



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

**Sumilla.** *El despido es un hecho pluriofensivo.*

*Resulta infundada la pretensión de daño moral por la inejecución de obligaciones del empleador cuando el trabajador ya ha sido resarcido, directamente al cese del vínculo laboral o vía proceso judicial, con la indemnización tarifada prevista en el artículo 34º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, salvo que este cumpla con probar que adicionalmente se ha producido la lesión de otro derecho de relevancia jurídica (derecho fundamental), distinto del derecho al trabajo.*

**Lima, doce de agosto de dos mil veinticinco**

**VISTA** la causa número cinco mil setecientos cincuenta y siete de dos mil veintitrés, **Lima**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Espinoza Montoya**; con la adhesión de los señores jueces supremos **Arévalo Vela, Figueroa Navarro, Yalán Leal y Ato Alvarado**; el **voto en singular** de la señora jueza suprema **Yalán Leal**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Petróleos del Perú**, mediante escrito presentado el dieciséis de septiembre de dos mil veintidós (fojas doscientos sesenta y cuatro a doscientos setenta y cuatro), contra la **sentencia de vista** del veinte de julio de dos mil veintidós (fojas doscientos veintiocho a doscientos sesenta y uno), que **confirmó en parte** la sentencia apelada de fecha trece de mayo de dos mil veintiuno (fojas ciento cincuenta y cinco a doscientos seis), que declaró **fundada en parte** la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante **Narcizo Roberto Johnson Veyán** sobre **desnaturalización de contrato y otros**.

**CAUSALES DEL RECURSO**

Mediante resolución del once de julio de dos mil veinticuatro (fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta del cuaderno de casación), se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por las siguientes causales:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

- a) infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú,**
- b) infracción normativa del artículo 37° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR,**
- c) infracción normativa del artículo 23.3 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y el artículo 1331° del Código Civil.**

En consecuencia, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Desarrollo del proceso**

Previamente a establecer si se ha incurrido o no en las infracciones normativas antes descritas, corresponde realizar un resumen de la controversia:

**1.1. Pretensión demandada.** De la revisión de los actuados, se verifica la demanda de fecha cinco de febrero de dos mil dieciséis (fojas dos a treinta y tres), interpuesta por Narciso Roberto Johnson Veyán, en la que solicitó las siguientes pretensiones:

- a) Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por simulación y/o fraude a la ley, suscritos con las empresas Arteria Azul Sociedad Anónima Cerrada, desde el seis de junio de dos mil diez al trece de febrero de dos mil once; Cooperativa de Trabajo Temporal T Apoyo, desde el catorce de febrero de dos mil once al diecinueve de diciembre de dos mil once; Consorcio Empresarial Soluciones Integrales, desde el veinte de diciembre de dos mil once al diecinueve de enero de dos mil doce; Adecco Perú Sociedad Anónima, desde el veinte de enero de dos mil doce al diez de mayo de dos mil doce; Consorcio Empresarial Soluciones Integrales, desde el once de mayo de dos mil doce al veintiocho de octubre de dos mil doce; y Petróleos del Perú Sociedad Anónima, desde el



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

veintinueve de octubre de dos mil doce a la fecha del despido producido el treinta y uno de diciembre de dos mil quince.

- b) Se declare como único empleador a Petroperú Sociedad Anónima.
- c) Se ordene el pago de los beneficios sociales desde el seis de junio de dos mil diez al nueve de febrero de dos mil once por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones.
- d) Se ordene el pago de indemnización por despido arbitrario como pretensión subordinada.
- e) Se ordene el pago de la asignación especial, asignación extraordinaria, gratificación vacacional y cierre de pacto por los periodos del dos mil diez al dos mil doce.
- f) Se ordene el pago de intereses legales y financieros, pago de costas y costos del proceso.

**1.2. Sentencia de primera instancia.** El Décimo Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la sentencia emitida el trece de mayo de dos mil veintiuno, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, declaró:

- a) **Infundada** la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva deducida por la codemandada Adecco Perú Sociedad Anónima.
- b) **Infundadas** las excepciones de falta de legitimidad para obrar pasiva y prescripción extintiva deducidas por la codemandada Petroperú Sociedad Anónima.
- c) **Infundada** la demanda respecto a la desnaturalización de los contratos modales entre el demandante y Petróleos del Perú Sociedad Anónima.
- d) **Infundada** la demanda respecto a la desnaturalización de la intermediación laboral entre Arteria Azul Sociedad Anónima Cerrada, Cooperativa de Trabajo Temporal T Apoyo, Consorcio Empresarial Soluciones Integrales, Adecco Perú Sociedad Anónima con Petróleos del Perú Sociedad Anónima.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

- e) **Infundada** la demanda respecto al pago de los beneficios sociales, reposición por despido incausado, indemnización por despido arbitrario, indemnización por daños y perjuicios (daño moral), pago de asignación especial, asignación extraordinaria, gratificación vacacional y cierre de pacto.
- f) **Fundada en parte** la demanda contra las codemandadas Arteria Azul Sociedad Anónima Cerrada, Cooperativa de Trabajo Temporal T Apoyo, Consorcio Empresarial Soluciones Integrales, Adecco Perú Sociedad Anónima, sobre reconocimiento de la relación laboral; en consecuencia, se ordenó la relación laboral con Arteria Azul Sociedad Anónima Cerrada, desde el seis de junio de dos mil diez hasta el trece de febrero de dos mil once; Cooperativa de Trabajo Temporal T Apoyo, desde el catorce de febrero de dos mil once hasta el diecinueve de diciembre de dos mil doce; Adecco Perú Sociedad Anónima, desde el veinticuatro de enero de dos mil doce hasta el veintidós de abril de dos mil doce; Consorcio Empresarial Soluciones Integrales Sociedad Anónima Cerrada, desde el nueve de julio de dos mil doce hasta el treinta de septiembre de dos mil doce.

**1.3. Sentencia de segunda instancia.** Por su parte, la Tercera Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista del veinte de julio de dos mil veintidós, confirmó en parte la sentencia de primera instancia:

- a) **Revocó** la sentencia en el extremo que declaró infundada la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral suscritos por las codemandadas Arteria Azul Sociedad Anónima Cerrada, Cooperativa de Trabajo Temporal T Apoyo, Consorcio Empresarial Soluciones Integrales Sociedad Anónima Cerrada y Adecco Perú Sociedad Anónima con Petróleos del Perú Sociedad Anónima.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

Reformándola la declararon fundada; en consecuencia, declararon la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral.

