



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla. Se encuentra desnaturalizada la intermediación laboral mediante la cual se destacó a la demandante a Essalud para desempeñar la labor de digitadora asistencial, en la medida que las actividades de programación de citas médicas y de orientación a los afiliados o asegurados si constituye una actividad principal de la usuaria en el caso bajo análisis, por lo que el periodo que la demandante fue destacada a la empresa usuaria, se considera como trabajadora de la usuaria Essalud, conforme lo establece el artículo 5 de la Ley N.º 27626 .

Lima, veintidós de setiembre de dos mil veinticinco.

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

Vista la causa número once mil cuatrocientos veintisiete guión dos mil veintitrés, **DEL SANTA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DE LOS RECURSOS DE CASACIÓN

Se trata de los recursos de casación interpuestos **por la parte demandada Seguro Social de Salud - Essalud y de la parte demandante** [REDACTED] [REDACTED] ambos escritos presentados el veintiocho de diciembre de dos mil veintidós, contra la **sentencia de vista**, de fecha quince de diciembre de dos mil veintidós, que **confirmó en parte** la sentencia apelada de fecha doce de setiembre de dos mil veintiuno, que declaró **fundada** la demanda y **revocó** en el extremo que declaró fundada el reconocimiento de categoría de Técnico 3, así como el bono de productividad, bono extraordinario regulado por Resolución de Gerencia General N.º 666-GG-ESSALUD-2 014, pago de bono extraordinario PEAR; así como también los reintegros de los beneficios sociales: gratificación, bonificación extraordinaria y la CTS y **reformándola** declaró **improcedente** dichos extremos.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CAUSALES DE PROCEDENCIA DE LOS RECURSOS DE CASACIÓN

El recurso de casación de la parte demandada se declaró procedente mediante resolución del dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro, por las siguientes causales:

- I. **Infracción normativa de los artículos 3 y 5 de la Ley N.º 27626, Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.**
- II. **Infracción normativa del artículo 47 de la Constitución Política del Perú, del artículo 413 del Código Procesal Civil y de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497.**

En cuanto al recurso de casación interpuesto por la demandante se declaró procedente mediante resolución del dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro, por la siguiente causal:

- i. **Infracción normativa por inaplicación de los artículos 22, 23 y 26 de la Constitución Política del Perú.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

1.1. Demanda. Como se advierte de la demanda de fecha dieciséis de julio del dos mil veintiuno, la demandante solicitó: **i)** Su inscripción en las planillas de Essalud como trabajadora permanente, bajo el régimen de la actividad



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

privada como Digitadora Asistencial – Técnico 3; **ii)** Pago de bonificación extraordinaria por el periodo del uno de enero del dos mil veintiuno hasta la actualidad; **iii)** Pago de bono de productividad, bono extraordinario/bono PEAR, bono por incremento, bonificación vacacional desde el uno de enero del dos mil veintiuno hasta la actualidad; **iv)** Pago de bonificación por escolaridad y vestuario por el periodo de dos mil veintiuno; **v)** Pago de beneficios sociales; **vi)** Pago de intereses legales y honorarios profesionales.

1.2. Sentencia de Primera Instancia. El Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, declaró fundada la demanda, en consecuencia, se declaró la desnaturalización del contrato de intermediación suscrito entre SM GROUP S.A y SERVIR HMS S.R.L. y Essalud, reconociendo que la prestación de servicios de la actora como una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N.º 728, desde el uno de enero del dos mil veintiuno; por lo que ordenó a la demandada para que en el plazo de cinco días, incluya en el libro de planillas de pago de Essalud como trabajadora permanente dentro del régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N.º 728 en el cargo de Digitadora – Técnico 3. Se ordena que la demandada pague a favor de la actora la suma de S/ 21,856.09 soles por concepto de bono otorgado por Resolución de Gerencia General N.º 974-GG-ESSALUD-2020, bono de productividad, por bono extraordinario/bono PEAR, bono de escolaridad y bono de vestuario desde enero del dos mil veintiuno a julio, liquidándose en ejecución de sentencia desde agosto del veintiuno.

1.3. Sentencia de Segunda Instancia. El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte, **confirmó** en el extremo que declaró



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

fundada la desnaturalización de la intermediación laboral y se incorpore a la demandante en planillas de Essalud, **revocó** el extremo que declaró fundada el reconocimiento de categoría de Técnico 3, así como el bono de productividad, bono extraordinario regulado por Resolución de Gerencia General N.º 666-GG-ESSALUD-2014, pago de bono extra ordinario PEAR; así como también los reintegros de los beneficios sociales: gratificación, bonificación extraordinaria y la compensación por tiempo de servicios y **reformándola** declaró **improcedente** dichos extremos.

El Ad Quem sustentó su fallo en que los servicios prestados por la demandante no obedecían a una necesidad complementaria de la entidad usuaria; en razón a que, la atención del asegurado se origina desde la atención a través de los módulos de atención; por lo cual, constituye actividad principal y permanente de Essalud, por lo tanto, la demandante mantiene una relación laboral con la entidad usuaria Essalud.

Sobre las causales materiales de la parte demandada

SEGUNDO. La causal denunciada está referida a la **infracción normativa de los artículos 3 y 5 de la Ley N.º 27626, Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores**, normas que establecen lo siguiente:

“Artículo 3.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral

La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.

Artículo 5.- De la infracción de los supuestos de intermediación laboral



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

La infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria”.

