



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

Señores:
URBANO MENACHO
RAMOS RIVERA

RESOLUCION NUMERO ONCE

Lima, Veintitrés de Mayo
Del año dos mil veintitrés

Vista en Audiencia virtual de oralidad llevada a cabo el 23 de mayo de 2023; interviniendo como ponente el Señor Juez Superior Ramos Rivera con la adhesión del Juez Superior Urbano Menacho y el voto en minoría del Juez Superior Barboza Ludeña que se adjunta, se ha emitido la siguiente sentencia:

ASUNTO

Es materia de grado la **Sentencia** emitida por el Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Lima, mediante Resolución N° 7 de fecha 8 de junio del 2022 que declara infundada la demanda y el archivo de los actuados.

AGRAVIOS

Mediante escrito de fojas 403-422, el demandante formula apelación contra la sentencia indicando los siguientes agravios:

- a.** La recurrida afecta el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, con afectación al principio de congruencia procesal y el derecho al debido proceso, pues emite pronunciamiento sobre un supuesto diferente al que contiene el contrato, tergiversación de la causa objetiva cuestionada, ya que el supuesto por el cual se le contrató, no es por incremento de una actividad sino por el supuesto inicio de una nueva actividad.
- b.** Señala que la convocatoria para postular fue para Refinería Talara y no para una nueva Refinería o un proyecto de modernización, por lo que no se cumplió con precisar la causa objetiva de manera clara y detallada, por lo



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

que cuestiona el requisito formal de validez del contrato modal; indica que el inicio de nueva actividad importa que, dicha actividad se inicie y concrete, con el inicio de operaciones efectivas, pues lo que justifica la contratación, es el inicio de la actividad misma del objeto social; y dentro de esta definición, no se considera a las actividades de preparación del inicio de la actividad o nueva actividad; resultando importante a su vez, definir el momento de inicio de la nueva actividad, pues ello será determinante para contabilizar el plazo máximo de dicha modalidad (03 años), y con ello el inicio y fin de la incertidumbre de la actividad, la fecha en la que deben ser celebrados estos contratos ha de coincidir necesariamente con la del inicio de la actividad.

- c. Refiere que en el tiempo laboral del actor no existió el inicio de una nueva actividad en la demandada, sino que se ha continuado con la modernización, construyendo infraestructura y no ha realizado ninguna actividad relacionada con el giro empresarial, así como no se ha tenido en cuenta que la refinería de Talara fue puesta fuera de servicio el 31 de diciembre de 2019, a fin de iniciar la interconexión con la infraestructura que estaba construyendo, no efectuando operaciones efectivas, por lo que no existe nueva actividad; no existiendo una sola prueba que el Proyecto de Modernización y sus etapas, hayan implicado modificar, cambiar o actualizar el objeto social de Petroperú, pues con la modernización de la Refinería Talara, y el inicio efectivo y concreto de sus operaciones, se seguirán realizando actividades de hidrocarburos, y ello no va a cambiar, por lo tanto, no existe ninguna nueva actividad, no existiendo justificación en la contratación temporal.
- d. La apelada debe ser revocada y determinar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, la existencia de un despido incausado y se ordene el pago de la indemnización por lucro cesante y daño moral; en caso no se ordene su reposición deberá evaluarse la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos.

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



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

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.

La congruencia procesal

2. Al respecto, debe indicarse que una de las manifestaciones del derecho a la tutela judicial efectiva del que goza tanto el demandante como el demandado es el obtener una resolución motivada en derecho, puesto que tal como lo establece el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, toda decisión judicial a excepción de las resoluciones de mero trámite, deben contener una adecuada motivación fáctica y jurídica, principio constitucional que en materia procesal es plasmado en el inciso 3 del artículo 122 del Código Adjetivo, al señalar que las resoluciones judiciales deben contener los fundamentos de hecho y los de derecho en que el Juzgador basa su decisión, así como la necesaria relación con el mérito de lo actuado en el proceso, puesto que al resolver fuera de éstos parámetros se violenta el principio de congruencia procesal, siendo que tanto el artículo VII del Título Preliminar y el inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil, imponen al Juez el deber de *“fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”*. , lo que implica que el deber del Juez de no *“ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”*.
3. El demandante refiere que la sentencia resulta nula debido a que la A quo resolvió la controversia analizando la existencia de un contrato por incremento de actividades cuando lo que se invocó tanto en la demanda como en la contestación, fue la presencia de un contrato por inicio de nueva actividad.
4. Conforme a lo indicado en el artículo 382 del Código Procesal Civil, el recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad, sólo en los



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

casos que los vicios estén referidos a la formalidad de la resolución impugnada.

5. Teniendo en cuenta que la nulidad de un acto procesal debe ser la última sanción que el Juez debe adoptar, pues tratándose de vicios formales, lo que corresponde es que se analice la trascendencia del incumplimiento detectado y sus efectos en el desarrollo del proceso, pues *“Cuando la ley prescribe formalidad determinada sin sanción de nulidad para la realización de un acto procesal, éste será válido si habiéndose realizado de otro modo, ha cumplido su propósito.”*, postulado que refleja el principio de trascendencia que rigen las nulidades procesales y que se encuentra plasmado en el artículo 171 del Código Procesal Civil.
6. Asimismo, tenemos que conforme al artículo 174 del referido código adjetivo, para formular la nulidad se requiere acreditar, entre otros puntos, la defensa que no se pudo realizar como consecuencia directa del acto viciado, teniendo en cuenta que *“No hay nulidad si la subsanación del vicio no ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal.”*, lo que implica que ante la existencia de incumplimientos formales, debe primar el principio de conservación de los actos procesales vía subsanación, antes que la declaratoria de la nulidad.
7. De la revisión de la sentencia apelada, se advierte que en el tercer fundamento, el A quo analiza la desnaturalización del contrato por incremento de actividades; sin embargo, en los fundamentos 3.6 al 3.9 analiza específicamente el contrato de inicio de actividad, y que a partir de lo indicado en el propio contrato así como en la Ley N° 30130, concluye que éste contiene una causa objetiva de contratación temporal válida.
8. Si bien existe una confusión en el análisis realizado por el A quo sobre la denominación del contrato suscrito entre las partes, de los fundamentos antes indicados, se advierte que éste concluyó en la validez de la causa objetiva de contratación, por lo que, a partir de los mismos, se entiende cuál fue su razonamiento y el sustento de su pronunciamiento, por lo que el error incurrido respecto del nombre del contrato, no resulta relevante a efectos de anular la sentencia por incongruencia.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

9. Siendo así, el error del A quo no ha causado una grave afectación al derecho de defensa de las partes, pues al resolver se tomó en cuenta los fundamentos de la demanda y contestación, además que la parte actora impugna la decisión adoptada y sus agravios de fondo son similares a los expuestos en la etapa postulatoria y serán analizados por este Colegiado, motivo por el cual, se deben considerar como subsanados los errores incurridos por el A quo, y en mérito al principio de trascendencia de las nulidades procesales, además del derecho del actor de obtener un pronunciamiento judicial dentro de un plazo razonable, siendo que el presente proceso además es de puro derecho, no resulta justificado que se deba declarar la nulidad de la sentencia retrotrayendo el proceso a la etapa de trámite, hasta antes de la emisión de la sentencia motivo por el cual, se desestima el agravio invocado por el actor.