- b) **Revocó** la sentencia en el extremo que declaró la relación laboral del demandante con las codemandadas, Arteria Azul Sociedad Anónima Cerrada, Cooperativa de Trabajo Temporal T Apoyo, Consorcio Empresarial Soluciones Integrales Sociedad Anónima Cerrada y Adecco Perú Sociedad Anónima. Reformándola la declararon infundada; en consecuencia, reconocieron la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre el demandante y la empresa Petróleos del Perú Sociedad Anónima, desde el seis de junio de dos mil diez en adelante.
- c) **Revocó** la sentencia en el extremo que declaró infundado el pago de los beneficios sociales del seis de junio de dos mil diez al nueve de febrero de dos mil once, la que reformándola declararon fundada; en consecuencia, ordenaron que la demandada Petróleos del Perú Sociedad Anónima pague al demandante la suma de trece mil ciento sesenta y dos con 03/100 soles (S/ 13 162.03) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales laborales y financieros que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- d) **Revocó** la sentencia en el extremo que declaró infundada la reposición por despido incausado, la que reformándola declararon fundada; en consecuencia, declararon que el actor fue pasible de un despido incausado; y ordenaron que la demandada Petróleos del Perú Sociedad Anónima reponga al demandante en sus labores habituales en el cargo de supervisor de recursos humanos, o en otro de igual o similar categoría.
- e) **Revocó** la sentencia en el extremo que declaró infundado el pago de la indemnización por daños y perjuicios, el que reformándolo declararon **fundado**; en consecuencia, ordenaron el pago por concepto de daño



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

moral, en la suma de veinticinco mil con 00/100 soles (S/ 25 000.00), más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

f) **Confirmó** lo demás que contiene.

**Segundo. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, se procederá a analizar las causales de carácter material.

**Tercero. Sobre la infracción normativa procesal**

*«Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia*

*Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

*(...)*

*5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan».*

**Cuarto. El derecho al debido proceso**

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo, con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico y sobre todo justa.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

**El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo**

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral la observancia del debido proceso por parte de los jueces.

**Quinto. Sobre la motivación de las resoluciones judiciales**

Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales y, de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva.

En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N.º 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

*«Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso».*

Asimismo, el séptimo fundamento de la referida sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

Estando a lo expuesto, habrá motivación de las resoluciones judiciales, siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y, por sí misma, la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa. Ello permitirá a los justiciables conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente.

**Solución del caso concreto**

**Sexto.** La empresa recurrente refiere, centralmente, que la sentencia de mérito impugnada no ha determinado correctamente cuál es el acervo probatorio del demandante que acredite sus pretensiones y, en esencia, los elementos constitutivos de la desnaturalización del contrato de trabajo; sin embargo, revisados los fundamentos de la sentencia de vista, se aprecia que esta ha sido expedida con observancia de la debida motivación de las resoluciones judiciales como parte integrante del derecho al debido proceso, pues no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional.

Aunado a ello, se indica que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una motivación extensa de las alegaciones expresadas por las partes y, tampoco, que cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Solo se requiere que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador respecto a la materia sometida a su conocimiento; en consecuencia, se declara **infundada** la causal denunciada.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

Habiendo sido declarada infundada la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento sobre las causales materiales.

**Sobre la infracción normativa material**

**Séptimo.** Respecto a la causal de orden material declarada procedente, se desarrollará el artículo 37º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Supremo N.º 003-97-TR:

*«Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos».*

**Delimitación del problema jurídico**

**Octavo.** En este proceso, el demandante solicita su reposición como consecuencia de la desnaturalización de los contratos modales celebrados con la demandada; en ese sentido y atendiendo a las causales declaradas procedentes, se advierte que el problema jurídico que plantea el recurso de casación consiste en determinar si el contrato modal por servicio específico cumple los requisitos establecidos por ley para su validez. Superado dicho análisis, se deberá determinar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.

**Sobre la contratación laboral en el Perú**

**Noveno.** El artículo 22º de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental, cuyo contenido esencial ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos:

*«(...) el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa».* (STC N.º 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

Así también, el supremo intérprete de la Constitución Política, sobre la base del artículo 22º de la carta magna, ha señalado que, en el Perú, la contratación laboral es, por regla general, a plazo indeterminado. Así, el Tribunal Constitucional señaló:

*«El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido».* (STC N.º 1397-2001-AA/TC, fundamento 3).

**Décimo.** A nivel legal, el artículo 4º del Decreto Legislativo N.º 728, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante LPCL), establece lo siguiente:

*«Artículo 4º.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*

*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece».*

Es decir, en nuestro sistema normativo la contratación laboral a plazo indeterminado es la regla general, en tanto la contratación modal viene a ser la excepción a dicha regla, en la medida que los contratos a plazo indeterminado se presumen a partir de la comprobación de sus elementos esenciales y pueden celebrarse incluso de forma verbal, es decir, sin ninguna formalidad; contrariamente, los contratos modales solo pueden ser celebrados en casos específicos y con los requisitos que la ley establece.

**Décimo primero.** En ese mismo sentido, respecto al carácter excepcional de la contratación modal, el Tribunal Constitucional señaló:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

*«(...) los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado». (STC N.º 1397-2001-AA/TC, fundamento 3).<sup>1</sup>*

**Décimo segundo.** La duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen, según lo ha señalado el Tribunal Constitucional<sup>2</sup>; por ello, no basta que las partes hagan referencia al tipo contractual o efectúen una remisión a las normas que regulan la contratación temporal; necesariamente, debe contener la causa objetiva que justifica la contratación, así como detallar y explicar en el contrato de trabajo por qué la causa señalada motiva una contratación temporal.

**Sobre la desnaturalización de la contratación modal por fraude a la ley**

**Décimo tercero.** El inciso d) del artículo 77º de la LPCL establece que los contratos modales se desnaturalizan en uno a plazo indeterminado: *«(...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley».*

El fraude a la ley regulado en la norma citada precedentemente se refiere al incumplimiento de los requisitos y/o las formalidades establecidas por el legislador para la celebración válida de un contrato modal; así tenemos como requisitos de validez: i) que el contrato modal se celebre por escrito; ii) que se consigne de forma expresa su duración; y iii) que se consigne de forma taxativa las causas objetivas

<sup>1</sup> Esta doctrina jurisprudencial es reiterada y uniforme en el tiempo como lo grafica la STC N.º 346-2013-PA/TC, de fecha 20 de enero de 2014, en cuyo fundamento 3.3.3 establece: *«En el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado».*

<sup>2</sup> Sentencia del 9 de octubre de 2002 recaída en el Expediente N.º 1397-2001-PA/TC (f. j. 3).



