago de S/50,000.00 soles.

ii) Con relación a la indemnización por lucro cesante producto del accidente de trabajo, precisa que se ha establecido la responsabilidad de la demandada al no existir prueba a cargo del empleador de sus deberes de la adopción de medidas preventivas de accidentes, verificándose el actuar antijurídico del empleador en cuanto a la inadecuada implementación de medidas de

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



prevención y seguridad en el trabajo; implicando una culpa inexcusable, existiendo una relación de causa – efecto entre el accidente de trabajo y la conducta de la demandada, por lo que en aplicación del artículo 1332° del Código Civil, que señala cuando el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso deberá fijarlo el con valoración equitativa, en la recurrida se considera erróneamente para la fijación de la cuantía del lucro cesante la probabilidad de obtención de ingresos posteriores al despido; sin embargo, la interpretación correcta es que el quantum se fija por las remuneraciones dejadas de percibir por lo que solicita se fije prudencialmente en la suma no menor de S/20,000.00 soles.

iii) La sentencia declara fundada la demanda de indemnización por daño moral por accidente de trabajo; sin embargo, otorga una indemnización diminuta por daño moral de S/5,000.00 soles; debiendo tener en cuenta que fue víctima de un accidente de trabajo, que le ha dejado con una lesión permanente, ya que se le han incrustado clavos en forma permanente y aunado al factor económico debido al despido arbitrario, no ha seguido tratamiento según indica; siendo incierta su recuperación no pudiendo desenvolverse bien, por lo que la afección señalada la va acompañar generándole una afección emocional, por lo que considera diminuta la indemnización de S/9,000.00 soles otorgados, por lo que solicita se fije en una suma no menor de S/50,000.00 soles.

**& La demandada mediante su recurso de apelación de fecha 09 de febrero del 2023, que corre de fojas 457 a 466, expresa los siguientes agravios:**

i) En el numeral 3.2 de la recurrida para la tacha, se cita el artículo 45° del Decreto Supremo 001-96-TR, en donde se establecen los requisitos para la constatación de despido arbitrario, sin precisarse la pertinencia, su aplicación, no arribando a ninguna conclusión, existiendo motivación aparente o arbitraria de la resolución impugnada; ya que no se cumple con todos los requisitos para ser un documento oficial, pues no es ocurrencia policial, ni una resolución

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



emitida por la SUNAFIL, no expresándose una sola razón amparada en norma legal que justifique la decisión para rechazar la tachada deducida.

ii) En cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, se enumera en el considerando 4.8 la existencia de once (11) contratos de trabajo suscritos; sin embargo, al momento de analizar la presunta desnaturalización de los contratos de trabajo solo revisa un solo contrato, pasando por alto o pretendiendo ocultar que los demás contratos complementan y detallan con claridad las causas objetivas que determinaron esta modalidad de contratación; al contener todas una cláusula detallada que motiva la contratación modal a plazo fijo, como son los contratos por necesidad de mercado, por incremento de actividad, por emergencia, los cuales señalan como causa objetiva de contratación el incremento de atenciones tanto ambulatorias, como hospitalarias, precisando que en el año 2016 las atenciones aumentaron 5%, en el año 2017 aumentaron 6%, en el 2018, se incrementaron en un 8% y se proyectaba que en el año 2019 se incrementarían en un 11%; ya que se encontraba en un proceso de acreditación internacional, habiendo alcanzado la acreditación Joint Commission International – JCI, adicionalmente en los contratos del 2019 se deja constancia que en el piso 6 de la Clínica se han habilitado 11 nuevas habitaciones, siendo este otro de los motivos por los que se requería personal adicional; así como en el contrato por emergencia de fecha 01 de junio del 2020, se establece con toda claridad que la causa objetiva es el estado de emergencia sanitaria, causas objetivas de contratación que no han sido valoradas, afectando el debido proceso y el principio de congruencia procesal, omitiéndose analizar y valorar e incluso siquiera mencionar las causas objetivas contenidas en los contratos.

iii) Se establece en base al razonamiento errado de la presunta desnaturalización del contrato, que existe un contrato a plazo indeterminado, y que en atención a ello, solo podía despedirse a la demandante por causa justa y no por vencimiento de contrato; sin embargo, los contratos estaban debidamente justificados, pero el A quo en un acto de arbitrariedad ha decidido omitir análisis y pronunciamiento alguno sobre las referidas causas, lo cual



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



debe ser corregido por el superior jerárquico, revocarse la sentencia impugnada se deberá declarar infundada la demanda al existir una causa objetiva que justifica la contratación a plazo fijo de la demandante, se determinará que la relación laboral que existió con la demandante se extinguió válidamente por vencimiento de contrato.