La desnaturalización del contrato modal

10. Por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando existan nomenclaturas y términos contractuales pactados entre las partes, lo que determina la verdadera naturaleza de una relación contractual es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.
11. En el presente caso, no hay controversia entre las partes respecto a la existencia de una relación laboral sujeta a un contrato de trabajo por inicio de actividad desde el 1 de febrero del 2019 al 19 de noviembre del 2020, sin embargo, al cuestionarse la validez de dicha modalidad contractual, resulta necesario que se verifique la concurrencia de los requisitos legales específicos para determinar la validez de la contratación sujeta a la modalidad alegada por la demandada y descartar la existencia de simulación o fraude a la Ley, ello porque “... *lo más frecuente es el caso de las simulaciones relativas, en las cuales se disimula un contrato real sustituyéndolo fictamente por un contrato distinto. Las diferencias entre el contrato simulado y el efectivo pueden versar sobre todos los aspectos:*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones, la naturaleza del contrato, etc.”¹

- 12.** Tal como se desprende del mencionado artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, nuestro régimen laboral *“... se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, 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 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. (...) La misma ley, en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada...”²*
- 13.** Siendo así, el contrato individual de trabajo puede ser celebrado libremente por las partes por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, advirtiéndose que el primero puede celebrarse ya sea en forma verbal o por escrito, mientras que el segundo tiene que ser celebrado por escrito y en los casos y con los requisitos contemplados en la ley, puesto que el Principio de Continuidad previsto en el mencionado artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado, además el artículo 72 del mismo cuerpo de leyes

¹ PLA RODRIGUEZ, Américo (1998): Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones De Plama, Buenos Aires, pág. 326.

² Fundamentos Jurídicos 3 y 4 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 19 de Diciembre del 2003 en el expediente N° 1874-2002-AA/TC.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

establece como requisitos formales de los contratos modales que "... *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*".

- 14.** Conforme a lo señalado en el artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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, debiéndose entender 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; sin embargo, su duración máxima es de tres años, es decir, "... *la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva actividad, o para el desarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando ésta se incrementa*"³.
- 15.** A fojas 34-43 corre el contrato de trabajo sujeto a la modalidad por inicio o incremento de actividad, el cual fue renovado, apreciándose que en el primera y segunda cláusula, se indicó lo siguiente:

PRIMERO: ANTECEDENTES

***PETROPERU** es una empresa del Estado del Sector Energía y Minas. cuyo objeto social es el de llevar a cabo actividades de hidrocarburos, conforme lo dispone la Ley 26221, Ley Orgánica de Hidrocarburos.*

***PETROPERU** iniciará una nueva actividad con la operación de la nueva Refinería Talara, conformada por las diferentes etapas que se integran como requisitos previos a la puesta en marcha de las Unidades de Proceso, Unidades Auxiliares y Sistemas de Almacenamiento y Despacho, hasta su estabilización y operación segura, según el Cronograma Maestro del Proyecto de Modernización de Refinería Talara, por lo que se requiere la contratación temporal de personal por inicio o incremento de actividad.*

La nueva actividad iniciará con el desarrollo de las Etapas de Pre-Comisionamiento, Comisionamiento y Puesta en Marcha (Arranque), así como la Capacitación y Entrenamiento requeridos, tomando en cuenta el alto grado

³ Fundamento N° 5 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00602-2010-PA/TC de fecha 3 de Marzo del 2011



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

de complejidad de las Unidades, la tecnología utilizada y el alto nivel de automatización.

La presente Contratación se encuentra aprobada por Gerencia General, con Memorando N° GCRH-ERHT-002-2019 de fecha 10.01.2019.

SEGUNDO: OBJETO DEL CONTRATO

*Con la finalidad de atender el inicio de actividad detallado anteriormente por el presente instrumento y en aplicación del artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral **PETROPERU** contrata a **EL CONTRATADO** para que se desempeñe como Técnico Electricidad Junior de la Jefatura Mantenimiento, Sub Gerencia Interfase de la Gerencia Proyecto Modernización Refinería Talara, asumiendo las obligaciones y responsabilidades propias y complementarias de dicha función.*

*Concretamente, **EL CONTRATADO** se desempeñará realizando las funciones de la posición Supervisor Senior tales como:*

- 1. Apoyar en la ejecución de los Programas de Mantenimiento Preventivo/Correctivo de los sistemas y equipos eléctricos actuales que pasarán a la nueva refinería y de los nuevos equipos.*
- 2. Apoyar en la ejecución de actividades de preservación de repuestos de los nuevos equipos.*
- 3. Apoyar en la ejecución del overhaul de los equipos actuales que pasarán a la nueva refinería.*
- 4. Participar en el Programa de Capacitación y Entrenamiento para la nueva refinería.*
- 5. Participar en actividades de seguridad, simulacros de emergencia y prácticas contraincendios.*
- 6. Otras actividades propias o relacionadas al puesto.*

EL CONTRATADO declara encontrarse calificado para cubrir la posición ofrecida."

- 16.** Al respecto, debe indicarse que la naturaleza de la actividad productiva requerido por esta modalidad contractual no tiene una condición coyuntural ni obedece a variaciones sustanciales de la demanda, sino que se justifica "... en la contratación de trabajadores para asumir nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, por el carácter incierto que puede existir (incertidumbre), facilitando de ser el caso la extinción en caso de fracaso, motivo por el cual, solo pueden tener un periodo máximo de tres años..."⁴, es decir, el fundamento causal de este contrato no se ubica en la temporalidad de las labores sino más bien en la incertidumbre que suele acompañar el inicio de una nueva actividad empresarial, por lo

⁴ Fundamentos Décimo Quinto y Décimo Séptimo de la Sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de justicia en la Casación Laboral N° 14337-2014-ICA de fecha 24 de Mayo del 2016.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

que *"Este factor de incertidumbre sería el que justificaría que las primeras contrataciones sean temporales, a fin de facilitar su extinción en caso de fracaso de esta. (esto es) ... la celebración de este contrato se justifica solo cuando se trate de actividades que tengan una duración, si bien no necesariamente limitada en el tiempo, al menos incierta"*.⁵

