



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

Señores:

CESPEDES CABALA

BURGOS ZAVALA

GASTULO CHAVEZ

Lima, 30 de mayo del 2023.-

I. PARTE EXPOSITIVA:

Vista en Audiencia virtual de oralidad llevada a cabo en la fecha 23 de mayo del presente año; interviniendo como ponente la Señora Juez Superior Céspedes Cabala.

ASUNTO

Es materia de grado la **Sentencia N° 072-2023-16°JETL** contenida en la **Resolución N° CUATRO** de fecha 04 de abril del 2023; que resuelve declarar:

- **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **MARIA DEL CARMEN REGALADO CARHUAMACA** contra **TELEATENTO DEL PERU SAC** sobre **DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS**. En consecuencia:
 - i. Se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada- Decreto Legislativo 728, entre las partes, desde el 06 DE JUNIO DEL 2021 AL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2021, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividades.
 - ii. Se ordena la **REPOSICIÓN** de la actora a su puesto de empleo en el mismo cargo que venía ocupando o uno de similar naturaleza sin afectar su categoría y nivel remunerativo.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

- iii. De no cumplir con la ejecución de la Reposición el Juzgado convocara una supervisión Virtual, de conformidad con lo establecido en el lineamiento N° 011-2020-P-CSJLI-PJ, aprobada por Resolución Administrativa N°000437-2020-PCSJLI-PJ, de fecha 30 de diciembre del 2020.
- iv. Se ordena a la demandada al pago de la indemnización por daños y perjuicios en la categoría de lucro cesante por S/15,000.00 (QUINCE MIL SOLES CON 00/100 SOLES) más los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
- v. Se condena a la emplazada al pago costos del proceso legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
- vi. Se declara infundada la indemnización por daños y perjuicios en la categoría de daño moral.

AGRAVIOS

La demandada TELEATENTO DEL PERÚ S.A.C., formula los siguientes agravios en su escrito de apelación:

- a. El A-quo incurrió en grave error al señalar en la sentencia que el contrato de la demandante no mencionó específicamente la causa objetiva. Pues bien, frente a esta conclusión errada, la Sala Superior deberá apreciar los supuestos de incremento de actividades previstos en el artículo 57 del TUO del D. Leg. 728 y, en vista de ello, dar una lectura atenta del Contrato de Trabajo sujeto a modalidad por incrementos de actividades de fecha 06 de agosto del 2021 para concluir con acierto que nuestra representada sí cumplió con precisar la causa objetiva.
- b. En el presente caso, la cláusula primera del contrato laboral de fecha 06 de agosto del 2021 precisa la causa objetiva de la siguiente manera: *“(...) y requiere cubrir temporalmente las necesidades de personal generado por el incremento de las actividades que desarrolla la empresa, en la cual se vienen desarrollando una serie de nuevos proyectos que son implementados para la mejora del servicio, los mismos que no pueden ser atendidos en forma suficiente por el personal permanente con el que la EMPRESA cuenta a la fecha”*.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

- c. Del tenor del contrato de trabajo, se aprecia que se cumplió con precisar la causa objetiva de la contratación que es el incremento temporal de actividades del giro principal del negocio por el desarrollo de nuevos proyectos para mejorar el servicio, esto debido a las constantes renovaciones o actualizaciones de productos o servicios de nuestros clientes (Samsung, Scotiabank, Natura Perú, Sedapal, Sunat, ONP, Banco BBVA Perú, Movistar, Sky España, CENCOSUD, entre otros), de modo que fue necesario contar con personal adicional para el asesoramiento a través del call center o de contact center.

- d. Si bien la actora puede reclamar como lucro cesante un importe dejado de percibir no se puede equiparar conceptos remunerativos que son de naturaleza distinta, por lo que las cortes no pueden otorgar este concepto en el monto pretendido ya que constituiría un enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada.