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

determinantes para su celebración, tal como establece el artículo 72º de la LPCL. Tratándose de las causas objetivas, estas dependerán del tipo de contrato modal celebrado, que tienen como sustento el principio de causalidad contenido en el artículo 53º de la LPCL, bajo el tenor siguiente:

*«Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes».*

**Décimo cuarto.** Bajo esta premisa, podemos concluir que existe fraude a la ley laboral en la celebración de los contratos modales, conforme al inciso d) del artículo 77º de la LPCL, cuando la naturaleza de los servicios objeto de contratación corresponde a actividades ordinarias y permanentes, en tanto la contratación modal es excepcional; y, como tal, solo procede cuando tiene por objeto el desarrollo de labores de alcance limitado en el tiempo, sea por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o por la concurrencia de determinadas circunstancias previstas por el legislador en cada uno de los contratos modales.<sup>3</sup>

**Décimo quinto.** Este Colegiado Supremo considera importante precisar que, cuando el legislador exige la consignación de la causa objetiva de contratación como requisito de validez de la contratación modal, esta no puede ser satisfecha con la sola consignación del cargo y el tiempo de contratación; tampoco, se satisface dicha exigencia con la enunciación de las funciones a desempeñar por el trabajador contratado, sino que se deben expresar las razones por las que se justifica la contratación modal a la luz de las exigencias legales establecidas por el

---

<sup>3</sup> En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional refiere que el contrato modal se desnaturaliza en uno indeterminado por simulación o fraude a la ley, 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» (STC N.º 1397-2001-AA/TC, fundamento 4).



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

legislador para el contrato modal a celebrar, conforme exige el artículo 72° de la LPCL. La inexistencia de la causa objetiva en el contrato modal también constituye un supuesto de desnaturalización<sup>4</sup> por fraude a la ley, porque, al ser inexistente la causa objetiva, se vulnera el principio de causalidad previsto en el artículo 53° de la LPCL.

### **Sobre el contrato modal por servicio específico**

**Décimo sexto.** El contrato modal para obra determinada o servicio específico se encuentra regulado en el artículo 63° de la LPCL, e n los siguientes términos:

*«Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación».*

Esta contratación modal, conforme se advierte de su redacción, solo puede ser empleada para cubrir actividades especializadas o calificadas específicas de naturaleza temporal; es decir, el contrato por servicio específico resulta aplicable cuando las tareas a realizar, pese a encontrarse entre las habituales u ordinarias de

---

<sup>4</sup> La desnaturalización es una categoría estándar del derecho del trabajo que expresa la voluntad del legislador de invalidar determinadas conductas laborales de tipo contractual dirigidas a incumplir normas laborales de carácter imperativo o a generar atajos de ilusión del estatuto de protección laboral. Dado el carácter imperativo de la casi totalidad de normas que integran el estatuto de protección laboral, no es difícil intuir la gran utilidad práctica que tiene para el derecho del trabajo el término “desnaturalización”, porque otorga un tratamiento transversal y común a múltiples conductas elusivas y/o de infracción de la norma imperativa. De este modo, el término “desnaturalización” se encuentra fuertemente asociado a la causa de pedir de innumerables pretensiones de carácter laboral en las que, como en el presente caso, la discusión medular gira en torno a algún supuesto de grave incumplimiento del ordenamiento laboral, ya sea al producirse la contratación de servicios, como también puede ocurrir en otras conductas laborales en el íter de la ejecución sostenida en el tiempo –tracto sucesivo– del contrato de trabajo. Esta precisión resulta útil para entender mejor la dialéctica del conflicto individual del trabajo, casi siempre radicada en la fenomenología del contrato individual del trabajo. En esa línea y enfoque se encuentra la doctrina jurisprudencial obligatoria contenida en la Casación Laboral N.º 7358-2013 Cusco, de fecha 15 de noviembre de 2013, en la cual esta corte casatoria analiza la dialéctica de la desnaturalización del contrato de trabajo y la vincula directamente a la pragmática de la pretensión procesal, indicando, en forma señera que, ante la jurisdicción laboral, la desnaturalización de los servicios no deben formularse como pretensión autónoma pues, propiamente, integra la causa de pedir de cualquier pretensión procesal laboral en la que se esgrima la violación del orden público en la contratación de los servicios. (fundamento noveno)



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

la empresa, son *per se*, naturaleza limitada en el tiempo. Para garantizar el principio de causalidad, se debe establecer una conexión directa entre la naturaleza de la actividad y la duración del contrato; para ello, no basta con una indicación genérica de la causa, sino que deberá detallarse y explicarse por qué esta misma circunstancia motiva una contratación temporal por obra o servicio específico, para evitar que el empleador utilice esta forma contractual para burlar la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en un dispositivo que no corresponde.

**Décimo séptimo.** Teniendo en consideración lo antes reseñado y en atención al carácter excepcional de la contratación temporal en nuestro ordenamiento, esta modalidad contractual solo podrá celebrarse en aquellos supuestos en los que el contrato por tiempo indefinido resulte inadecuado, precisamente en razón a que la necesidad atendida de esta norma desaparece con la terminación de la obra o realización del servicio. En ese sentido, los contratos de obra o servicio específico requieren para su validez:

1. que el objeto esté previamente establecido;
2. que sea de duración determinada, la cual debe estar en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación.

**Análisis del caso en concreto**

**Décimo octavo.** La parte recurrente señala que *«El accionante debe probar que el empleador ha tenido el ánimo de terminar la relación laboral de forma unilateral, y que el trabajador ha estado en desacuerdo con esa decisión (...) Por tanto, no será correcto afirmar que al haber quedado acreditado la desnaturalización del contrato modal, entonces se deduce (esto es, se acepta una situación como verdadera, a partir de indicios sin tener certeza de ello) el despido incausado, sin que la demandante haya ofrecido prueba alguna de que no se le haya permitido seguir laborando o impedido ingresar»*.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

**Décimo noveno.** El colegiado superior sostiene: «(...) *al haberse determinado que entre el demandante y la codemandada, Petróleos del Perú S.A existió una relación laboral de naturaleza indeterminada, el cese del demandante devino en un despido incausado, correspondiendo su reposición a su centro de labores, lo que constituye una protección restitutoria frente a este tipo de despido, por lo que se concluye que la demandada se encuentra obligada en reponer al trabajador en su mismo puesto habitual o de otro de similar naturaleza (...)*».

**Vigésimo.** En el caso de autos, ha quedado acreditado que el demandante ha laborado para las siguientes empresas:

- a) Arteria Azul Sociedad Anónima Cerrada Consultoría y Asesoría, en el cargo de supervisor en el Área de Recursos Humanos, desde el 6/6/2010 al 13/2/2011, bajo contratos de locación de servicios.
- b) Cooperativa de Trabajo Temporal T Apoyo Técnico, en el cargo de técnico de administración en el Área de Recursos Humanos, desde el 14/2/2011 al 19/12/2011, bajo contratos por servicio específico.
- c) Consorcio Empresarial Soluciones Integrales Sociedad Anónima Cerrada, en el cargo de técnico de administración en el Área de Implementación de Sistema y Procesos de Recursos Humanos–Unidad de Compensación de Petróleos del Perú, desde el 9/7/2012 al 30/9/2012, bajo contratos por servicio específico.
- d) Adecco Perú Sociedad Anónima, en el cargo de analista de recursos humanos, desde el 24/1/2012 al 23/4/2012, bajo contratos por servicio específico.
- e) Petróleos del Perú, en el cargo de supervisor de recursos humanos, desde el 29/10/2012 al 31/12/2015, bajo contratos por servicio específico.