- 17.** Y es que toda persona natural o jurídica que tiene un negocio o presta servicios, tiene como meta crecer y expandirse en el mercado, lo que conlleva el necesario incremento de sus actividades, por lo que no cualquier aumento de las mismas justifica la contratación temporal del trabajador, ya que de ser así, se afectaría el principio de causalidad de este tipo de contratos pues no existiría la posibilidad de que se puedan celebrar contratos indeterminados, por lo que en contraposición a la contratación indeterminada, que es la regla general en materia laboral, la celebración de contratos modales constituye una medida excepcional que se sustenta en la existencia de actividades transitorias que requiere el empleador, siendo que *"Para detectar 'lo permanente' o 'lo temporal' no interesa si la actividad empresarial es habitual o accesorio, sino lo relevante está en determinar 'lo estable' por contraposición a 'lo transitorio'. De ahí que, las labores temporales de los trabajadores han de posicionarse lógicamente en las actividades estrictamente transitorias de cualquier empresa, complementando de esta forma a las labores permanentes. Los espacios de acción de las actividades permanentes y temporales son distintos y entran en juego separadamente, cada vez que lo requiera la necesidad empresarial"*⁶.
- 18.** Siendo así, no puede considerarse que cualquier inicio o incremento justifica la temporalidad del servicio, sino que debe estar ligado a un riesgo de que la nueva actividad no permanezca en el tiempo ni que pueda ser sostenido por el empleador, de tal manera que solo este riesgo o incertidumbre justifica esta contratación, motivo por el cual, ante este escenario, la protección del derecho al trabajo traducido en el principio de causalidad, debe incrementarse a fin de generar cierta estabilidad entre la

⁵ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. En Gaceta Jurídica. Segunda Edición. Lima, páginas 31-33.

⁶ ARCE ORTIZ, Elmer. *Primer Cuaderno de Trabajo del Departamento Académico de Derecho de la PUCP "Estabilidad Laboral y Contratos Especiales"*. Editado por el Departamento Académico de Derecho de la PUCP. Agosto 2006, página 5.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

contratación temporal por incremento de actividades y el derecho fundamental al trabajo, control que se manifiesta en el respeto irrestricto de las formas establecidas para la firma de los indicados contratos, conforme lo prevé la Ley y la interpretación que dé la jurisprudencia de esta.

- 19.** Por ello, según lo referido *supra* corresponde mencionar que: *“las disposiciones contenidas en los artículos 57°, 72° y 77° de la LPCL señalan que los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad deben ceñirse en establecer las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, además de constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa, además de estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no uno a plazo indeterminado, pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en la mencionada ley”*7.
- 20.** Como se advierte, la causa objetiva puesta en el contrato era el “inicio de una nueva actividad con la operación de la nueva Refinería Talara”, lo que comprendía tres etapas: *“Pre-comisionamiento, Comisionamiento y Puesta en marcha (Arranque), así como la Capacitación y Entrenamiento requeridos, tomando en cuenta el alto grado de complejidad de las Unidades, la tecnología utilizada y el alto nivel de automatización”*.
- 21.** Al respecto, debe indicarse que conforme a la parte pertinente de los estatutos de la demandada (fojas 76-77), ésta *“... es una empresa del Sector Energía y Minas, íntegramente de propiedad del Estado (...) cuyo objeto social es llevar a cabo actividades de hidrocarburos que establece la Ley Orgánica de Hidrocarburos, Ley número 26221 (...) Corresponde a Petroperú realizar principalmente las siguientes funciones: a) Desarrollar y/o contratar estudios, trabajos y actividades de refinación, comercialización y transporte de petróleo, gas natural y derivados y productos de la petroquímica básica e intermedia”*.

⁷ Casación Laboral N° 4882-2018 Callao, fundamento noveno.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

- 22.** Así también, se tiene que de los medios probatorios actuados en autos, se colige que anteriormente a la actual Refinería Talara, existía una planta que realizaba la misma labor que la segunda, es decir, el refinamiento de hidrocarburos. Entonces, de ello se entiende que la modernización de la refinería -según el proyecto de modernización Refinería Talara obrante de fojas 229-306, únicamente podría significar a futuro -pues de la misma, no hay evidencia que éste esté operando-, una mayor producción en el refinamiento de combustible fósil, así como, elevar los estándares de calidad en los mismos, para hacerlos más amigables con el medio ambiente; empero, ello no significa que la demandada haya emprendido nueva actividad ajena a su giro comercial, lo que sí podría justificar la contratación modal que venimos analizando, teniendo en cuenta que la introducción de nueva tecnología o nuevos procedimientos de trabajo para mejorar el rendimiento de la producción, no se encuentra contemplada bajo la condición de “*nueva actividad*”.
- 23.** Por otra parte, el contrato ambiguamente señala que la nueva actividad iniciaría con el desarrollo de las etapas de Pre-comisionamiento, Comisionamiento y Puesta en Marcha (Arranque), así como, la Capacitación y Entrenamiento requerido, tomando en cuenta el alto grado de complejidad de las Unidades, la tecnología utilizada y el alto nivel de automatización. Es decir, que el accionante no habría sido contratado para laborar en procesos de producción propiamente, sino, en los preparativos para lo anterior. Esto no lleva a concluir, que en dichos periodos no existía grado de incertidumbre sobre el éxito o fracaso del negocio, pues el mismo, aún no se echaba a andar como tal.
- 24.** Igualmente, no resulta válido que el contrato temporal por inicio de nueva actividad sea utilizado para realizar capacitación a los trabajadores, ya que ésta constituye una obligación de todo empleador, pues conforme a lo indicado en el artículo 84 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador se encuentra obligado a proporcionar capacitación al trabajador a fin de que mejore su productividad y sus ingresos, mientras que en el artículo 86 del mismo cuerpo normativo, se prevé que esta capacitación tiene por finalidad actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza, proporcionarle información sobre la aplicación de nuevas tecnologías y



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

prepararle para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, por lo que el personal temporal capacitado por la emplazada necesariamente tendría que participar en los procesos de producción posterior, lo que buena cuenta significa que dichos trabajadores, por los singulares conocimientos adquiridos, no iban a poder ser desligados de la empresa luego de la finalización de sus contratos temporales.

- 25.** Siendo así, debe concluirse que del estudio de autos, no se encuentra acreditado que la demandada hubiere emprendido nueva actividad distinta a la de su giro comercial, en tanto, en el contrato no se especifica si ésta se sustenta en una nueva actividad o la apertura de nuevo establecimiento; y habiéndose determinado que el demandante prestó servicios en el periodo previo a la puesta en marcha de la Refinería Talara, lo que determina la inexistencia de incertidumbre en el éxito del negocio, debe entenderse que las condiciones jurídica negociadas en los contratos modales firmados por las partes, entrañaban distinta realidad, comprándose la existencia de simulación; razón por la cual, conforme al inciso d) artículo 77° de la LPCL, debe entenderse que los contratos modales suscritos entre las partes se han desnaturalizado.
- 26.** Consecuentemente, corresponde que se amparen los agravios esgrimidos por el demandante y revocando la apelada, se considera la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes en el periodo 1 de febrero del 2019 al 19 de noviembre del 2020, en aplicación de lo señalado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El despido incausado

- 27.** En relación al despido incausado debe señalarse que ésta se da cuando: *“(...) se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causal alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* (STC Exp. N° 976-2001-AA/TC).
- 28.** Estando a que en el presente proceso se reconoce la condición de trabajador a plazo indeterminado del demandante, su relación contractual sólo podía culminar por alguna causa justa de cese prevista en el artículo



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, apreciándose que la demandada no invocó ninguna de ellas para culminar el vínculo del actor, pues no le imputó la comisión de alguna falta relacionada con su conducta o capacidad sino que en forma unilateral e inmotivada, decidió poner fin a la relación laboral del actor alegando el vencimiento del plazo contractual, conforme se indica en la carta de fojas 112, cuando en el terreno de los hechos, el vínculo del actor era indeterminado, por lo que no se encontraba sujeto a plazo de vencimiento alguno, motivo por el que dicho cese deviene en incausado, correspondiéndole la reposición en el centro de trabajo en las mismas condiciones que tenía hasta antes del cese, debiéndose amparar el agravio del demandante.