- e. En el presente caso, la demandante no ha acreditado la falta de percepción de ingresos económicos, de modo que esta pretensión indemnizatoria debió ser rechazada, en vez de haber sido concedida por el monto de S/15,000.00 Soles, teniendo en cuenta que no es una propuesta equitativa de la indemnización lucrativa si la demandante no llegó a probar que por el despido o pudo generar u obtener efectivamente ingresos mediante otras actividades o que el despido le haya impedido realizar actividades diferentes para generar sus ingresos, razón por la cual la Sala Superior deberá revocar este extremo de la sentencia y reformándola deberá declarar improcedente el daño por lucro cesante.

- f. El A-quo también amparó el pago de los costos procesales en la exorbitante suma de S/4,000.00 Soles a pesar de que no está probado la existencia de un contrato de servicios por dicha cantidad y sin tener en cuenta que este concepto debe ser fijado prudencialmente por el juez en la etapa de ejecución previa evaluación de la participación de la defensa a través de actos procesales, audiencias y demás, por lo que solicitamos se deje sin efecto el monto establecido en la sentencia.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

II. PARTE CONSIDERATIVA:

1. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio aludiendo a la apelación de un auto, la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Debido Proceso

2. La doctrina ha conceptualizado el debido proceso como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo no sólo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

Motivación de la Resoluciones Judiciales

3. Corresponde precisar que el artículo 139° de la Constitución Política del Estado enumera los principios y derechos de la Función Jurisdiccional de forma tal que en su inciso 5) considera la motivación escrita de las Resoluciones en todas sus instancias, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho que la sustentan, excepto en los autos de mero trámite; principio éste que es fundamental, pues constituye la forma como se explicitan las razones del juzgador, quien con la correspondiente argumentación debe persuadir de su Justicia, impedir arbitrariedades y permitir a quien se considere agraviado, fundamentar adecuadamente su derecho de



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

Exp. N° 00457-2022-O-1801-JR-LA-16

impugnación, planteándole al Superior Jerárquico las razones jurídicas que sustentan su reclamo y la contra argumentación a los fundamentos de la Resolución impugnada.

Valoración de los Medios Probatorios

4. El artículo 197° del Código Procesal Civil señala: *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”.*
5. A mayor abundamiento, cabe tener presente lo señalado por Marianella Ledesma Narváez: *“El principio de la unidad de la prueba regula la norma. Este principio señala que la prueba se aprecia en su conjunto, pues la certeza no se obtiene con una evaluación aislada y fragmentaria, tomada una por una, sino aprehendido en su totalidad. Las pruebas que individualmente estudiadas pudiesen aparecer como débiles o imprecisas pueden complementarse entre sí de tal modo que unidas lleven al ánimo del juez, la convicción acerca de la existencia o inexistencia de los hechos discutidos en la Litis”.¹*
6. En ese sentido, la valoración e interpretación del conjunto de medios probatorios ofrecidos por ambas partes será efectuada por el Juez de acuerdo a su sana crítica dándole la debida interpretación y valor a los medios de prueba en concordancia con su experiencia y objetividad a la luz de las pruebas aportadas y de acuerdo a lo que prescribe la ley en determinado caso. Por tanto, el *A quo* está facultado de interpretar y valorar libremente la prueba dentro de los límites de su apreciación razonada y la sana crítica.
7. Resulta relevante también precisar, que las *“disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una*

¹ En: Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo 1 Pág. 457



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

Exp. N° 00457-2022-O-1801-JR-LA-16

activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa”; siendo así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.

Sobre la actividad probatoria

8. El presente proceso se tramita de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, siendo así la carga de la prueba establece las siguientes reglas:

“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...).

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a. La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.*
- b. El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.*
- c. La existencia del daño alegado.*

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.*
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.*
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.*

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”

9. Resulta relevante también precisar, que las “*disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa*”; siendo así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.

Sobre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad

10. Al respecto, debe tenerse en cuenta que el derecho al trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona humana, genera ingresos al trabajador para solventar sus necesidades diarias, y como tal es un deber y un derecho, que es objeto de atención prioritaria del Estado en sus diversas modalidades, conforme lo establece la Constitución Política del Perú, en los artículos 22° y 23° respectivamente.
11. Asimismo, es de verse que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula entre otras cosas, dos tipos abiertamente contrarios de contratos laborales siendo que se tiene al contrato laboral indeterminado y contratos a plazo fijo o contratos de trabajo modales que permiten a los empleadores la contratación de personal de modo determinado; asimismo, corresponde señalar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1874-2002-AA-TC, ha señalado en su considerando tercero que: “***hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de***



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. (...)”.