**iv)** Respecto de algunas de las incongruencias que adolece la resolución impugnada, esta que en el considerando séptimo se evalúa el petitorio de daño moral, estableciéndose en el último párrafo que la parte demandante no ha acreditado el daño moral, motivo por el cual deviene en infundado este extremo del petitorio; sin embargo, en los considerandos siguientes llega a conclusiones totalmente opuestas y termina por declarar procedente la indemnización por daño moral, fijándola en S/. 5,000.00. es decir, en una misma sentencia, en un primer momento se declara infundado y luego se declara fundado el petitorio de indemnización de daño moral. De igual forma, en el considerando sexto se estima amparable la indemnización por despido arbitrario, fijándola en la suma de S/. 6,462.50; sin embargo, en la parte resolutive declara infundado este pedido. Como se puede apreciar, la sentencia objeto de impugnación se encuentra plagada de errores, que vulneran flagrantemente el debido proceso, el derecho a la motivación y el principio de congruencia, motivo por el cual debe ser revocada en todos sus extremos.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: De los límites de la absolución del grado**

**1.1.** De conformidad con el artículo 364° del Código Proc esal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

**1.2.** Los principios, dispositivo y de congruencia procesal, que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver la apelación, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas alegaciones (pretensiones

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



o agravios) invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.

**1.3** Asimismo conforme con el Principio Dispositivo “(...) *el Juez no puede irrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por [(...) las partes] a través de los recursos que les franquea la ley*”. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: “*El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. **El agravio es la medida de la apelación (...)***”, (el resaltado es agregado). Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de las resoluciones impugnadas y a absolver sólo los agravios contenidos en los escritos de su propósito.

**SEGUNDO: Pretensiones que pasaron a ser materia de juicio**

**2.1.** Conforme a los actos postulatorios, contestación de la demanda, el acta de conciliación que corre de fojas 477 a 479, las pretensiones fijadas como materia de juicio fueron:

**PRIMERA PRETENSION PRINCIPAL**

Desnaturalización de los trabajos modales desde el periodo del 2 de diciembre 2016 al 31 de octubre 2020

**PRETENSIONES ACCESORIAS:**

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.**

A la demandada se le debe de indemnizar por la suma 50,000 soles

**INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL**

Solicito la indemnización por la suma de 50,000 soles

Que, la demandada debe pagar por el periodo laborado del 02 de diciembre del 2016 al 31 de octubre del 2020.

**SEGUNDA PRETENSION PRINCIPAL:**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



El pago de los beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicio, por vacaciones no gozadas, por vacaciones truncas, por gratificaciones truncas.

**TERCERA PRETENSION PRINCIPAL:**

La Indemnización por inejecución de obligaciones: Daño emergente, lucro cesante y daño a la persona. Por responsabilidad contractual.

La pretensión accesoria por daño moral:

La demandada debe de indemnizar la suma de 200,000 nuevos soles por los accidentes de trabajo ocurridos en mi centro laboral el 15 de Setiembre 2019 y 03 de octubre del 2020, por negligencia laboral.

**2.2.** La demanda fue declarada fundada en parte; y es apelado por las partes en los extremos que le fueron adversos, formulando los agravios que se citan, por lo que serán analizados, teniendo en cuenta el mérito de los actuados a fin de determinar si lo resuelto se ajusta a derecho.

**TERCERO: Análisis del agravio iv) de la demandada referido a la vulneración del debido proceso de la sentencia**

**3.1.** Es importante precisar que, existe contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, cuando en el desarrollo de este, no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus resoluciones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales.

**3.2.** Conforme lo ha precisado el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, el principio de motivación de las resoluciones judiciales contenido en el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, garantiza que los Jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenecen, deben expresar el proceso lógico que les ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de administrar justicia se haga con sujeción a la

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



Constitución y a la ley; en ese sentido, **habrá motivación siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y resuelto y que por sí misma exprese una justificación de la decisión adoptada**, aún si esta es breve o concisa. Este principio materializa la tutela judicial efectiva y el debido proceso, que exige, entre otros requisitos, que toda resolución sea razonada, motivada y fundada en derecho, ya que la omisión de éstos conduce a la arbitrariedad del pronunciamiento.

**3.3.** Resulta pertinente señalar, que la **incongruencia en las resoluciones** se presenta de las siguientes maneras: **a) En relación a la pretensión principal.-** Cuando se aprecia una disfunción en el manejo de las pretensiones pues el juez les da un tratamiento inadecuado a los elementos objetivos y subjetivos de la pretensión procesal, al petitorio y a la *causa petendi*, así como a los elementos subjetivos- demandante y demandado-; **b) Fáctica.-** Conocida como incongruencia de los hechos o del material fáctico, la cual tiene lugar cuando el juez se parta de los hechos y de los medios probatorios propuestos; **c) Relacionados a los puntos controvertidos establecidos en el proceso.-** Cuando el juez omite pronunciarse sobre los mismos o simplemente pronunciarse parcialmente sobre los mismos<sup>1</sup>.

**3.4.** De otro lado, es menester precisar que el artículo 197° del Código Procesal Civil señala, que todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; en tal sentido, deben ser estudiadas en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no pueden tomarse en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto; es decir, deben integrarse coherentemente para así alcanzar su verdadero valor demostrativo, permitiendo que las decisiones que se emitan en un proceso sean adecuadamente motivadas mediante una derivación razonada de los valores, normas y circunstancias del desarrollo del caso concreto.