**Vigésimo primero.** Estando a lo expuesto, se concluye que las funciones que desempeñaba el demandante siempre estuvieron relacionadas con el Área de Recursos Humanos, como son **la elaboración de planillas, perfiles, pago de remuneraciones; asimismo, apoyó en la implementación del Módulo SAP HCM; incluso realizó la elaboración de planillas en el SAP que es una planilla**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

**especializada y que tiene relación con un sistema proporcionado por la Sunat; entre otras labores relacionadas a la gestión organizacional de la empresa, las cuales eran eminentemente administrativas.** Por otro lado, al actor se le asignó el dominio de un correo institucional (njohnson@petroperu.com.pe) para la realización de sus funciones, cuyas coordinaciones se realizaban directamente con el Departamento de Recursos Humanos; asimismo, se absolvían consultas de otras áreas de la empresa codemandada Petróleos del Perú Sociedad Anónima.

**Vigésimo segundo.** Se ha verificado que, para el presente caso, al ser el Área de Recursos Humanos esencial en la empresa demandada, pues forma parte de su estructura orgánica, la falta de control y dominio de esta área afectaría las relaciones laborales respecto del personal que labora en la misma empresa; es decir, en el supuesto caso bajo análisis, el Departamento de Recursos Humanos tiene un rol relevante designado en su gestión, pues la referida área tiene a su cargo la contratación del personal encargado del desarrollo de la actividad principal de la entidad demandada como el transporte, refinación, distribución y comercialización de combustibles u otros productos de petróleo. Además, conforme a su estructura administrativa y funcional, no se trata de una actividad complementaria o temporal, **sino de una actividad permanente**, siendo necesaria la contratación directa de personal calificado y especializado; en consecuencia, dichos contratos de intermediación laboral celebrados entre el actor con las codemandadas se han desnaturalizado.

**Respecto a la deducción o presunción del despido**

**Vigésimo tercero.** La parte demandada argumentó que la extinción de la relación laboral con el demandante se realizó debido al término del contrato, ante lo cual el demandante no exteriorizó su desacuerdo con que ello ocurra, pues, al término de la fecha de vencimiento del contrato, no se presentó a las oficinas.

Sobre lo mencionado, ha quedado acreditado en autos que, respecto del contrato de intermediación laboral celebrados entre el actor y la codemandada Petróleos del



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

Perú Sociedad Anónima, existió una relación laboral de naturaleza indeterminada; por tanto, el trabajador solo debió ser despedido por causa expresa en la ley y previo proceso administrativo, por lo que corresponde la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando antes de su despido.

En ese sentido, la causal de **infracción normativa del artículo 37º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, deviene en **infundada**.

**Vigésimo cuarto.** Respecto a la causal de **infracción normativa del numeral 23.3 del artículo 23º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y del artículo 1331º del Código Civil**:

**Nueva Ley Procesal de Trabajo**

**«Artículo 23. Carga de la prueba**

(...)

*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. (...).*

**Código Civil**

**«1331º: Prueba de daños y perjuicios**

*La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso».*

**Vigésimo quinto.** La parte recurrente señala que corresponde al demandante **«acreditar la existencia de los supuestos daños como un elemento o presupuesto**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

*de su acción resarcitoria por responsabilidad civil, carga que asume desde el instante que interpone su acción». Por su parte, la sala superior señala que el solo hecho de haber sido despedido en forma arbitraria le causó un grave daño moral.*

**Vigésimo sexto.** Esta Sala Suprema estima que, previo a determinar si el daño moral debe probarse y a cuál de los sujetos procesales corresponde, de ser el caso, la carga de probar su existencia, resulta menester establecer si, acreditada la existencia de un despido, su consecuencia jurídica es el otorgamiento de la **tutela restitutoria** o la **tutela resarcitoria**, y si, adicionalmente, resulta debido el reconocimiento de una indemnización adicional (daño moral) dentro del ámbito de la inexecución de obligaciones prevista en el Código Civil.

**Vigésimo séptimo. Eficacia restitutoria (reposición) frente al despido**

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha definido en la STC N.º 976-2001-AA/TC Huánuco (caso Eusebio Llanos Huasco) que, frente a la extinción del vínculo laboral, como consecuencia de un despido nulo, incausado y fraudulento, el ámbito de protección del derecho al trabajo es mayor al legalmente establecido, señalando:

*«16. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27º de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso. Esta orientación jurisprudencial del Tribunal Constitucional en materia laboral no conlleva a la estabilidad laboral absoluta, sino plantea el reforzamiento de los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a residuales prácticas empresariales abusivas respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral.*

(...)



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

15. *(sic) Por tal motivo, este Colegiado cumple con precisar las consecuencias que se deriven de la pluralidad de acciones anteriormente descritas. El Tribunal Constitucional estima que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad - y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.*

*(...) En efecto, la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En ese contexto, y, al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir».*

**Vigésimo octavo.** Ante este esquema de protección reforzada del derecho al trabajo, para el Tribunal Constitucional la reposición constituye el otorgamiento de la reparación por restitución del derecho lesionado, lo que equivale a considerar que el trabajador es colocado, por ficción legal, al momento inmediatamente anterior a la lesión del derecho al trabajo, es decir, antes de ser despedido arbitrariamente; pues, el mismo, además de recobrar su fuente de trabajo, va a conservar su nivel, categoría y, vía indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante), las ganancias que se vio imposibilitado de percibir por culpa del empleador; todo lo cual evidencia el cabal cumplimiento de la reparación integral de los daños; por ello, resulta pertinente mencionar lo referido por Abad Yupanqui (2004) respecto de la reparación: «es la restitución de las cosas, personas o derechos al estado, lugar o condición en que se encontraban antes del hecho (...)».



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

*Se tiende, pues, a restaurar al perjudicado en su status anterior al acto lesivo, operación posible en algunos casos, pero imposible en otros».<sup>5</sup>*

Por tanto, esta Sala Suprema concluye que el trabajador al que se le ha reconocido el derecho a su reposición, por haber sido objeto de un despido nulo, incausado, fraudulento, tiene ya reparado todos los aspectos referidos a la violación de su derecho al trabajo, pudiendo corresponderle, de ser el caso, solo el reconocimiento del lucro cesante en forma adicional a esa reparación, salvo el caso del despido nulo, al que por ley le corresponde el pago de remuneraciones devengadas, conforme lo establecido en el artículo 40º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

**Vigésimo noveno. Eficacia resarcitoria (indemnización tarifada por despido arbitrario)**

Es preciso, además, recordar que nuestra legislación vigente señala que la consecuencia jurídica, en virtud de un despido injustificado o arbitrario, prevista por ley, se encuentra estipulada en el artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, estableciéndose una **indemnización tarifada como única reparación por el daño sufrido**. De ello, podemos advertir, en forma inequívoca, que el legislador utilizó criterios objetivos para su formulación cuantitativa, cuyo basamento reposa en la antigüedad en el servicio y el monto remunerativo percibido por el trabajador a su cese, sin que pueda tener algún tipo de injerencia en la modulación de su *quantum*, la gravedad o consecuencias gravosas que, en mayor o menor medida, pueda ocasionar el despido, de manera particular y diferenciada, en cada trabajador.