- 29.** Habiéndose amparado la pretensión principal de reposición por despido incausado, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

La Indemnización por Daños y Perjuicios

- 30.** En el presente caso, tenemos que la parte demandante solicita el pago de una indemnización por lucro cesante y daño moral derivados del despido incausado del que fue víctima el 19 de noviembre del 2020, lo que supone el incumplimiento de la empleada de su obligación contractual de no despedir a un trabajador sin causa justa, por lo que en el presente caso estamos frente a un supuesto de responsabilidad por inejecución de obligaciones.
- 31.** Por lo tanto, las pretensiones del actor deben ser analizadas a la luz de las disposiciones establecidas en nuestra normatividad civil sobre responsabilidad contractual, teniendo en cuenta que *“La responsabilidad contractual es aquella que deriva de un contrato celebrado entre las partes, donde uno de los intervinientes produce daño por dolo, al no cumplir con la prestación a su cargo o por culpa, por la inejecución de la obligación, por cumplimiento parcial tardío o defectuoso, la cual debe ser indemnizada”*⁸, es decir, el daño a indemnizar debe provenir por el no

⁸ Sentencia en Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el expediente N° 507-99-LAMBAYEQUE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 01 de Setiembre de 1999, página 3403.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

cumplimiento de una obligación contenida en el contrato, haberla cumplido de manera imperfecta o haber retardado su cumplimiento por causa imputables al causante del daño.

- 32.** Si bien es cierto el artículo 1321 del Código Civil precisa cómo se configura la indemnización por daños y perjuicios, el mero 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 4 presupuestos: a) la existencia del daño causado, b) la antijuridicidad, c) el hecho causante del daño, revestido de dolo, culpa y, c) relación de causalidad adecuada entre el hecho causante y daño causado.

La Existencia del Daño

- 33.** El daño es entendido como el menoscabo o detrimento patrimonial o extrapatrimonial que sufre la víctima y puede ser clasificado en daño emergente, lucro cesante, daño moral, también puede ser definido como la lesión a todo derecho subjetivo, esto es, al menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación y convivencia social.
- 34.** El lucro cesante debe ser “... *entendido como una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica por parte de la víctima o sus familiares como consecuencia del daño, el cual no se habría producido si el evento dañoso no se hubiera verificado, vale decir, es lo que se ha dejado de ganar y que se habría ganado de no haber sucedido el daño*”⁹, siendo que en el presente caso, el actor sustenta su pretensión de indemnización por lucro cesante en los ingresos dejados de percibir como consecuencia del cese injustificado.
- 35.** Conforme a lo determinado previamente, el demandante fue despedido en forma incausada por la demandada el 19 de noviembre del 2020, lo que

⁹ Fundamento Noveno de la Sentencia en Casación emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia el 18 de Junio del 2009 en el expediente N° 4726-2008-AREQUIPA.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

implica que desde ese entonces no pudo ejercer su prestación de servicios como trabajador y por ende, de recibir una contraprestación a cambio, siendo que el trabajo es la fuente común de ingresos de todo trabajador, motivo por el cual se encuentra acreditado el daño sufrido por lucro cesante, pues éste se vio impedido por acción propia de la demandada a percibir sus remuneraciones y beneficios sociales.

- 36.** Respecto al daño moral contemplado en el artículo 1322 del Código Civil, éste comprende aquellas lesiones generadas en el campo de la afectividad o sentimientos de la víctima y "*Si bien no existe un concepto unívoco de daño moral, es menester considerar que éste es el daño no patrimonial inferido en derecho de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual*"¹⁰, advirtiéndose que en el presente caso el demandante alegaba que el despido le privó el desarrollo de sus expectativas profesionales y laborales, ocasionando un daño a su honor y reputación, pues sus compañeros tienen duda sobre su capacidad laboral y profesional, además de la desesperación y tristeza por el contexto de la pandemia del Covid-19 al perder la cobertura del seguro social, existiendo incertidumbre de conseguir un nuevo trabajo.
- 37.** De conformidad con el citado artículo 23.3.c) de la Ley Procesal del Trabajo, el demandante tiene la carga probatoria de acreditar la existencia del daño alegado, lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 1331 del Código Civil, que indica que "*La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.*", siendo además que en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, realizado en Tacna, los días 23 y 24 de Mayo del 2019, se acordó por mayoría que "*En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial 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,*

¹⁰ Casación N° 949-95-AREQUIPA, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" pág. 1007.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

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 podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.”

- 38.** De lo actuado en el proceso no es posible asumir que efectivamente existió la afectación alegada por el demandante, en tanto, conforme a la solicitud de crédito del BCP de fojas 129- se aprecia que no se indicó como sustento de su capacidad económico, su labor en la demandada sino que se consignó que era un trabajador independiente, que percibía un ingreso bruto de S/. 10,000.00, además que se acogió a una “*campaña consolidada crédito efectivo – jul modalidad cliente con problema de pagos (Covid19...*”, lo que evidencia que dicho crédito fue adquirido por el actor en forma previa al cese de su vínculo laboral y no fue éste el sustento que permitió su otorgamiento, máxime cuando ya se indicaba que presentaba problemas de pagos incluso durante la vigencia del contrato de trabajo; asimismo, si bien mantenía una deuda con Tecsup por S/. 24,527.00 (fojas 133), éste data de diciembre 2019, esto es, un periodo anterior al cese.
- 39.** Siendo así, se tiene que el demandante no presentó medio probatorio idóneo que evidencie la existencia de un daño moral ocasionado como consecuencia directa de su despido, por lo que teniendo en cuenta que no cabe presumir la existencia del daño moral, pues su existencia debe ser acreditada con medios probatorios directos o indirectos, razón por la cual no se ampara la pretensión de indemnización por daño moral, desestimándose este agravio del demandante.

La antijuridicidad, nexos causal y factor de atribución.