---

<sup>1</sup> **HURTADO REYES, Martín.** La Incongruencia en el Proceso Civil. - el autor analiza la aplicación del principio de congruencia, los alcances y casos en que se puede presentar la incongruencia en el proceso civil.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



**3.5.** Del examen del mérito de los actuados es de precisar, que el señor Juez de la causa, ha emitido pronunciamiento respecto a lo pretendido, de conformidad al artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Ley 29497; por lo que, la sentencia se ha emitido de forma lógica y con conexidad entre los hechos probados. Asimismo, lo decidido se ha basado en la normativa aplicable al presente proceso; se aprecia, además, que se ha cumplido con resolver todas las cuestiones materia de las pretensiones contenidas en la demanda; expresándose los fundamentos de hecho y de derecho pertinentes; por lo que, se concluye que no vulneran los principios procesales como el debido proceso, tutela jurisdiccional efectiva y congruencia procesal. En consecuencia, se desestima como agravio el primer alegato de la demandada; más aún si la parte demandada trata de manera indebida alegar incongruencias por ejemplo con respecto al otorgamiento de la indemnización por daño moral, ya que en el presente caso existe la pretensión de pago de indemnización por daño moral por el despido incausado efectuado en contra de la demandante, como también se reclama el pago de una indemnización por daño moral por el accidente de trabajo sufrido por la actora, siendo desestimada la primera pretensión y amparada la segunda, no existiendo incongruencia al momento de resolver.

**3.6.** Cabe indicar también, que, del análisis de los agravios expresados en cuanto a este extremo, se advierte que los mismos se circunscriben a cuestionar principalmente cuestiones de fondo, los cuales serán materia de revisión por este Colegiado conforme a los fundamentos que a continuación se pasan a exponer.

**CUARTO: Análisis del agravio i) de la parte demandada, referido al extremo que declara infundada la tacha formulada**

**4.1.** Cabe precisar que la tacha de documentos, tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, mas no al acto jurídico contenido en él. Esto es, la tacha documentaria buscará que el documento cuestionado no

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



se tome en cuenta para probar la materia controvertida, ello se desprende de los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil <sup>2</sup>, de aplicación supletoria a los procesos laborales.

**4.2.** De tales artículos también se puede deducir que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: **a)** falsedad, y **b)** la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.

**4.3.** El artículo 188° del Código Procesal Civil, establece que: *“Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”*; asimismo, es menester indicar que la prueba ineficaz es aquella que ha sido obtenida mediante simulación, dolo, intimidación, violencia o soborno, conforme a lo establecido por el artículo 199° del Código adjetivo acotado, de aplicación supletoria a los procesos laborales<sup>3</sup>.

**4.4.** En este sentido, teniendo en cuenta el cuestionamiento formulado por la demandada contra el medio probatorio signado como anexo 1-E, de la parte demandante obrante de fojas 43 a 44, esto es “Acta de verificación de presunto despido arbitrario del 12 de noviembre del 2020”; indicando que el segundo párrafo del artículo 45° del Decreto Supremo 001-96 -TR, dispone formalidades para la emisión de una constatación policial; empero el documento que se cuestiona cuenta con el formato de SUNAFIL, pese a que no participó dicha entidad, así como esta suscrito por un supuesto miembro policial, sin identificarse adecuadamente y sin sello de la comisaría a la cual pertenece; así como lo suscribe un representante del empleador que no es el mismo al que se consigna en los datos del empleador, conteniendo una serie de vicios.

---

<sup>2</sup> Artículo 242.- Si se declara fundada la tacha de un documento por haberse probado su falsedad, no tendrá eficacia probatoria. Si en proceso penal se establece la falsedad de un documento, éste carece de eficacia probatoria en cualquier proceso civil.

Artículo 243.- Cuando en un documento resulte manifiesta la ausencia de una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad, aquel carece de eficacia probatoria. Esta declaración de ineficacia podrá ser de oficio o como consecuencia de una tacha fundada.

<sup>3</sup> Artículo 199.- Carece de eficacia probatoria la prueba obtenida por simulación, dolo, intimidación, violencia o soborno.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



**4.5.** La sentencia declara infundada la tacha contra el referido documental señalando en el punto 3.3. (ver fojas 415), de la recurrida que: “De lo vertido por las partes, no se acreditó la falsedad o nulidad del documento tachado, el Acta de Verificación ha sido realizado y cuenta con la firma de un Policía Nacional correctamente identificado en cumplimiento de sus funciones (...)”.