Si ahondamos en la naturaleza particular de la indemnización por despido arbitrario (indemnización tarifada), podemos advertir que esta actúa, de un lado, como una **sanción** al empleador que ha incumplido su obligación de cesar al trabajador basándose, necesariamente, en una causa debidamente comprobada y el

---

<sup>5</sup> **ABAD YUPANQUI, Samuel**. Derecho Procesal Constitucional, Jurista Editores. Tomo I, Lima, 2004, p. 677.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

procedimiento previamente establecido en la ley; en concordancia con la garantía constitucional de una adecuada protección contra el despido arbitrario, contenida en el artículo 27º de la Constitución Política del Estado. Empero, por otro lado, la misma constituye una forma de **reparación** (propriadamente un resarcimiento), aceptada por nuestro ordenamiento judicial ante la lesión de un derecho constitucionalmente reconocido: **el derecho al trabajo**.

**Trigésimo.** Por ello, podemos afirmar que la indemnización tarifada por despido arbitrario cubre todos los aspectos relacionados con la afectación al **derecho al trabajo, sin poder argumentar una lesión mayor de otra naturaleza u otras esferas relacionadas con el mismo derecho**, pues legalmente y de manera previa, se ha determinado cuál es la fórmula económica adecuada para lograr una equivalencia ante la **lesión** de este derecho; para ello, se impone como única compensación una **indemnización tarifada**. En síntesis, ha establecido, a través de esta, el **justiprecio** por la pérdida injustificada e ilegal del empleo que sufre un trabajador por afectación al derecho al trabajo.

Si tenemos en cuenta lo antes expuesto y el hecho innegable que los trabajadores injustificadamente cesados no se sienten económicamente satisfechos con el abono de esta indemnización tarifada, sino que aducen en forma uniforme y reiterada la existencia de mayores daños no compensados con su pago, surge la siguiente pregunta: ¿es factible que el trabajador pueda solicitar una indemnización adicional, enmarcada legalmente en la inexecución de obligaciones (responsabilidad contractual) como resarcimiento por daños adicionales ante la pérdida del derecho al trabajo? Estando a la naturaleza y a la función que posee la indemnización tarifada, descritas en los considerandos precedentes, la respuesta es negativa.

Por ende, no es posible percibir una indemnización tarifada y un resarcimiento económico (daño moral) adicional si tenemos en consideración que la primera (IDA) constituye una figura jurídica totalmente disímil al resarcimiento, siendo que



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

este último emana de la inejecución de obligaciones; aunque muchas veces y de manera equívoca, han sido usados como si fueran sinónimos, creando confusión y propiciando demandas, con el fin de obtener mayores derechos económicos, fundamentadas en la lesión del mismo bien jurídico: el derecho al trabajo.

**Trigésimo primero. Sobre el daño moral frente a un despido arbitrario**

Así, sin perder de vista lo referido precedentemente, este Colegiado Supremo considera importante resaltar que el **despido constituye un hecho pluriofensivo** y, como tal, puede vulnerar, en forma simultánea, varios intereses jurídicamente tutelados, esencialmente, derechos fundamentales. Solo en este presupuesto el trabajador queda habilitado para pretender el pago de un resarcimiento (daño inmaterial) dentro del ámbito de la inejecución de obligaciones. Es decir, **cuando el despido haya lesionado, adicionalmente, un derecho fundamental distinto al derecho al trabajo**; ello, en cumplimiento del mandato constitucional que reconoce al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario, previa concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil contractual. Esta postura teórica se encuentra dentro de la posición híbrida que acepta la procedencia de la indemnización por daño moral por despido, adicionalmente a la tarifada, compartida, con algunas variantes, por tratadistas tales como Martorell, Vásquez, Gamonal, Toyama, entre otros, pero bajo los parámetros descritos precedentemente y que, con mayor detalle, han sido contenidos en la Teoría de la Excepcionalidad, de autoría de la magistrada ponente.<sup>6</sup>

**Trigésimo segundo. Prueba del daño moral**

Centrándonos en la lesión de un interés inmaterial, la visión de que este comprende solo el dolor o sufrimiento que se padece en el fuero interno, constituye una visión reduccionista del daño moral. En la actualidad, el daño inmaterial protege más allá

---

<sup>6</sup> **ESPINOZA MONTOYA, Cecilia L.** "El despido como hipótesis de responsabilidad civil". Gaceta Jurídica, Lima, 2024, pp. 105-106.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

del *pretium doloris*, el cual es solo una especie del mismo. En consecuencia, cuando la víctima ha sufrido un daño moral, este puede comprender un daño objetivable, que puede constituir un daño a la salud, a la dignidad humana, a la moral, al buen nombre, a la imagen y prestigio profesional, a la libertad de conciencia, entre otros derechos fundamentales y/o inherentes a la personalidad, susceptibles de ser indemnizados por daño moral.

En esta línea de pensamiento, debemos indicar que la doctrina considera que hay dos formas de entender la categoría de daño moral. En un **primer sentido**, el estricto, el daño moral vendría a ser aquel que afecta la esfera interna del sujeto, recayendo sobre cosas no materiales, como los sentimientos o valores (integridad moral). En otras palabras, es el sufrimiento que se puede generar a un sujeto manifestado en dolor, angustia, aflicción, humillación, disminución de la autoestima, entre otros.<sup>7</sup> Y, en palabras de León Hilario (2016), «*El daño moral puro o en sentido estricto (en Italia se le denomina daño moral "subjetivo") que consiste en el padecimiento anímico y temporal subsiguiente al evento dañoso*»<sup>8</sup> (Énfasis añadido).

En un **segundo sentido**, el lato, el daño moral sería todo daño inmaterial (**daño moral "objetivo"**). Se incluiría, de este modo, el daño moral en sentido propio y los demás daños inmateriales, como hemos referido precedentemente, el daño corporal, a la dignidad, a la libertad, al honor, entre otros. Es el utilizado en el sistema francés, así como en la doctrina española<sup>9</sup> y «(...) *consiste en la violación de derechos de la personalidad. El más destacado de estos daños "morales" es, actualmente, el daño a la integridad física o "daño a la persona" (personal injury, danno alla persona), pero en perspectiva evolutiva, el protagonismo inicial lo tuvo el daño al honor (o sea, a la consideración que cada quien tiene de sí mismo) y a la*

<sup>7</sup> PAZOS HAYASHIDA, Javier. "Comentarios al Código Civil". Gaceta Jurídica. Lima, 2005, p. 292.

<sup>8</sup> LEON HILARIO, Leysser. "Responsabilidad civil contractual y extracontractual. Manual Autoinstructivo". Academia de la Magistratura, Lima, 2016, p. 64.