12. Es de verse que en el presente caso lo que corresponde previamente es analizar si en los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes se ha cumplido con la formalidad establecida en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR el cual señala 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 (...)”.***

13. En este sentido, importa verificar en el presente proceso, la configuración de la causa objetiva de la celebración de los contratos modales, conforme el artículo antes citado, y es que dicho elemento es trascendental en este tipo de contrataciones, en la medida que su existencia y corroboración con la realidad despeja cualquier supuesto de contravención de normas de imperativo cumplimiento, como son las de carácter sociolaborales.

14. **Respecto de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad**, conviene al proceso invocar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

*exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va 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”; asimismo, el artículo 57° de la misma norma, respecto al incremento de actividades señala que: “El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. **Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (...)**”.*

15. Se debe de indicar que constituye elemento fundamental de esta modalidad de contrato establecer el **objeto y duración** del mismo; advirtiéndose del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad suscrito entre las partes, de fojas 29 a 31, suscrito entre la demandante y la emplazada por el periodo que va desde el 06 de junio del 2021 al 30 de noviembre del 2021, el mismo que señala en sus considerandos:

“PRIMERO.- ANTECEDENTES

TELEATENTO DEL PERU S.A.C. es una Empresa privada cuyo objeto social es la prestación de servicios de información y atención, consultoría, investigación, administración y manejo de datos, marketing, televisión, telemarketing, formación y otros distintos a los servicios de telecomunicaciones de valor añadido a clientes y/o a consumidores y usuarios actuales y particulares de sus clientes y requiere cubrir temporalmente las necesidades de personal generado por el incremento de las actividades que desarrolla la empresa, en la cual se vienen desarrollando una serie de nuevos proyectos que son implementados para la mejora del servicio, los mismos que no pueden ser atendidos en forma suficiente por el personal permanente con el que **LA EMPRESA** cuenta a la fecha.

SEGUNDO.- OBJETO

Teniendo en consideración lo establecido en la cláusula primera, **LA EMPRESA** contrata bajo la modalidad de CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR INCREMENTO DE ACTIVIDADES, los servicios de EL (LA) TRABAJADOR (A), necesarios para el desarrollo de los nuevos proyectos referidos en la cláusula primera. EL(LA)TRABAJADOR(A) tendrá la condición de EMPLEADO con el cargo de **ASESOR DE SERVICIOS** y las funciones que inicialmente se le asignen no serán limitativas, ya que EL(LA)TRABAJADOR(A) deberá cumplir las labores encargadas por la Empresa de acuerdo a sus necesidades de operación obligándose a poner a disposición de **LA EMPRESA** toda su capacidad de trabajo, así como cumplir con las funciones de Realizar labores de asistencia y atención telefónica con el nivel de calidad requerido, órdenes e instrucciones de la Empresa o de sus representantes”,



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

16. Conforme se advierte de autos, en la cláusula primera la demandada requiere cubrir temporalmente las necesidades de personal generado por el incremento de las actividades que desarrolla la empresa en la cual se vienen desarrollando una serie de nuevos proyectos; evidenciándose que no ha señalado en forma clara y precisa qué actividades de la empresa ha sido incrementada, ni los “nuevos proyectos” y así como tampoco precisa el periodo de desarrollo. La referencia consignada anteriormente es genérica, además no proporciona información relevante que permita establecer que, en efecto, existió una causa objetiva que justifique una contratación modal, y no una a plazo indeterminado. En conclusión, debido a todo ello, se determina que el demandante tenía un contrato a plazo indeterminado, por lo que el contrato se había desnaturalizado, razón por la cual deviene desestimar los agravios al respecto y confirmar lo resuelto por el A quo.