- 40.** La antijuridicidad es entendida como aquella contradicción que se presenta entre un hecho y el orden jurídico, lo que origina un supuesto de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

responsabilidad civil, la misma que se presenta no sólo cuando se contravienen normas prohibitivas sino también cuando la conducta afecta los valores y principios sobre los cuales reposa nuestro ordenamiento jurídico.

- 41.** Estando que en el presente caso, habiéndose extinguido una relación laboral a plazo indeterminado sin haberse invocado una causa justa de despido, se encuentra acreditado su actuar antijurídico de la demandada pues 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.
- 42.** 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, para lo cual debe determinarse que el hecho que produce el daño debe ser idóneo, debe ser la causa directa e inmediata del daño, es decir, si tras una simple operación intelectual, al suprimir mentalmente la causa, el efecto desaparece.
- 43.** En el presente caso, se advierte que en los daños irrogados al demandante se derivan de manera directa e inmediata del despido del cual fue objeto por parte de la demandada, pues si ésta hubiere respetado su derecho de no ser despedido sin causa justa, no hubiere sufrido la privación de sus ingresos, además que la conducta asumida por la demandada constituye un hecho idóneo para producir un daño.
- 44.** En el presente caso, atendiendo que al momento del cese del actor tenía la condición de trabajador a plazo indeterminado, pudiendo ser sólo pasible de despido por causas justificantes conforme a las establecidas en los artículos 23 y 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y con previo procedimiento de despido, se determina que el actuar de la demandada fue doloso.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

El Quantum Indemnizatorio

- 45.** Habiéndose verificado la concurrencia de los elementos de la indemnización de daños y perjuicios, corresponde al demandante ser indemnizado por la demandada por concepto de lucro cesante, teniendo en cuenta que el artículo 1331 del Código Civil señala que es de cargo del perjudicado acreditar la cuantía del daño sufrido por la inejecución de la obligación, o por su incumplimiento parcial, tardío o defectuoso, aunque el artículo 1332 del mismo cuerpo normativo señala que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, el Juez deberá fijarlo con valoración equitativa.
- 46.** En cuanto al lucro cesante, se tiene que conforme a las conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2019, se acordó que en el caso de las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido, "*... el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones*".
- 47.** Estando a lo expuesto, se advierte que el pago del lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas; pues conforme a lo previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "*las remuneraciones constituyen el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie*"; de lo que se desprende que su pago corresponde, únicamente, por un trabajo efectivamente realizado. Siendo así, el concepto de lucro cesante a consecuencia de un despido arbitrario, no se cuantifica en función a las remuneraciones dejadas de percibir, ni mucho menos en base a todos los



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

conceptos económicos dejados de percibir durante el periodo que duró la situación de desempleo, por cuanto ello importaría reconocer el pago de remuneración por un trabajo que no se realizó de manera efectiva.

- 48.** Asimismo, para la determinación del monto del lucro cesante, debe de tomarse en cuenta el deber de mitigación de los daños que tiene cualquier persona frente a un evento dañoso que perjudica sus derechos, lo que implica que este deber “... incorpora la obligación en cabeza de la parte víctima del incumplimiento o que sufre sus consecuencias, de adoptar medidas necesarias y razonables según las circunstancias, tendientes a mitigar la pérdida que resulte de ese incumplimiento. La gestión razonable de los efectos del incumplimiento se opone entonces a la pasividad del acreedor afectado, quien no actúa para evitar, o reducir, las pérdidas que se siguen del incumplimiento, pudiendo razonablemente hacerlo. Es esa pasividad el fundamento último de las consecuencias desfavorables a su interés”¹¹. Así se tiene que este deber de mitigación o atenuación de los efectos del evento dañoso, tiene plena relación con el principio de reparación integral, en tanto la víctima pueda adoptar “... las medidas que están a su alcance para evitar que las consecuencias del daño aumenten o no se detengan; esto es, el lesionado tiene la carta de adoptar los correctivos razonables y proporcionadas que reduzcan las pérdidas, o impidan su agravación, ya que no hacerlo puede acarrearle la disminución de la indemnización reclamada.”¹²
- 49.** En el presente caso, se tiene en cuenta que al momento del despido, el actor contaba con 27 años de edad aproximadamente, que no ha alegado ni acreditado que en ese entonces tenía algún tipo de limitación física o mental para desarrollar una actividad económica, o que se encontraba impedido legal o contractualmente para poder laborar en el rubro similar al de la emplazada, pues conforme al curriculum vitae de fojas 135-143, se tiene que éste tiene como profesión la de Electrotecnia Industrial, con amplia experiencia en el sector y con basta capacitación para ejercer dicha labor, por lo que resulta exigible la mitigación de los efectos ocasionados

¹¹ RODRIGUEZ FERNANDEZ, Maximiliano (2008): *Concepto y alcances del deber de mitigar el daño en el derecho internacional de los contratos*. En Revista de Derecho Privado N° 15, Universidad Externado de Colombia, pág. 128.

¹² Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia de Colombia. SC 282-2021 del 15 de febrero del 2021.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

por su despido, máxime si conforme a lo indicado en la audiencia de vista de la causa, desde abril 2022 viene laborando para un tercero, percibiendo su remuneración mensual correspondiente.

- 50.** Siendo así, si bien el actor se vio impedido de percibir sus remuneraciones y beneficios sociales en el periodo en que duró su despido, está en posibilidades de generar ingresos para satisfacer sus necesidades propias, por lo que teniendo en cuenta este aspecto, se deberá de regular el monto del lucro cesante pues una indemnización tiene por finalidad el resarcimiento de los daños sufridos y no el enriquecimiento patrimonial del afectado, motivo por el cual teniendo en cuenta el deber de mitigar las consecuencias de este evento dañoso cometido por la demandada, el tiempo transcurrido desde ese entonces y el monto de los ingresos que percibía, se deberá de regular el monto del lucro cesante en atención a estos factores, motivo por el cual este Colegiado obrando con un criterio de equidad opta por fijar el lucro cesante en una suma prudencial ascendente a **S/. 45,000.00.**

Intereses, costas y costos del proceso

- 51.** Habiéndose amparado el pago resarcitorio de los daños por concepto de lucro cesante, la demandada también debe abonar los intereses legales de conformidad con lo establecido por el artículo 1324 del Código Civil.
- 52.** Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, conforme lo establece el artículo 410 del Código Procesal Civil.
- 53.** Los costos del proceso, conforme lo establece el artículo 411 del Código Procesal Civil, son los honorarios del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de Auxilio Judicial.
- 54.** Es más, el reembolso de las costas y costos procesales, no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración conforme a lo señalado por el artículo



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

412° del Código Procesal Civil; por ende, forma parte de una condena accesoria que trae consigo la sentencia y que es reconocida al vencedor en vía de resarcimiento por los gastos incurridos durante el trámite del proceso.

- 55.** Siendo la parte emplazada vencida en este proceso, corresponde sea condenada al pago de las costas y costos procesales generados como consecuencia del presente proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; por tanto, estimándose en parte los agravios del demandante, se emite la siguiente:

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, este Colegiado, impartiendo justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución.