<sup>9</sup> DE ANGEL YAGUEZ, Ricardo. "Tratado de Responsabilidad Civil". Madrid, 1993. p. 172.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

*reputación (o sea, a la consideración que los demás tienen de alguien) en los casos de ofensas públicas, calumnias, difamaciones».*<sup>10</sup>

**Trigésimo tercero.** En correlación a lo expuesto, esta Sala Suprema evaluará, a continuación, la obligación o no de probar la existencia del daño moral. Con tal fin, debemos mencionar que, de conformidad con lo establecido en el **artículo 1331°** del **Código Civil**<sup>11</sup>, la carga de probar el daño, así como los perjuicios que estos han originado producto del incumplimiento del deudor corresponden al perjudicado; esta norma general resulta aplicable supletoriamente al ámbito laboral y debe ser concordada con lo estipulado en el **inciso c) del numeral 23.3 del artículo 23° de la Ley N.º 29497**, Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>12</sup>, norma que también impone al afectado con los daños, la carga de la prueba de la existencia del daño, en este caso, **el trabajador**. Por tanto, corresponde a la víctima acreditar la existencia del daño moral como un elemento o presupuesto de su pretensión resarcitoria por responsabilidad civil. Y es que esta exigencia resulta a todas luces lógica si tenemos en cuenta que, desde el punto de vista del **onus probandi** o peso de la prueba, este no depende solamente de la invocación de un hecho, sino por el contrario, se apela a la **posibilidad de producir la misma**, por lo que, en función de la carga dinámica de la prueba, la norma en referencia, ha trasladado la carga de probar al que alega el daño, para el caso, el trabajador, quien se encuentra en mejores condiciones de probar.

**Trigésimo cuarto.** En síntesis, **acreditar la producción del hecho ilícito** significa cumplir con probar uno de los elementos de la responsabilidad contractual, sin que ello signifique, de modo alguno, la prueba del daño moral en sí mismo. «*Las circunstancias en las que se desarrolló el caso concreto y que motivan una pretensión indemnizatoria pueden servir de parámetros o baremos –entre otros-*

<sup>10</sup> LEON HILARIO, Leysser. Op. Cit. p. 64.

<sup>11</sup> **Artículo 1331.**- 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.

<sup>12</sup> **Artículo 23.- Carga de la prueba: (...)**

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

*para la determinación del monto resarcitorio, pero jamás para configurar la existencia del daño moral. La acción antijurídica y el daño son elementos heterogéneos dentro de la responsabilidad que no se pueden confundir ni refundir. De la acción injusta puede resultar daño moral como también puede que no resulte dicho perjuicio. La idoneidad y aptitud de un determinado hecho ilícito para causar daño moral, no permite presumir su existencia, sino tan sólo verificar la relación de causalidad o nexa causal entre la acción y el resultado».*<sup>13</sup>

**Trigésimo quinto.** En este orden de ideas, esta Sala Suprema concluye que, para que el juez pueda amparar la existencia de un agravio moral producto del despido, no resulta suficiente la afirmación de una pena, angustia, aflicción, dolor, quebranto, miedo, incertidumbre, entre otros, provocados por un hecho ilícito, sino que deben estar suficientemente acreditados en el proceso; pudiendo servir de parámetro que podrá utilizar el sentenciador para la fijación del monto resarcitorio, pero no determinan por sí solos la existencia de un daño moral. Por ello, en la misión de acreditar el daño moral, los litigantes pueden utilizar todos los medios de prueba que reconoce el ordenamiento procesal (directas o indirectas), que conlleven a acreditar la existencia de un interés inmaterial conculcado.

**Trigésimo sexto. Exoneración de la carga de probar el daño moral**

Consideramos necesario indicar, además, y, sin que exista doctrinariamente contradicción alguna con la regla general y legal contenida en el artículo 1329° del Código Civil, que dispone la carga de la prueba de los daños y perjuicios, y de su cuantía a cargo del perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso; que existen **excepciones** en la carga de probar, cuando estamos frente al supuesto de daño moral, que se origina por la

---

<sup>13</sup> HUNTER AMPUERO, Iván. “La Prueba del daño moral” Memoria para optar al Grafo de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Valdivia 2005. pp. 28-29.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

acreditación del propio evento y es reconocido en la doctrina como el daño moral *in re ipsa*<sup>14</sup>.

En torno a ello, Mosset Iturraspe (s. a.) ha indicado que «*en principio, el daño moral se prueba in re ipsa, vale decir se tiene por acreditado (sic) por el solo hecho de la acción antijurídica y la titularidad del accionante, (...) surge inmediatamente de los hechos ocurridos, sin que tenga que guardar proporción con los perjuicios admitidos*».<sup>15</sup>

En consecuencia, esta figura permite sostener que el daño moral *in re ipsa* surge del hecho ilícito como tal (del evento o hecho denunciado), en la medida en que la víctima solo se encuentra obligada a acreditar la acción u omisión ilícita; por ello, se entiende el incumplimiento del deudor (para el caso, el empleador), de una determinada obligación previamente establecida, que provoca una afectación o lesión a un derecho tutelado. Esta figura le permite al actor probar simplemente el hecho ilícito, pues esta institución entiende que, con la prueba de este último se comprueba también la existencia del daño moral.

Y es que tal exoneración de prueba del daño se explica si tenemos en consideración que, como se ha referido en numerales precedentes, el daño moral puede ser enfocado tanto como evento (ocurrencia), como consecuencia (secuela, efecto); dentro de la primera clasificación, se encuentran **los daños a los derechos de la personalidad** como la dignidad, el honor, la reputación, la salud o la integridad física, entre otros; los que, por tratarse de daños-evento, se prueban con la sola acreditación del ilícito, sin necesidad de atender a sus consecuencias en la esfera del damnificado<sup>16</sup>. Por ello, debemos relevar que no estamos frente a cualquier tipo de derechos, sino ante bienes inmateriales que constituyen derechos inherentes a la persona en su calidad de ser humano; y, por tanto, connaturales a

<sup>14</sup> En la “cosa misma” o “por la cosa misma”.

<sup>15</sup> **MOSSET ITURRASPE, Jorge**. “La prueba en el proceso de daños”, en *Derecho de daños*, tercera parte, pp. 376-377.

<sup>16</sup> **LEON HILARIO, Leysser**. Op. cit. p. 75



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

su propio ser (inmanencia); en estos casos, el juez, por el solo hecho lesivo a los derechos de la personalidad, podrá inferir la existencia del daño.