**4.6.** Sin embargo, conforme a lo establecido por ley, las tachas contra medios probatorios solo pueden ser amparadas, si es que se acredita su falsedad o no contienen una determinada formalidad lo cual es sancionado con la nulidad; situación que se presenta en el caso de autos, toda vez que conforme se puede apreciar, se utiliza un formato de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, pero no participa un inspector de trabajo de la citada entidad inspectiva, sino que lo suscribe un agente de la policía; así como al momento de consignar al representante de la demandada se señala a una persona distinta al que suscribe el acta; es decir, una persona que no habría participado en el acto de verificación; lo cual conlleva a apreciar la existencia de serias deficiencias que no permiten convalidar el medio probatorio adjuntado, no causando la convicción necesaria, **estimándose el agravio formulado por la parte demandada, revocándose este extremo y declarar fundada la tacha formulada.**

**QUINTO: Análisis de los agravios ii) y iii), de la demandada referido a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

**5.1.** Respecto a los agravios formulados por la demandada señalando que al momento de analizar la presunta desnaturalización de los contratos de trabajo solo se revisa un solo contrato, habiéndose suscrito once (11) pasando por alto o pretendiendo ocultar que los demás contratos complementan y detallan con claridad las causa objetivas que determinaron esta modalidad de contratación; al contener todas una cláusula detallada que motiva la contratación modal a plazo fijo, como son los contrato por necesidad de mercado, por incremento de actividad, por emergencia, estableciéndose con toda claridad causas objetivas

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



de contratación que no han sido valoradas, los contratos estaban debidamente justificados, pero el A quo en un acto de arbitrariedad ha decidido omitir análisis y pronunciamiento alguno sobre las referidas causas, determinándose que la relación laboral que existió con la demandante se extinguió válidamente por vencimiento de contrato.

**5.2.** El artículo 53° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, prevé que: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.*

**5.3.** Es menester analizar si para la celebración de los referidos contratos, se ha cumplido con los requisitos formales establecidos en el artículo 72° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, acotada, que señala: *“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, **debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral (...)**”* (énfasis agregado).

**5.4.** Por otro lado, cabe precisar que el artículo 4° de la misma norma, establece entre otros, que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o **sujeto a modalidad**, el primero se realiza ya sea de forma verbal o escrita, **el segundo, se debe celebrar según los casos y con los requisitos que la Ley establece**; es decir, resulta ser eminentemente formal, tanto en la forma como en el contenido, ello significa que, desde el inicio de la relación laboral, deben determinarse y optarse por la formalidad; y analizar si **estos han correspondido en realidad para cubrir**



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



**actividades de carácter temporal** tal y como se ha señalado en el citado artículo 53°; sancionándose el incumplimiento de algunos de los requisitos, con la desnaturalización de los contratos de conformidad con lo establecido en el literal d) del artículo 77° de la norma acotada, al establecer: **“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”**.

5.5. De ahí la exigencia, a juicio de este órgano jurisdiccional, *imprescindible*, de establecer las causas objetivas y determinantes de los mismos; lo cual, no sólo debe constar en el contrato como un elemento ritual o formal, sino que esté fundamentado y apoyado en el plano de la realidad; bajo estas considerativas debe analizarse si los contratos suscritos por el actor de naturaleza temporal con la demandada a lo largo de la vigencia de su relación laboral han cumplido con los requisitos exigidos por ley; teniendo en cuenta además, lo dispuesto por el artículo 78°, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala, que: **“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese”**; de lo cual se desprende que **en caso se acredite que la suscripción de algún contrato de trabajo sujeto a modalidad se ha desnaturalizado, no resulta necesario la revisión de los contrarios suscritos a continuación.**

5.6. En este sentido, es menester precisar en cuanto al primer contrato suscrito sujeto a modalidad por necesidad del mercado, mediante el cual se inició el vínculo entre las partes, obrante a fojas 188, suscrito el 02 de diciembre del 2016; el artículo 58 del Decreto Supremo 003-97-TR establece que:

***“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por***

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



*variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, **deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional**" (énfasis agregado).*

5.7. Asimismo, el artículo 72° del Decreto Supremo 003-97-TR establece que; *“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral”.*

5.8. A fin de resolver, cabe tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00022-2012-PA/TC, que en su quinto fundamento señala: *“(…) los contratos de trabajo por necesidades del mercado celebrados entre las partes, de cuyo tenor se advierte que no se ha cumplido con precisar la causa objetiva de la contratación, pues si bien se señala que el demandante ocuparía el cargo de agente de vigilancia privada, no se consigna la razón por la cual se justifica la celebración de un contrato de trabajo bajo dicha modalidad contractual. Esto es, que **para determinar su suscripción se debió precisar en qué consistía la variación coyuntural en la demanda del mercado que supuestamente habría generado una necesidad temporal de contratación de personal por parte de la sociedad emplazada, por no poder satisfacerse aquella variación con su personal permanente**, toda vez que en la cláusula primera*

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



*de los referidos contratos sólo se señala que se requiere la contratación temporal “en virtud a los incrementos coyunturales de las actividades en el país”, y que la demandada experimentó una variación sustancial en la demanda de sus servicios. Por tanto, al no haberse cumplido con precisar la causa objetiva que justifica la celebración de los contratos de trabajo por necesidades del mercado, se ha producido su desnaturalización y carecen de eficacia legal, configurándose así una relación laboral a plazo indeterminado (...)” (énfasis agregado).*