RESUELVE:

- 1. REVOCAR** la Sentencia N° 163-2022, contenida en la Resolución N° 7 de fecha 8 de junio del 2022, emitida por el Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Lima, que declara **infundada** la demanda, y **REFORMANDOLA** se declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda, en consecuencia:

1.1. DESNATURALIZADO el contrato de trabajo sujetos a modalidad suscrito entre las partes y se **RECONOCE** la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre el demandante y la demandada en el periodo 1 de febrero del 2019 al 19 de noviembre del 2020.

1.2. Se declara **INCAUSADO** el despido del demandante realizado por la demandada el 19 de noviembre del 2020 y se **ORDENA** que la emplazada cumpla con reponer al demandante en su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad acreditada, en uno similar que no implique una reducción de su remuneración percibida al momento del cese.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

- 1.3.** Se **ORDENA** que la demandada pague al demandante la suma **CUARENTICINCO MIL Y 00/100 SOLES (S/. 45,000.00 Soles)**, por concepto de indemnización por lucro cesante, más los intereses legales correspondientes que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 1.4.** Se **CONDENA** a la demandada al pago de las costas y costos del proceso, los que serán liquidados en ejecución de sentencia
- 2. CONFIRMAR** la sentencia apelada en el extremo que declara infundada la pretensión de indemnización por daño moral.

En los seguidos por [REDACTED] en contra de **PETRÓLEOS DEL PERÚ S.A.** sobre **reposición y otros**. Notifíquese. –

LOS FUNDAMENTOS DEL VOTO EN MINORIA DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR BARBOZA LUDEÑA; es como sigue:

CONSIDERANDO:

PRIMERO: 1.1 Conforme al artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente, por esta razón, el artículo 366° del Código Adjetivo citado, exige como requisito



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

de fondo para su interposición, que sea fundamentada, indicando el impugnante el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, pues sólo corresponde a la Sala Superior pronunciarse sobre los agravios que afectan al apelante.

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 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, como en el presente caso.

SEGUNDO: 2.1 En el presente caso, es materia de controversia, según se ha fijado en la audiencia de conciliación de fecha 27 de octubre de 2021, corriente de fojas 393 a 395:

2.1. Pretensiones Principales

2.1.1. Primera pretensión principal. - Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, desde el 01 de febrero de 2019, en el cargo de Técnico Electricidad Junior, bajo el régimen de la actividad privada, por existir desnaturalización de contrato sujeto a modalidad.

2.1.2. Segunda pretensión principal. - Reposición en el trabajo, a plazo indeterminado, en el cargo de Técnico Electricidad Junior u otro de similar categoría, en la Refinería Talara, por existir despido incausado.

2.1.3. Tercera pretensión principal. - Pago de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante.

2.1.4. Cuarta pretensión principal. - Pago de indemnización por daños y perjuicios por daño moral.

2.2. Pretensión Subordinada



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

En el hipotético caso que su Despacho deniegue la pretensión principal a que se contrae el punto 2.1.2. sobre reposición por despido incausado, solicito se pronuncie sobre lo siguiente:

2.2.1. Pago de indemnización por despido arbitrario.

2.3. Pretensiones accesorias

2.3.1. Pago de intereses legales, costas y costos procesales

2.2 Se tiene de autos que la sentencia expedida declara infundada la demanda; siendo objeto de recurso de apelación por la parte demandante; es así, que en relación a los agravios expuestos en su escrito impugnatorio se procederá a analizar la sentencia cuestionada a efectos de determinar si fue emitida conforme a derecho.

TERCERO: Respecto al agravio i) de la demandada referido a la debida motivación de la sentencia

3.1. Respecto al **primer agravio**, es importante precisar que, existe contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, cuando en el desarrollo del proceso 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



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-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 mismos¹³.

3.4. De otro lado es menester precisar que el artículo 197° del Código Procesal Civil, precisa 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.

¹³ 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.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

3.5. Del examen del mérito de los actuados es de precisar, que la señora 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 resolución apelada 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; por lo que, concluye que la recurrida ha sido expedida con observancia del debido proceso.

3.6. De la revisión de la sentencia apelada, se aprecia que la juzgadora ha cumplido con precisar los fundamentos que respaldan su decisión, ya que se han resuelto todas las cuestiones materia de las pretensiones contenidas en la demanda y la contestación de la demanda, expresándose además los fundamentos de hecho y de derecho pertinentes, de los cuales este Colegiado no necesariamente puede dar su conformidad; 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 recurrente.

3.7. 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, de ser el caso.

CUARTO: De los agravios ii) y iii), referidos a cuestiones de fondo

4.1. El actor señala como agravios que “se le convocó para postular para Refinería Talara y no para una nueva Refinería o un proyecto de modernización; así como no se ha cumplido con precisar la causa objetiva de manera clara y detallada, ya que la demandada no realizado ninguna actividad nueva, sino ha continuado con la modernización de la refinería, construyendo infraestructura y no ha realizado ninguna actividad relacionada con el giro



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

empresarial; así como no se ha tenido en cuenta que la refinería de Talara fue puesta fuera de servicio el 31 de diciembre de 2019, a fin de iniciar la interconexión con la infraestructura que estaba construyendo, no efectuando operaciones efectivas, por lo que no existe nueva actividad; no existiendo una sola prueba que el Proyecto de Modernización y sus etapas, hayan implicado modificar, cambiar o actualizar el objeto social de Petroperú, pues con la modernización de la Refinería Talara, y el inicio efectivo y concreto de sus operaciones, se seguirán realizando actividades de hidrocarburos, y ello no va a cambiar, por lo tanto, no existe ninguna nueva actividad, no existiendo justificación en la contratación temporal, por lo que solicita revocar la venida en grado y determinar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, la existencia de un despido incausado y se ordene el pago de la indemnización por lucro cesante y daño moral; en caso no se ordene su reposición deberá evaluarse la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos”.

4.2. En cuanto a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, cabe señalar que en el ámbito del régimen laboral privado, el principio de causalidad, impone como regla general que los contratos de trabajo son de duración indeterminada, conforme así lo prevé el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL; y con **carácter excepcional** permite la **contratación temporal** o de duración determinada, cuando concurra alguna de las causas objetivas determinantes.

4.3. En relación al Principio de Causalidad el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 00804-2008-PA/TC, fundamento 6, ha precisado lo siguiente:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

“(…) se restablecería el principio de causalidad imperante en nuestro ordenamiento jurídico y se consideraría de naturaleza indeterminada un contrato sujeto a modalidad, conforme el artículo 77.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, si “*el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad*” (resaltado y subrayado agregados). Vale decir, que existen dos casos en los cuales se puede verificar la simulación o el fraude a las normas laborales:

- a) Cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes; y
- b) Cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad.”