**Trigésimo séptimo. Doctrina jurisprudencial: artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera necesario sentar, como doctrina jurisprudencial, los casos en que procede la percepción de una indemnización por daños y perjuicios, en su categoría del daño moral, en forma adicional a la indemnización tarifada frente a un despido arbitrario; y, así, corresponde imponer la carga de probar el daño moral invocado. En ese sentido, deben observarse las siguientes reglas:

- a) Ante un despido nulo, incausado, fraudulento o arbitrario, que lesiona el derecho al trabajo, el actor puede solicitar tutela de eficacia restitutoria (reposición) o tutela de eficacia resarcitoria (indemnización tarifada), según corresponda.
- b) La indemnización es una compensación genérica, que no se produce en forma automática, sino que se sustenta en una norma jurídica. Para su fijación cuantitativa, se recurre a la equidad, con prescindencia del valor del daño generado, pudiendo ser menor al daño sufrido.
- c) El resarcimiento cumple la función de restaurar el patrimonio del lesionado, en relación directa al daño, como elemento de la responsabilidad civil, considerando para su cuantificación una reparación por equivalencia.
- d) La indemnización tarifada, prevista en el artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, constituye la **única reparación** (resarcimiento propiamente dicho) frente al daño sufrido; en este caso, se



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

entiende como bien jurídico tutelado **el derecho al trabajo**; no procede el otorgamiento de una indemnización por inejecución de obligaciones como reparación adicional (daño moral) por el mismo derecho conculcado.

- e) El despido es un hecho pluriofensivo que lesiona al derecho al trabajo; puede afectar, al mismo tiempo, otros derechos de relevancia jurídica como los derechos fundamentales del trabajador, que, por ser inherentes a su condición de persona humana, se incorporan a la relación laboral.
- f) Al trabajador despedido que se le ha reconocido una indemnización tarifada (directa o judicialmente) solo se le podrá reconocer, **excepcionalmente**, un resarcimiento dentro de la responsabilidad contractual (inejecución de obligaciones), en la categoría de daño moral, siempre y cuando lo alegue, y esté referido a la afectación de **un derecho tutelado y de relevancia jurídica, distinto al derecho al trabajo**, que constituya un derecho fundamental.
- g) El daño moral no se presume, la carga de probarlo recae en el accionante, por medios de pruebas directos o indirectos, conforme a lo establecido en el numeral 23.3 del artículo 23 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con el artículo 1331º del Código Civil.
- h) La regla señalada en el numeral anterior solo tendrá como excepción en la carga probatoria cuando el derecho alegado como lesionado pertenezca al grupo de los derechos inherentes a la personalidad y, por ello, su afectación produce un daño *in re ipsa*, requiriendo acreditar el evento dañoso y no el daño propiamente dicho.
- i) Reconocida la indemnización tarifada por despido arbitrario a un trabajador, no corresponde, en ningún caso, concederle el concepto de lucro cesante, pues dicha tutela constituye la aceptación de la extinción del vínculo laboral.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

- j) En caso el trabajador accione judicialmente solicitando la reposición por haberse lesionado su derecho al trabajo, concedida esta, solo podrá pretender, **adicionalmente**, una indemnización por daños y perjuicios, en la categoría de lucro cesante, salvo se trate de despido nulo, al que legalmente le corresponde remuneraciones devengadas. En caso invoque el pago de un daño moral, deberá sujetarse a las reglas que sobre el mismo se describen precedentemente.

**Solución al caso concreto**

**Trigésimo octavo.** Es necesario precisar que el sustento que expresa el actor en el presente proceso para solicitar la indemnización por daño moral que invoca es que fue despedido y ello le causó aflicción, sufrimiento y desasosiego, que equivale a pretender un resarcimiento adicional por la afectación del derecho al trabajo, sin tener en consideración que, mediante las sentencias de mérito, se ha ordenado su reposición, reparándose la afectación de su derecho al trabajo sin invocar afectaciones de otros derechos inespecíficos y/o fundamentales, mucho menos, presentar pruebas o indicios que abonen en ese sentido, no pudiéndose presumir el daño que alega, dado que la lesión del derecho al trabajo ya ha sido *in integrum restitutio*, no encontrándose derechos lesionados dentro de la categoría de daños *in re ipsa*, por lo que **no corresponde que se le abone monto alguno por el daño moral** que reclama; por tanto, **la causal denunciada debe ser amparada.**

De lo expuesto, se determina que la Sala Superior ha cometido infracción normativa del numeral 23.3 del artículo 23º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en concordancia con el artículo 1331º del Código Civil; por tanto, esta causal deviene en **fundada.**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

**Trigésimo noveno. Cambio de criterio**

Por las consideraciones expresadas precedentemente y con las facultades contenidas en el artículo 22° de la Ley Orgánica de l Poder Judicial, los magistrados supremos señores Arévalo Vela, Figueroa Navarro y Ato Alvarado se apartan, expresamente, de anteriores pronunciamientos que hayan emitido sobre el daño moral en caso de despido arbitrario.

Atendiendo a lo expuesto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República,

**HA RESUELTO:**

- 1. DECLARAR fundado en parte** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Petróleos del Perú**, mediante escrito presentado el dieciséis de septiembre de dos mil veintidós (fojas doscientos sesenta y cuatro a doscientos setenta y cuatro).
- 2.** En consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista** del veinte de julio de dos mil veintidós (fojas doscientos veintiocho a doscientos sesenta y uno); y, **actuando en sede de instancia, REVOCARON** solo el extremo que declaró **fundado** el pago de daño moral, en la suma de veinticinco mil con 00/100 soles (S/ 25 000.00); y, reformándolo se declaró **infundado** dicho extremo, confirmando lo demás que contiene.
- 3. DECLARAR** que el criterio establecido en el trigésimo séptimo considerando de la presente ejecutoria constituye doctrina jurisprudencial, conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- 4. DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

5. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante **Narcizo Roberto Johnson Veyán** y a la parte demandada **Petroleos del Perú y otros**, sobre desnaturalización de contrato y otros; notificándose.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA  
FIGUEROA NAVARRO  
YALÁN LEAL  
ATO ALVARADO  
ESPINOZA MONTOYA**

*MSS/ATB*

**EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA YALÁN LEAL, ES  
COMO SIGUE:**

Con el debido respeto a la posición de los colegas del presente Colegiado, en el presente caso, coincido con el sentido de la ponencia de la señora jueza suprema Espinoza Montoya; respecto a declarar **fundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada Petróleos del Perú; **casar** la sentencia de vista de fecha 20 de julio de 2022; y **actuando en sede de instancia, revocar** únicamente el extremo que declaró fundado el pago por concepto de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de daño moral, y reformándolo, declarar **infundado** dicho extremo; manteniéndose **incólume** en lo demás que contiene; sin embargo, la suscrita no comparte los fundamentos contenidos en el considerando vigésimo octavo, así como los fundamentos contenidos en los considerandos trigésimo primero al trigésimo séptimo, correspondiendo efectuar las siguientes precisiones:

1. **Respecto al considerando vigésimo octavo**, la suscrita discrepa con la conclusión arribada por mis colegas, respecto a que, el trabajador al que se le ha



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

reconocido su derecho a la reposición, le podría corresponder, de ser el caso, solo el reconocimiento del lucro cesante como parte de la reparación por las ganancias que se vio imposibilitado de percibir por una conducta atribuible a su empleador; en atención a los siguientes fundamentos:

**1.1.** El artículo 40° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR regula que el pago de las remuneraciones no percibidas se derivan de un despido nulo, figura regulada en el artículo 29° del mismo cuerpo normativo; sin embargo, si el fundamento para amparar el pago de remuneraciones devengadas tiene como presupuesto que el cese del trabajador se configure como un despido nulo, es necesario analizar la razón por la que esta clase de despido, a diferencia de las otras modalidades, amerita tal medida.