Despido incausado

- 17.** El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; el artículo 27° de la misma Carta Fundamental establece que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; por otro lado, el artículo 22° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que, para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada.
- 18.** Dentro de este marco constitucional, se advierte que se ha dejado la prerrogativa que sea la Ley quien regule la adecuada protección contra el despido; y es desde este punto de vista que la norma ordinaria establece dos niveles de protección; **i)** La protección contra el despido puramente arbitrario la que conlleva a la reparación económica en caso se demuestre judicialmente el despido arbitrario; y **ii)** La protección constitucional frente al despido lesivo de derechos constitucionales, la que conlleva a declarar la nulidad del despido y consecuentemente la reposición en



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

el trabajo y el pago de las remuneraciones devengadas.

19. En relación al despido incausado, ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional, que ha configurado este supuesto estableciendo que el mismo se produce cuando no se expresa causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador para cesarlo; así, en la Sentencia expedida en el Expediente N° 00976-2001-PA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco), el Tribunal Constitucional entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el que se produce cuando *“se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* (fundamento 15, b).
20. En tal sentido, un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el que se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC N° 04229-2005-PA/TC).
21. En el caso de autos, al haber concluido este Colegiado que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, la demandante sólo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato como señala la demandada no puede ampararse, debiendo considerarse que en el presente caso se ha vulnerado el derecho al trabajo previsto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, pues el actor sólo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, relacionada con su conducta o capacidad laboral.
22. Siendo así, no habiendo sido acreditada en el proceso una causal para el despido de



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

la accionante, ni mucho menos el procedimiento de despido para que pueda ejercer su derecho de defensa, se llega a la conclusión que la demandada dio por terminada la relación laboral sin expresar causal alguna, configurándose un despido incausado, correspondiendo en consecuencia a la actora su reposición en el mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría.

Indemnización por daños y perjuicios

23. La responsabilidad civil es el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales o no patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber); que, como toda entidad jurídica, la responsabilidad civil tiene sus elementos, esto es, sus partes integrantes sobre los cuales debe basarse su análisis y son: 1) *el daño*, 2) *la antijuricidad*; 3) *la relación causal*; 4) *factor atributivo de responsabilidad civil*.
24. Respecto al primero, el *daño*, es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; un interés jurídico que puede ser patrimonial o extrapatrimonial: a) el daño es patrimonial o material, cuando afecta parte del patrimonio, siendo de dos tipos: el daño emergente y el lucro cesante; daño emergente, lo que sale del patrimonio del dañado, como consecuencia de la conducta dañosa y el lucro cesante, es la ganancia dejada de percibir; b) el daño moral o extrapatrimonial, es un daño que afecta intereses no valorables económicamente, que engloba el daño a la persona.
25. *El daño* para ser considerado como tal dentro del ámbito jurídico debe también cumplir con requisitos, esto es condiciones que debe reunir a efectos de ser indemnizado, así: a) el daño debe existir y estar demostrado; b) no debe haber sido indemnizado antes; c) debe reconocer a una víctima cierta; d) debe ser injusto, ello significa que no debe haber causa que lo justifique; *la antijuricidad*, es el hecho contrario a la ley, al orden público y las buenas costumbres; *la relación causal*, es la *relación jurídica de causa a efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima*; el factor atributivo de responsabilidad, sobre quién es el que



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 00457-2022-O-1801-JR-LA-16

va a responder ya sea por la inejecución de las obligaciones o la responsabilidad extracontractual.

26. Al respecto en la dilucidación de la controversia no puede perderse de vista que en la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional y el derecho del trabajo, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador, desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable, es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (*art. 23º, segundo párrafo*), es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral lo que engarza con el principio de tutela de la dignidad humana que impone la defensa de los valores y manifestaciones que la configuran entre ellos de los derechos fundamentales dentro de los que cabe destacar el derecho al trabajo, por lo que, el ejercicio de cualquier acto, actividad, decisión, facultad, derecho o atribución del empleador debe efectuarse respetando su contenido esencial, por ejemplo, en su proyección en el derecho de acceso al empleo, caso contrario su infracción merecerá ser reparada dado que es evidente la necesidad de forjar instrumentos de naturaleza jurídica que sirvan para brindarles protección ya sea con el propósito de hacer efectiva su realización o con el propósito de disponer su desagravio en este último caso se sitúa la indemnización ahora pretendida.