4.4. De lo expuesto, se advierte que el aspecto medular en todo contrato de trabajo modal es la **existencia de un motivo o causa objetiva** que justifique por qué se contrata por un lapso determinado; debiendo precisarse cuál es esa necesidad temporal, la cual tiene que estar sustentada en un requerimiento



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

objetivo, de conformidad con lo previstos por el artículo 72 de la LPCL¹⁴, carga probatoria que debe ser cumplida por la demandada conforme con lo previsto en el numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley Proceso del Trabajo – Ley 29497 que señala: “(...) *incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, **el cumplimiento de normas legales**, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexistencia (...)*”.

4.5. Que, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° de la citada norma legal la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: **a)** si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; **b)** cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; **c)** si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; **d)** cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

4.6. Por otro lado, de acuerdo a lo prescrito por el artículo 57° de la LPCL, 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. 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. A diferencia de otro tipo de contratos

¹⁴ Artículo 72.- 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.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

sujetos a modalidad, este tipo de contrato temporal puede ser utilizado incluso para las actividades permanentes, ya que está enfocada más que todo a cubrir una situación específica en las empresas, es decir, en proceso de consolidación.

4.7. Respecto a los contratos modales por incremento o inicio de actividad, el Supremo interprete de la Constitución en diferentes ejecutorias ha señalado la importancia de la justificación de la causa objetiva determinante de la procedencia de este tipo de contratación temporal, e inclusive la duración máxima prevista para los mismo, así tenemos que en la STC N° 258-2017-PA/TC se indica: “(...) **la modalidad de incremento de actividad permite la contratación temporal de personal para realizar labores que puedan corresponder al giro principal del negocio, pero para atender un incremento temporal de estas**”. En tanto que en la STC N° 04268-2010-PA/TC expresó: “(...) *Por dichas razones el Tribunal considera que los contratos de trabajo por incremento de actividades no han sido desnaturalizados pues en ellos se consigna la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, su celebración no ha superado la duración máxima de tres años prevista en el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR ni en autos se encuentra probado que la actividad mencionada no se haya incrementado*”.

4.8. Que, según señala Luis Gonzales Ramírez, aludiendo a la contratación por incremento o inicio de actividad, ésta «**tiene por finalidad la contratación de personal de trabajo para asumir actividades nuevas o el aumento de las ya existentes que son, en esencia, de carácter incierto (por ejemplo, la obtención de nuevos clientes que exigirá mayor producción y, en consecuencia, más mano de obra).** En este sentido, la intención del legislador ha sido facilitar este tipo de contratación que no tiene carácter indefinido, durante una etapa inicial



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

del negocio que reviste cierta incertidumbre o ante el incremento ocasional y que no aseguran su continuación mientras no se consolide o tenga éxito»¹⁵.

4.9. Habiendo establecido los alcances generales de los contratos sujetos a modalidad y los supuestos de desnaturalización, corresponde analizar los contratos de trabajo suscritos entre el demandante y la demandada:

4.9.1. De los contratos de trabajo **sujetos a modalidad por Inicio o Incremento de Actividad** y sus prórrogas, de fojas 34 a 43, se aprecia que el actor fue contratado por la demandada Petróleos del Perú – PETROPERU S.A. desde el 01 de febrero de 2019 al 19 de noviembre del 2020, para que se desempeñe como Técnico Electricidad Junior de la Jefatura Mantenimiento, Sub Gerencia interfase de la Gerencia Proyecto Modernización Refinería Talara, verificándose que en dichos contratos se estableció el plazo de duración, la remuneración, así como la causa objetiva que sustentaría la contratación temporal del actor y las obligaciones que asumiría, conforme se desprende de las cláusulas primera y segunda que a continuación se describen:

¹⁵ Gonzales Ramírez Luis. “Modalidades de Contratación Laboral” Gaceta Jurídica, 1º Edición. Lima, 2013, p.41.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-o-1801-JR-LA-04

PRIMERO: ANTECEDENTES

PETROPERU es una empresa del Estado del Sector Energía y Minas, cuyo objeto social es el de llevar a cabo actividades de hidrocarburos, conforme lo dispone la Ley 26221, Ley Orgánica de Hidrocarburos.

PETROPERU iniciará una nueva actividad con la operación de la nueva Refinería Talara, conformada por las diferentes etapas que se integran como requisitos previos a la puesta en marcha de las Unidades de Proceso, Unidades Auxiliares y Sistemas de Almacenamiento y Despacho, hasta su estabilización y operación segura, según el Cronograma Maestro del Proyecto de Modernización de Refinería Talara, por lo que se requiere la contratación temporal de personal por inicio o incremento de actividad.

La nueva actividad iniciará con el desarrollo de las Etapas de Pre-Comisionamiento, Comisionamiento y Puesta en Marcha (Arranque), así como la Capacitación y Entrenamiento requeridos, tomando en cuenta el alto grado de complejidad de las Unidades, la tecnología utilizada y el alto nivel de automatización.

La presente contratación se encuentra aprobada por Gerencia General, con Memorando N° GCRH-ERHT-002-2019, de fecha 10.01.2019.

SEGUNDO: OBJETO DEL CONTRATO

Con la finalidad de atender el inicio de actividad detallado anteriormente, por el presente instrumento, y en aplicación del artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **PETROPERU** contrata a **EL CONTRATADO** para que se desempeñe como Técnico Electricidad Junior de la Jefatura Mantenimiento, Sub Gerencia Interfase de la Gerencia Proyecto Modernización Refinería Talara, asumiendo las obligaciones y responsabilidades propias y complementarias de dicha función.

Concretamente, **EL CONTRATADO** se desempeñará realizando las funciones de Técnico Electricidad Junior, tales como:

1. Apoyar en la ejecución de los Programas de Mantenimiento Preventivo/Correctivo de los sistemas y equipos eléctricos actuales que pasarán a la nueva refinería y de los nuevos equipos.
2. Apoyar en la ejecución de actividades de preservación de repuestos de los nuevos equipos.
3. Apoyar en la ejecución del overhaul de los equipos actuales que pasarán a la nueva refinería.
4. Participar en el Programa de Capacitación y Entrenamiento para la nueva refinería.
5. Participar en actividades de seguridad, simulacros de emergencia y prácticas contra incendios.
6. Otras actividades propias o relacionadas al puesto.

EL CONTRATADO declara encontrarse calificado para cubrir la posición ofrecida.

TERCERO: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

EL CONTRATADO prestará sus servicios en la ciudad de Talara.

EL CONTRATADO y **PETROPERU** declaran que el presente contrato no implica pacto de ubicación geográfica fija, de tal manera que, **PETROPERU**, en la medida que los servicios así lo requieran podrá desplazar a **EL CONTRATADO** a cualquier otro lugar dentro de la República del Perú, así como en el extranjero para el desempeño de las labores para las cuales ha sido contratado.