**5.9.** Conforme a los agravios citados y que a su vez han sido oralizados en la audiencia de vista (minuto 04:53 a 14:15), las mismas que están destinadas, entre otros, a cuestionar la decisión de declarar desnaturalizados los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, al considerar que existió causa objetiva válida, y el cumplimiento de los requisitos formales; es de indicar, de la revisión de la copia del contrato modal obrante a fojas 188, se puede establecer que no se encuentra consignado de manera adecuada la causa objetiva, que justifique la utilización de este tipo de contratación, ya que no se precisa las actividades incrementadas, se hace referencia de manera general a supuestos contratos de servicios de asistencia médica con diversas instituciones públicas y/o privadas; sin precisar el periodo contratado con entidades que requieren sus servicios y por el cual necesita trabajadores de manera temporal; sin embargo, a continuación hace referencia al incremento de camas de hospitalización y el incremento de atenciones ambulatorias, de emergencia y algunos servicios más, de lo cual se desprende más que un incremento temporal, es un incremento permanente, pero que pretende cubrir contratando personal de manera temporal, más aún si no permite establecer la duración del supuesto incremento que viene afrontando, conforme se puede apreciar de la copia del contrato materia de análisis:



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



**PRIMERO.-** LA EMPRESA es una sociedad constituida de acuerdo a nuestro ordenamiento mercantil vigente siendo su objeto social entre otros el de dedicarse a la Prestación de Servicio Médico Asistencial y Hospitalaria, así como de toda aquella relación conexas y/o vinculadas a este rango.

**SEGUNDO.-** En casos especiales y bajo circunstancias eventuales LA EMPRESA brinda sus Servicios Médicos y/o de hospitalización a diversas Instituciones Públicas y/o Privadas formalizando dicha atención a través de la celebración de Contratos de Servicios de Asistencia Médica y de Hospitalización, situación esta última que requiere del concurso y/o contratación de determinado personal, para que en forma temporal coadyuve con los servicios con la finalidad de atender la demanda extraordinaria que emerge y/o se genera a través de la referida contratación.

**TERCERO.-** En tal sentido, LA EMPRESA tiene suscrito diversos contratos de servicios médicos y/o hospitalización con Empresas Privadas, Compañías de Seguros, entre otros, todos ellos, en función a plazos de vigencia estipulados y con los cuales se acredita la naturaleza temporal de la presente contratación a plazo determinado por necesidades del mercado. El contrato tiene como causal de justificación el incremento coyuntural de camas de hospitalización y el incremento del número de atenciones ambulatorias, de emergencia y algunos servicios, por lo que se requiere contratar personal adicional de **UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS**. El objeto es atender estos incrementos coyunturales originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

**CUARTO.-** En virtud del presente documento LA EMPRESA contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada en el encabezamiento de este contrato (Necesidades del mercado), los servicios de EL TRABAJADOR a fin de que este último (a) brinde sus servicios personales como empleado en calidad de **TECNICA EN ENFERMERIA**, en razón de las causas objetivas precisadas en la cláusula tercera.

**QUINTO.-** El plazo del Contrato es de 1 MES Y 29 DIAS, rigiendo desde el 02/12/2016, debiendo concluir el 31/01/2017.

**5.10.** Lo cual conlleva a establecer la inexistencia de causa objetiva válida; ya que de manera general se hace referencia a incremento de actividades, sin precisar en qué consisten las mismas; más aún si las labores contratadas fueron de Técnica en Enfermería, labores de carácter permanente de la demandada, que conforme se indica tiene como objetivo social la prestación de servicio médico asistencial y hospitalaria, concluyéndose que el contrato suscrito no contaba con causa objetiva válida, desnaturalizándose de conformidad con lo dispuesto por el literal d) del artículo 77° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, citado en considerandos precedentes; por lo que la actora en el periodo de vigencia del referido contrato, se encontró sujeta a un contrato de trabajo a plazo indeterminado para la demandada, por lo que no se le podía contratar mediante contratos sujetos a modalidad de manera posterior, de conformidad con las normas acotadas, resultando innecesario, analizar los demás contratos modales, como solicita la demandada, pues el primer contrato se halla sin causa objetiva y desnaturalizado, por lo que los demás contratos por el principio de





irrenunciabilidad y continuidad devienen también desnaturalizados; desestimándose los agravios formulados.

**SEXTO: Del agravio i) de la parte demandante sobre la indemnización por daño moral por despido incausado**

**6.1.** Del agravio referido al extremo de **indemnización por daño moral**, cabe precisar que este es denominado también como daño extra patrimonial; el cual se encuentra referido a las lesiones de derechos no patrimoniales, dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende, merecedores de tutela legal, cuya lesión origina un daño que puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; en tal sentido, el daño moral abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva.

**6.2.** Cabe indicar que en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de Tacna del 23 y 24 de mayo de 2019, se acordó respecto al otorgamiento y cálculo del daño moral en el caso de despido lo siguiente: “En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extra patrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, **salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral;** sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



podrá acudirse a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil” (énfasis agregado).