27. En cuanto, al primer elemento de la responsabilidad civil, es decir, la antijuridicidad; como se determinado en considerandos precedentes el despido del demandante devino en incausado, pues en su condición de trabajador indeterminado solo podía ser cesado bajo alguna de causales válidas, ya sea por una causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente ley, o, por alguna causa derivada de su conducta o capacidad dentro de un debido procedimiento; lo



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

que no ha sido demostrado en autos. Por lo tanto, el solo hecho de haberse determinado que su cese fue irregular, constituye elemento suficiente para establecer que el requisito de la antijuricidad en la medida que infringió lo señalado en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que indica que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, incumpliendo la emplazada con su obligación contractual de no despedir al demandante sino por causa justa.

28. En cuanto al daño, conviene señalar que el demandante a su cese venía laborando en forma regular, implicando con ello la circunstancia de haber estado percibiendo un ingreso que le permitía llevar una vida digna, a tenor de lo previsto por el artículo 22 de la Constitución, el mismo que establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, con arreglo al artículo 24 que señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
29. En el caso de autos, la demandada decide de modo injustificado, despedir a la demandante, lo cual necesariamente le generó un daño; pues no puede asumirse que un trabajador que es despojado de su fuente de vida y subsistencia no pueda haber sentido un menoscabo en su vida de relación. Por ello, el daño fue real y manifiesto, acreditándose así el elemento del daño.
30. Por otro lado, el artículo 1321 del Código Civil exige que entre el hecho antijurídico y los daños sufridos por el deudor exista una causa inmediata y directa (nexo causal), para lo cual debe determinarse que el hecho que produce el daño debe ser idóneo, debe ser la causa directa e inmediata del daño, siendo que en el presente caso, se advierte que en los daños irrogados a la parte demandante se derivan de manera directa e inmediata del despido del cual fue objeto por parte de la demandada, pues su esta hubiere respetado su derecho de no ser despedida sin causa justa, no hubiere



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

sufrido la privación de sus remuneraciones, además que la conducta asumida por la demandada constituye un hecho idóneo para producir un daño.

31. En relación al factor de atribución, como opina el desaparecido Lizardo Taboada (obra citada, pág. 22 y 81 a 86), son aquellos que finalmente determinan la existencia de responsabilidad civil, una vez que se han presentado en un supuesto concreto de un conflicto social, los requisitos de la antijuricidad, el daño producido y la relación de causalidad. Señala este eminente y desaparecido jurista que el factor de atribución en la responsabilidad contractual es el dolo y la culpa, clasificado en tres grados: la culpa leve, la culpa grave o inexcusable. Analizada la conducta de la demandada, se concluye que, el incumplimiento por parte de la emplazada se traduce en un actuar bajo el ámbito de una conducta dolosa, conforme al artículo 1321 del Código Civil, pues no correspondía despedir al demandante, conforme se ha desarrollado precedentemente, considerándose su despido como incausado; no obstante, la demandada dio término al vínculo contractual entre las partes; lo que constata la conducta dolosa de la empresa demandada al despedir a la demandante.
32. Por ende, se concluye que la demandada actuó bajo el ámbito de una conducta culposa inexcusable, conforme al artículo 1321º del Código Civil; siendo así, el daño efectuado a la demandante corresponde ser indemnizado.
- 33.** Respecto al quantum indemnizatorio por el concepto de lucro cesante es pertinente señalar que, para la determinación del lucro cesante, si bien se toma en cuenta como marco de referencia objetivo las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, ponderando y proyectando el valor y quantum de los salarios y beneficios legales que efectivamente dejó la accionante de recibir, esto es el monto real (*luego de descuentos por aportes sociales y previsionales*) que debió incorporarse a su esfera de dominio, pero que fue truncado a consecuencia del despido producido por su empleador y el lapso o extensión durante el cual tal afectación se mantuvo latente; ello no figura que la estimación del lucro cesante siempre refleje el valor exacto por los conceptos reclamados, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y el pago por una labor no efectuada; siendo ello así, es posible acudir a lo