4.9.2. Del análisis de los citados contratos modales se aprecia que contrariamente a lo que señala el actor, sí existió y se expuso la causa objetiva de contratación del demandante, estableciéndose que la causa que motivó la contratación fue el inicio de una nueva actividad de parte de la emplazada, traducida en el inicio de la operación de la **Nueva Refinería Talara**, la misma



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

que consistía de diferentes etapas necesarias, como requisitos previos a la puesta en marcha de las Unidades de Proceso, Unidades Auxiliares y Sistemas de Almacenamiento y Despacho hasta su estabilización y operación segura; siendo estas etapas, la etapa de Pre-Comisionamiento, Puesta en Marcha (Arranque), así como la Capacitación y Entrenamiento requeridos por el alto grado de complejidad de las Unidades, la tecnología utilizada y el alto nivel de automatización. Circunstancias que también fueron analizadas, recomendadas y aprobadas por la Gerencia General de la emplazada a través del Memorando N°GCRH-ERHT-002-2019 fecha 10 de enero del 2019, que obra de fojas 44 a 55, y sustenta claramente la necesidad de contratación de personal bajo contratos modales para inicio de actividad, ello con el fin de que la emplazada pueda dar inicio y realizar las actividades de la operación de la Nueva Refinería Talara, previa capacitación y entrenamiento en los procesos de las Nuevas Unidades Operativas que permitan la operación de la misma conforme se señala en el numeral.

4.9.3. Bajo estas circunstancias, se concretó la contratación del actor y de otro grupo de personas; contratación modal por inicio de actividad, que a criterio del ponente, está debidamente sustentada, pues justamente el motivo de esta necesidad, **es el inicio de la operación de la Nueva Refinería Talara**, que claramente era una nueva actividad que la emplazada iba poner en marcha como parte del programa para mejorar la calidad del aire y las iniciativas regionales para utilizar tecnología que utilice eficientemente la energía en la producción de combustibles limpios y que cuenta incluso con respaldo legal en la Ley 30130, Ley que declara de necesidad pública y de interés nacional la prioritaria ejecución del Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara para asegurar la preservación de la calidad del aire y la salud pública y que adopta medidas para fortalecer el gobierno corporativo de Petróleos del Perú -



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

PETROPERÚ S.A, conforme se describe en la Memoria Descriptiva del año 2018 de fojas 229 a 306.

4.9.4. Siendo así, se concluye que la contratación del actor, obedeció al desarrollo del inicio de una nueva actividad en la emplazada, que respondió a la ejecución del proyecto de la Nueva Refinería de Talara, la que incluso de acuerdo a la Memoria Anual del 2019, se encontraba empezando en el año 2019, con el cierre de la citada antigua Refinería Talara y con la fase de interconexiones de equipos que darían pase a la “Nueva Refinería Talara” (fojas 82); con lo que se demuestra efectivamente la existencia de un inicio de actividad que supone la necesidad de contratación de nuevo personal, tal como ha sucedido en el caso del actor, pues su contratación fue motivada por la existencia de este inicio de actividad a cargo de la emplazada antes detallado, por lo que tiene relación directa con la contratación del hoy demandante y no como señala.

4.9.5. En consecuencia, al haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por inicio o incremento de actividad, el contrato de trabajo no ha sido desnaturalizado, no habiéndose producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, resultando válida dicha contratación, por tanto, corresponde confirmarse este extremo de la venida en grado, desestimándose los agravios formulados al respecto.

4.10. En ese sentido, habiéndose estipulado en la última prórroga del contrato modal celebrado por las partes (fojas 43), como fecha de término el 19 de noviembre del 2020, se colige que el cese del actor se produjo válidamente, siendo que el contrato se extinguió por vencimiento del mismo, siendo una causal válida de conformidad al literal c del artículo 16 del Decreto Legislativo 003-97-TR, que señala: “*Son causas de extinción del contrato de trabajo: c) La*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; no existiendo, despido incausado alguno.

4.11. Siendo así, el cese por término de contrato resulta totalmente válida, tanto más si a dicha fecha por cuestiones de pandemia Covid – 19, se prolongó el proceso de construcción 2017 del PMRT, del Megaproyecto que involucraba nuevo diseño, de la procura y construcción de 14 Unidades de Proceso para la refinación de petróleo, 5 Unidades de suministro de servicios Auxiliares e Infraestructura complementaria para ampliar la capacidad de procesamiento actual de la Refinería de Talara de 65000 barriles diarios a 95000 barriles diarios de petróleo de crudo y a la vez estaba destinado a procesar crudos más pesados y menos costosos, convirtiendo en productos ligeros de mayor valor, tales como GLP, Gasolinas y Diesel con menos de 50ppm de azufre, y que la Nueva Refinería de Talara, sería una de las más modernas Refinerías de la Costa Sur del Pacífico (Ver fs. 292), todo ello indudablemente no puede ser desconocido. Además, la contratación hasta la fecha del cese, solo que limitó al ámbito de capacitación sin que exista una contraprestación efectiva.

4.12. En cuanto a la demanda de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante y daño moral: Atendiendo que el demandante solicita el pago de lucro cesante y daño moral, a consecuencia de la ruptura del vínculo contractual, de fecha 19 de noviembre de 2020, alegando haber sido objeto de un despido incausado; sin embargo habiéndose determinado en los fundamentos que anteceden que las partes se encontraron vinculados por contratos de naturaleza modal válidamente, relación jurídica laboral que según el criterio del Colegiado, culminó por vencimiento del último contrato suscrito; por lo que no se encuentra acreditada la conducta antijurídica de la demandada, como tampoco el daño que alega el actor. Acotando a ello además, que conforme al mérito de los actuados las nuevas instalaciones para los que el actor venía siendo capacitado aun no funcionan por lo que resulta



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Exp. N° 15354-2020-0-1801-JR-LA-04

irrazonable que además de pretender su reposición tenga derecho a una indemnización.

4.13. Por tanto, como establece el artículo 1321 del Código Civil, queda sujeto a indemnizar por daños y perjuicios, quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, cuyo resarcimiento comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto esta **sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución**; no correspondiéndole ninguna de estas situaciones a la demandada por no haberse demostrado, incumplimiento en el contrato de trabajo y de las obligaciones legales o convencionales inherentes a él, motivo por el cual, corresponde confirmar este extremo de la sentencia, que declara infundada respecto al lucro cesante y daño moral; no siendo atendible los agravios del demandante.

Por estas consideraciones, la **Segunda Sala Laboral** de la Corte Superior de Justicia de Lima, impartiendo justicia laboral, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado.

RESUELVE:

CONFIRMAR la **Sentencia N° 163-2022-NLPT-EJE**, contenida en la **Resolución Número Siete**, de fecha 08 de junio del 2022, obrante de fojas 351 a 312, que **RESUELVE:** Declarando **INFUNDADA** la demanda interpuesta en todos sus extremos.

En los seguidos por [REDACTED] contra PETRÓLEOS DEL PERÚ – PETROPERÚ S.A., sobre desnaturalización de contratos y otros, y los **DEVOLVIERON** al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. **Notifíquese a las partes en sus Casillas Electrónicas.** -