**6.3.** En el presente caso, se ha desestimado este extremo de la demanda, señalando la juez de la causa, que: “(...) *no han sido acreditados y teniendo en cuenta que estos daños que aduce deben constituir daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa de la demandada, por cuanto los daños ordinarios sufridos fueron indemnizados líneas precedentes, de ser así no aportando instrumental probatorio respecto de este extremo, deviene en infundado el mismo (...)*”; criterio, que es materia de impugnación por la parte actora.

**6.4.** Al respecto, conforme a los considerandos precedentes si bien el despido incausado afecta el derecho fundamental al trabajo, entre otros derechos; ello por sí solo no hace merecedor a la actora de un resarcimiento por daño moral, toda vez que debe presentar medio probatorio que le permita acreditar la afectación que señala, padece; ya que no resulta razonable otorgar un daño extrapatrimonial en base a presunciones o indicios, sino que tiene que estar meridianamente probado el daño que alega.

**6.5.** La sola presunción, como sostiene la demandante respecto de que no es necesario la acreditación de dicho daño, siendo prueba suficiente el despido incausado y que al momento de su cese se encontraba mal de salud, producto del accidente de trabajo ocurrido en las instalaciones de la demandada; lo que le hace más difícil encontrar otro empleo similar; encontrándose justificado el daño moral al haber sido separada ilegítimamente de su puesto de trabajo luego de más de tres años de servicios; es de indicarse, en cuanto a que se encontraba delicada de salud producto del accidente de trabajo, cabe señalar que esta le ha sido resarcido en la recurrida, por lo que no puede pretender un doble resarcimiento por un mismo concepto; no resultando suficiente para determinar la existencia de un daño pasible de resarcimiento, sin existir prueba directa o indirecta, de la existencia de un sufrimiento o agobio que le haya

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



producido el despido que indica, no pudiendo ser considerado, de por sí, como un elemento que genere convicción sólida en este Colegiado respecto a la existencia de un daño moral para ordenar el pago de una indemnización. Por lo que los agravios materia de análisis no resultan amparables, correspondiendo confirmarse este extremo de la apelada, que declara **infundada la demanda de indemnización por daños y perjuicios por daño moral.**

**SETIMO: Sobre los agravios ii) y iii) referidos a la indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo**

**6.1.** En cuanto a estos extremos, la parte actora señala como agravios, “en cuanto al lucro cesante producto del accidente de trabajo, que se ha establecido la responsabilidad de la demandada al no existir prueba a cargo del empleador de sus deberes de la adopción de medidas preventivas de accidentes, verificándose el actuar antijurídico del empleador en cuanto a la inadecuada implementación de medidas de prevención y seguridad en el trabajo; implicando una culpa inexcusable, existiendo una relación de causa – efecto entre el accidente de trabajo y la conducta de la demandada, por lo que en aplicación del artículo 1332° del Código Civil, que señala cuando el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso deberá fijarlo el con valoración equitativa, en la recurrida se considera erróneamente para la fijación de la cuantía del lucro cesante la probabilidad de obtención de ingresos posteriores al despido; sin embargo, la interpretación correcta es que el quantum se fija por las remuneraciones dejadas de percibir; por lo que solicita se fije prudencialmente en la suma no menor de S/20,000.00 soles; con relación a la indemnización por daño moral por accidente de trabajo; refiere que se le otorga una indemnización diminuta por daño moral de S/5,000.00 soles; sin tener en cuenta que fue víctima de un accidente de trabajo, que le ha dejado con una lesión permanente, ya que se le han incrustado clavos, aunado al factor económico debido al despido arbitrario, no se le ha seguido

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



tratamiento, siendo incierta su recuperación no pudiendo desenvolverse bien, por lo que la afección señalada la va acompañar generándole una afección emocional, por lo que considera diminuta la indemnización de S/9,000.00 soles otorgados, por lo que solicita se fije en una suma no menor de S/50,000.00 soles.”

**6.2.** La responsabilidad civil es la consecuencia jurídica en virtud de la cual, quien se ha comportado en forma ilícita, debe indemnizar los daños, que con esa conducta ilícita, ha producido a terceros<sup>4</sup>, de este modo, consiste jurídicamente en el deber que pesa sobre una persona de reparar el daño injusto ocasionado a otro; supone, necesariamente un conflicto entre dos o más personas, en el cual una de ellas es responsable de reparar el daño a la otra, quien podrá recurrir al órgano jurisdiccional para exigir una reparación, lo que significa que el perjuicio padecido por el que sufrió el daño será paliado económicamente por quien lo ocasionó, de donde resulta suficiente la existencia de víctima y daño para estar ante un supuesto de responsabilidad.

**7.3. El accidente de trabajo**, es considerado como aquel suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad y aún fuera de lugar y horas de trabajo.