**1.2.** Refiriéndonos al despido nulo, se debe considerar que tiene como finalidad garantizar la vigencia de derechos laborales constitucionales, por ello, la consecuencia de este despido es la restar todo efecto jurídico al acto extintivo empresarial basado en motivos antisindicales, discriminatorios, por la condición de embarazo o por el ejercicio legítimo del trabajador de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.<sup>17</sup> De este modo, el despido nulo queda catalogado como una clase de despido diferenciado de las otras modalidades, al cual el ordenamiento jurídico-laboral dispensa de **la máxima tutela, expresada en la figura de la reposición del trabajador en la empresa**. “La razón de que un ordenamiento que, simultáneamente, opta por la devaluación de los mecanismos de protección contra el despido, reserve, no obstante, la declaración de nulidad y la consiguiente tutela restitutoria a cierta clase de despidos, obedece a la trascendencia que para el ordenamiento jurídico tienen los bienes jurídicos, que resultan lesionados por la materialización de aquellos”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> ARCE ORTIZ, ELMER. La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales. Tercera Edición. Ubi Lex Asesores; Lima, 2015; pág. 127

<sup>18</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, CARLOS. El despido en el derecho laboral peruano. 4ta Edición; Palestra Editores; Lima, 2022; pág. 347-348.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

**1.3.** Nuestro sistema laboral inicialmente reguló cinco formas de despido; por un lado tenemos el **despido justificado** o legal relacionadas con la capacidad y la conducta de los trabajadores; por otro lado, tenemos el **despido arbitrario regulado** por el artículo 34º del Decreto Supremo N° 003-97- TR, cuya consecuencia jurídica es la indemnización; el **despido indirecto** regulado por el artículo 30º del mismo texto legal, cuya consecuencia jurídica también es de naturaleza indemnizatoria; el **despido nulo** regulado por el artículo 29º del citado cuerpo legal, cuya consecuencia es la readmisión al centro de trabajo (reposición) y el **despido colectivo** de trabajadores regulado por los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal.

**1.4.** A través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se ampliaron los tipos de despido y la forma de reparar el derecho a la estabilidad laboral; creándose las modalidades de **despido incausado** (sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC); **despido fraudulento** (sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC y en el expediente N.º 00206-2005-PA/TC) y, **despido lesivo de derechos constitucionales**. Todos ellos tienen como consecuencia jurídica la readmisión del trabajador a su centro de trabajo, consecuencia jurídica que al momento de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, era exclusiva del despido nulo.

**1.5.** Se aprecia así una evolución de los mecanismos de protección frente al despido, puesto que, si bien inicialmente solo la modalidad de despido nulo tenía prevista como consecuencia, la reposición en el empleo, en virtud de los pronunciamientos judiciales mencionados en el considerando precedente, esta figura se ha extendido y en la actualidad es aplicable a otras modalidades de despido distinto al nulo: despido incausado, despido fraudulento y despido lesivo de derechos fundamentales. Se aprecia entonces que nuestro ordenamiento jurídico en virtud del principio de progresividad laboral, continúa ampliando los mecanismos de protección a favor del trabajador, especialmente cuando ven vulnerados sus derechos constitucionales.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

1.6. Desde esta óptica, la distinción entre un despido nulo y las demás modalidades de despido que tienen como consecuencia la reposición se desvanece, pues si la supuesta distinción atiende a la afectación de derechos constitucionales, este requisito debe darse por cumplido puesto que no es posible concebir, además del despido justificado claro está, una modalidad de despido que no lesione derechos constitucionales, pues el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral también forman parte de los derechos constitucionalmente protegidos por la Constitución Política del Estado.

1.7. Por lo anterior, el trabajador al que se le ha reconocido su derecho a la reposición, no solo tiene la opción de petitionar el pago por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante para resarcir las ganancias que se vio imposibilitado de percibir por una conducta atribuible a su empleador, pues soy de la opinión que puede optar, de forma excluyente claro está, por el reintegro de remuneraciones devengadas, pues **no existe un motivo razonable para no hacer extensivo el reintegro de remuneraciones dejadas de percibir a todas las modalidades de despido que tengan como consecuencia la reposición**, máxime si el supuesto fáctico que busca reparar dicha medida es el mismo: reintegrar un bien jurídico de naturaleza alimentaria cuya percepción se frustró por una conducta contraria a derecho atribuible a su empleador, desde la fecha de despido hasta la reposición efectiva del trabajador, y es que solo de esta forma es posible brindarle una tutela jurisdiccional efectiva plena e integral al trabajador, quien ha visto frustrada la percepción de sus ingresos, máxime si el legislador al momento de la emisión del Decreto Supremo N° 003-97-TR dispuso tal medida a la única modalidad de despido cuya consecuencia era la reposición (despido nulo) en dicha época, por lo que en virtud del principio de progresividad laboral, siendo que el máximo intérprete de la constitución dispuso la creación de nuevas modalidades de despido cuya consecuencia también es la de reponer al trabajador en su centro de trabajo, deben aplicarse los mismos mecanismos de reparación a favor del trabajador.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 5757-2023**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
Proceso ordinario laboral – NLPT**

**2. Respecto a los fundamentos contenidos en los considerandos trigésimo primero al trigésimo sétimo**, la suscrita es de la opinión que el pago de los conceptos indemnizatorios por daños y perjuicios como el lucro cesante, daño emergente y daño moral, deben tener como presupuesto la estimación de la pretensión de reposición por despido inconstitucional distinto al despido nulo, entendiéndose, despido incausado, fraudulento y, en general, cualquier despido lesivo de derechos fundamentales. Así lo establece no solo la jurisprudencia casatoria (Casación N° 2712-2009 Lima), sino también el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el que se acordó lo siguiente:

*“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar **la reposición** en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización por daños y perjuicios sufridos, los que incluyen el **daño emergente, lucro cesante y daño moral**” (Resaltado nuestro).*

Por lo anterior, opino que no es posible jurídicamente concebir el pago por concepto de lucro cesante, daño emergente o daño moral como consecuencia del despido, si judicialmente no se ha dispuesto la reposición en el centro de trabajo; es decir, no pueden derivarse de una sentencia que condena al pago de indemnización por despido arbitrario de naturaleza laboral.

**S.S.**

**YALÁN LEAL**

aayc/

**LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA** que el voto suscrito por la señora jueza suprema **Yalán Leal** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.