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

Exp. N° 00457-2022-O-1801-JR-LA-16

dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil, norma que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa. Estando a lo expuesto, en atención a los criterios expuestos precedentemente y con criterio de equidad, se confirma el monto ordenado en la sentencia apelada y se fija el importe de la indemnización por lucro cesante en la suma de **S/15,000.00 Soles**, precisándose que el monto fijado cumple con resarcir el daño alegado, debiendo destacar que el monto de este concepto solo sirve como un referente o parámetro, máxime si se tiene en cuenta que éste busca reparar un daño y no sustituir como si fueran remuneraciones devengadas. Por tanto, corresponde desestimar los agravios formulados y confirmar la sentencia apelada.

Costos procesales

34. Resulta pertinente precisar que, el artículo 407° del Código Procesal Civil establece: *“Antes que la resolución cause ejecutoria, el Juez puede, de oficio o a pedido de parte y sin trámite alguno, corregir cualquier error material evidente que contenga. **Los errores numéricos y ortográficos pueden corregirse incluso durante la ejecución de la resolución.** Mediante la corrección las partes también piden al Juez que complete la resolución respecto de puntos controvertidos pero no resueltos. La resolución que desestima la corrección solicitada es inimpugnable.”*
35. En el presente proceso al demandante solicita el pago de costos del proceso; de la revisión de la sentencia apelada, en el segundo párrafo del considerando décimo quinto, el A quo condena a la demandada al pago de costos procesales, *“(…) los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia”*, en el mismo sentido lo señala en el fallo que los costos procesales al precisar que se liquidarán en ejecución de sentencia; evidenciándose que, en el citado considerando, por error material consigna el monto de S/4,000.00 Soles; máxime si no se evidencia en autos medios probatorios que acrediten lo pactado entre la actora y su abogado defensor sobre los honorarios profesionales, para que el juzgador tenga una referencia al momento de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

fijar los costos del presente proceso. En tal sentido, queda claro lo ordenado por el juez en el fallo, es decir, que los costos procesales se fijarán en ejecución de sentencia.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estos fundamentos, y de conformidad con el literal a) del inciso 4.2 del artículo 4° de la ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, administrando Justicia a nombre de la Nación, resuelve:

- **CONFIRMARON** la **Sentencia N° 072-2023-16°JETL** contenida en la **Resolución N° CUATRO** de fecha 04 de abril del 2023; que resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **MARIA DEL CARMEN REGALADO CARHUAMACA** contra **TELEATENTO DEL PERU SAC** sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS**. En consecuencia:
 - i. Se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada- Decreto Legislativo 728, entre las partes, desde el **06 DE JUNIO DEL 2021 AL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2021**, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividades.
 - ii. Se ordena la **REPOSICIÓN** de la actora a su puesto de empleo en el mismo cargo que venía ocupando o uno de similar naturaleza sin afectar su categoría y nivel remunerativo.
 - iii. De no cumplir con la ejecución de la Reposición el Juzgado convocara una supervisión Virtual, de conformidad con lo establecido en el lineamiento N° 011-



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



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

Exp. N° 00457-2022-0-1801-JR-LA-16

2020-P-CSJLI-PJ, aprobada por Resolución Administrativa N°000437-2020-PCSJLI-PJ, de fecha 30 de diciembre del 2020.

- iv. Se ordena a la demandada al pago de la indemnización por daños y perjuicios en la categoría de lucro cesante por **S/15,000.00 (QUINCE MIL SOLES CON 00/100 SOLES)**, más los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.
- v. Se condena a la emplazada al pago costos del proceso legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

- vi. Se declara infundada la indemnización por daños y perjuicios en la categoría de daño moral.

En los autos seguidos por **MARIA DEL CARMEN REGALADO CARHUAMACA** contra **TELEATENTO DEL PERU S.A.C.**, sobre desnaturalización de contrato y otros; y lo devolvieron al juzgado de origen. –