**7.4.** La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, establece como principios los siguientes: “*II.-Principio de Prevención: El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral (...)* III.-

---

<sup>4</sup> Tamayo Jaramillo, Javier, “De la Responsabilidad Civil”, Edit. Temis. S.A., Colombia – 1999, Tomo I, Pág. 12.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



***Principio de Responsabilidad:** El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”.*

**7.5.** Por lo que ha efectos de resolver en justicia los agravios formulados, se hace necesario delimitar algunos conceptos, como que en materia de **responsabilidad contractual la antijuricidad es siempre típica**, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso. Esto significa que en responsabilidad contractual las conductas que pueden dar lugar a la obligación legal de indemnizar son siempre conductas tipificadas legalmente; tal como se desprende del artículo 1321° del Código Civil, vale decir **se indemniza sólo si se causa un daño al acreedor como consecuencia de haber incumplido absoluta o relativamente una obligación.**

**7.6.** Además, en cuanto a la **Indemnización por daños y perjuicios**, resulta pertinente señalar que **el solo incumplimiento contractual o producción del hecho ilícito no produce de forma automática el nacimiento de la indemnización** por daños y perjuicios, **la probanza de este incumplimiento o realización del hecho doloso o culposo incumbe al perjudicado**, el cual debe probar el nexo de causalidad entre el hecho y el daño producido. Nuestro ordenamiento jurídico en materia procesal ha establecido **cuatro (4) presupuestos: a) la existencia del daño causado, b) la antijuricidad, c) el hecho causante del daño, revestido de dolo, culpa y, d) relación de causalidad adecuada entre el hecho causante y daño causado.**

**7.7.** Respecto a la existencia del daño, es de señalarse que de los medios probatorios aportados al proceso se tiene del Informe de diagnóstico por imágenes, obrante a fojas 50, se establece como diagnóstico desgarró parcial de muy poco volumen del ligamento cruzado anterior, Quiste ganglionar en inserción femoral del gastrocnemio medial; así como de la Resonancia Magnética de rodilla izquierda, practicada a la demandante, se señala como

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



“conclusiones: 1. **Degeneración Mucoide del Menisco Interno**, 2. **Edema del aspecto posterior del cóndilo femoral externo**, 3. **Condromalacia Patelar Lateral** de bajo grado (...)” (énfasis agregado); lo cual afecta su movilidad y que se habrían generado por el accidente de trabajo ocasionado al efectuar sus labores; ocasionándole un daño, que reclama resarcimiento; apreciándose el **nexo causal** entre la actividad desarrollada por la actora y el incumplimiento por parte de la emplazada de las medidas de seguridad a fin de evitar los accidentes, estableciéndose una culpa inexcusable por su accionar que permita garantizar la salud y la vida de sus trabajadores.

**7.8.** De lo expuesto, se tiene acreditado que la demandada incurrió en una conducta antijurídica por cuanto incumplió con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme lo establece la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, pues si bien el accidente se habría producido como consecuencia de que la trabajadora se resbalo por ir con apuro a recoger los insumos para el paciente”, conforme se concluye en el Informe RRHH/SST-036-19, de fecha 15 de setiembre de 2019; medio probatorio que no ha sido materia de cuestionamiento, no exime a la demandada de sus obligaciones y responsabilidades que su actuación ha conllevado; ya que estas situaciones deben ser previstas, teniendo en cuenta los servicios que presta como es la salud de personas.

**7.9.** En efecto, el desarrollo del numeral II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, constituido por el Principio de Responsabilidad, informa que el empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole, como consecuencia de un accidente que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, dichas implicancias encuentran sustento en el incumplimiento de las obligaciones que el artículo 49° de la norma en mención establece para el empleador.

**7.10.** En tal sentido, se puede concluir que el elemento referido a la tipicidad de la responsabilidad contractual reclamada se ha configurado, habiendo la actora

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



sufrida un accidente por incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la demandada determinándose el **nexo causal** entre la inacción u omisión de la demandada y el accidente sufrido por la demandante.

**7.11.** Consecuentemente, estando acreditado en autos que el accidente de trabajo ha sido generado, por el ejercicio del trabajo, la consecuencia directa y única causa imputable es la falta de medidas de seguridad como generador del daño, debe resarcirse el daño con el pago de la indemnización correspondiente. Además, cabe señalar con respecto a las demandas de indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo, que en virtud de lo dispuesto por el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Corte Suprema de la República, estableció como **Precedente** de obligatorio cumplimiento lo señalado en el noveno considerando de la Casación Laboral N° 4258-2016 LIMA, en el cual se precisa: "(...) *De conformidad con los Principios de Prevención y de Responsabilidad contemplados en los Artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, establece que la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley antes mencionada es la siguiente: "Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derecho habientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332 del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo (...)"* (énfasis agregado).

**7.12.** En cuanto al **Lucro Cesante**, la actora sostiene que se ha establecido la responsabilidad de la demandada al no existir prueba a cargo del empleador de sus deberes de la adopción de medidas preventivas de accidentes,

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



verificándose el actuar antijurídico del empleador en cuanto a la inadecuada implementación de medidas de prevención y seguridad en el trabajo; implicando una culpa inexcusable, existiendo una relación de causa – efecto entre el accidente de trabajo y la conducta de la demandada, por lo que en aplicación del artículo 1332° del Código Civil, se debió fijar teniendo en cuenta las remuneraciones dejadas de percibir por lo que solicita se fije prudencialmente en la suma no menor de S/20,000.00 soles.

**7.13.** El **lucro cesante** debe entenderse como los ingresos o ganancias dejadas de percibir, como consecuencia del acto dañoso, en éste caso, el accidente de trabajo sufrido por la actora; lo que en modo alguno puede significar que se refiere en estricto a todos los conceptos remunerativos y colaterales que no habría percibido desde la fecha en que fue cesado; sin embargo, debe precisarse que no se trata de un supuesto de pago de remuneraciones no pagadas, sino de una **pretensión indemnizatoria**, buscando con ello resarcir los ingresos que habría dejado de percibir la parte afectada como producto de la imposibilidad de laborar; sin embargo, en el presente caso, no ha existido pérdida de remuneraciones, ya que la actora continuo percibiendo sus ingresos de manera continua, conforme se acredita con las boletas de pago que obran de fojas 189 a 235, correspondiendo desestimar este extremo, más aún si como se desprende del Informe remitido por Callao Salud S.A.C., obrante de fojas 346 a 386, la actora tenía un contrato de trabajo con la indicada empresa desde el 03 de octubre de 2017 hasta la fecha de la remisión del informe en junio del 2022, **correspondiendo desestimar los agravios al respecto.**

**7.14.** En cuanto a lo señalado por la recurrente que se le “otorga una indemnización diminuta por daño moral de S/5,000.00 soles; debiendo tener en cuenta que fue víctima de un accidente de trabajo, que le ha dejado con una lesión permanente, ya que se le han incrustado clavos en forma permanente y aunado al factor económico debido al despido arbitrario, no ha seguido tratamiento según indica; siendo incierta su recuperación no pudiendo



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



desenvolverse bien, por lo que la afección señalada la va acompañar generándole una afección emocional, por lo que considera diminuta la indemnización de S/9,000.00 soles otorgados, por lo que solicita se fije en una suma no menor de S/50,000.00 soles”.

**7.15.** Con relación a este extremo, es menester citar a la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante Sentencia de fecha 12 de mayo de 2010 expedida en CAS. LAB. N° 3455-2009 LIMA, ha señalado lo siguiente en el fundamento sexto *“Respecto del resarcimiento del daño moral, podemos afirmar que, cuando es producido por la inejecución de las obligaciones resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 1322 del Código Civil que establece: “El daño moral cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”. La legislación peruana y la jurisprudencia han establecido que es de aplicación el citado dispositivo, que regula de acuerdo a la gravedad objetiva del menoscabo causado, aplicando criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equidad, a fin de determinar el pago dinerario como una vía reparatoria del daño”.*

**7.16.** En este orden de ideas, y teniendo en cuenta lo discernido en el proceso, respecto de que pese a encontrarse con descanso médico, como producto del accidente de trabajo padecido; sin embargo, habría estado laborando para otra empresa, no acreditándose una mayor afección moral, por lo que a criterio de este Colegiado resulta prudencial la suma establecida en la sentencia apelada por concepto de daño moral, ascendente a S/ 5,000.00 soles, por concepto de daño moral que tiene correlación con el daño a la persona sufrido por el accidente de trabajo que se viene dilucidando, en aplicación del artículo 1332° del Código Civil que establece *“Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.”;* siendo por estos fundamentos que **corresponde desestimar los agravios invocados por la apelante.** No existiendo otros agravios que absolver.

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

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



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

**RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la **Sentencia N° 0041-2023-NLPT-EJE-j**, contenida en la **Resolución Número Dieciocho**, de fecha 31 de enero de 2023, obrante de fojas 410 a 436, integrada por **Resolución Número Diecinueve**, que obra de fojas 469 a 470; que **RESUELVE**: Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta ERIKA VANESSA AREVALO MERMAO contra la CLINICA SAN GABRIEL S.A.C sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS MODALES Y OTROS. En consecuencia:

1. Se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado regulado por el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, en el periodo 02 de diciembre 2016 al 31 de octubre 2020 por la desnaturalización de contratos modales.
2. **ORDENARON** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/.61,920.83 soles** por concepto de vacaciones simples y trucas, daño moral y daño a la persona más intereses legales a ser liquidados en ejecución de Sentencia.
3. Se **CONDENA** a la demandada al pago de Costas y Costos del proceso conforme se ha venido estableciendo, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia.
4. **CONFIRMARON** la misma sentencia en el extremo que declara **INFUNDADA** la demanda en cuanto al extremo de lucro cesante, daño emergente, gratificaciones, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios, daño moral por el despido arbitrario, así como, el exceso del monto demandado.
5. **REVOCARON** la misma sentencia en el extremo que declara **INFUNDADA** la Tacha formulada por la parte demandada; **REFORMANDOLA** lo declararon **FUNDADA** la misma.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 14358-2020-0-1801-JR-LA-04°**



En los seguidos por ERIKA VANESSA AREVALO MERMAO en contra de CLINICA SAN GABRIEL S.A.C., sobre desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad y otros; y, los **DEVOLVIERON** al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. **NOTIFÍQUESE a las partes en sus Casillas Electrónicas. -**