Respecto de a la intermediación laboral

TERCERO. La intermediación laboral en nuestro país se encuentra regulada en la Ley N.º 27626, norma que ha sido publicada en el diario oficial “El Peruano” el 9 de enero de 2002. Siendo que el artículo 2 de la referida Ley establece que solo podrán prestar servicios de intermediación laboral aquellas personas jurídicas o cooperativas constituidas con dicho objeto, es decir, no cualquier empresa puede ser una prestadora de servicios para proveer personal a una empresa usuaria en el marco de una intermediación laboral. Asimismo, el artículo 3 de la Ley bajo análisis, también establece que la intermediación laboral solo procede en los supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización, por lo que los trabajadores destacados a la empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.

CUARTO. Véase, de las normas antes señaladas, que el legislador ha establecido una serie de parámetros para la validez de la intermediación laboral, en aras de cautelar los derechos de los trabajadores; de ahí que, el incumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia acarrea que, por aplicación del principio de primacía de la realidad, se reconozca al trabajador como uno de la empresa usuaria, tal como lo establece el artículo 5 de la Ley N.º 27626. Estas medidas restrictivas establecidas por el legislador tienen por objeto evitar que este fenómeno empresarial pueda ser usado para resquebrajar o afectar los derechos de los trabajadores.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

QUINTO. En efecto, la intermediación laboral, en rigor, es un fenómeno empresarial mediante el cual la empresa prestadora de servicios contrata a un trabajador para destacarla a las instalaciones de una empresa distinta, que viene a ser la empresa usuaria. Es decir, ocurre una triangulación laboral en el que el trabajador presta servicios no en las instalaciones de su empleador, sino en la de una empresa distinta llamada usuaria. De ahí la necesidad de establecer restricciones en el uso de esta institución para no resentir el derecho al trabajo, pues el empresariado podría recurrir a la intermediación para reducir costos laborales y/o eludir el cumplimiento del estatuto de protección laboral, conformado por normas autónomas y heterónomas que reconocen derechos a favor de los trabajadores.

SEXTO. Los supuestos de intermediación laboral: servicios temporales, complementarios y especializados

Conforme se ha señalado de forma precedente, no es posible afirmar sobre la validez de una intermediación laboral si no se configuran los supuestos de servicios temporales, complementarios o especializados. El primero de ellos se configura cuando el trabajador es destacado a la empresa usuaria para desarrollar actividades bajo dirección de esta última, siempre que se configuren los supuestos de los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia, tal como establece el artículo 11.1 de la Ley N.º 27626. Fue ra de dichos supuestos, si el trabajador destacado realiza actividades principales de la empresa usuaria, se considerará trabajador de esta última por aplicación del principio de primacía de la realidad.

SÉTIMO. Tratándose de servicios complementarios, estos se configuran cuando el personal destacado desarrolla actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de la empresa usuaria. La norma reglamentaria



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

de la Ley N.º 27626, aprobada por Decreto Supremo N.º 003-2002-TR, en su artículo 1 define a la actividad complementaria de la siguiente manera:

*“**Actividad complementaria:** Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.*

La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria”.

Adviértase que, la actividad complementaria a la que hace referencia la ley y su reglamento, tiene carácter auxiliar y no está vinculada a la actividad principal de la empresa usuaria, por lo que la ausencia o falta de ejecución de dicha actividad no interrumpe la actividad empresarial. Esos son, en esencia, los parámetros que permiten calificar a cierta actividad como una complementaria, tal como ocurre, por ejemplo, con las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.

OCTAVO. Las empresas de servicios especializados, por su parte, vienen a ser aquellas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que los contrata. En este supuesto de intermediación laboral la empresa usuaria no tiene facultades de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado, conforme establece el artículo 11.3 de la Ley N.º 27626. Dado que no es relevante para la resolución de la causa, no ahondaremos más en este supuesto.

NOVENO. La calificación de una actividad como principal, complementaria o especializada es una cuestión jurídica



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Conforme hemos anotado de forma precedente, el legislador ha establecido restricciones para el destaque de personal de una empresa de servicios a una empresa usuaria, en tanto solo es posible una intermediación laboral en los supuestos de servicios temporales, complementarios o especializados, de lo contrario el trabajador destacado se entenderá trabajador de la empresa usuaria. Así también, la Ley N.º 27626 y su norma reglamentaria aprobada por Decreto Supremo N.º 003-2002-TR, han establecido cuándo una actividad es principal, complementaria o especializada, conforme se ha desarrollado en los considerandos que preceden. Por tanto, corresponde al órgano jurisdiccional, en los casos en los que se cuestione la validez de la intermediación laboral, determinar si los hechos probados en relación a la actividad desempeñada por el trabajador destacado, se subsumen o no en los supuestos de intermediación laboral permitidos por ley de la materia. Este juicio de subsunción de los hechos en la norma es, sin duda, una cuestión jurídica susceptible de control en sede casatoria cuando resulta determinante para la dilucidación de la *Litis*.

Solución al caso concreto

DÉCIMO. En el presente caso, la parte recurrente argumentó que la Sala Superior ha interpretado erróneamente los supuestos de desnaturalización de la intermediación, porque las actividades que desarrolló la demandante en la empresa usuaria no forman parte de la actividad principal de Essalud, dado que su ausencia o falta de ejecución, no interrumpe o perjudica la actividad principal de esta.

DÉCIMO PRIMERO. Atendiendo a la cuestión jurídica planteada con motivo del recurso de casación, resulta necesario hacer previamente referencia a los hechos jurídicamente relevantes que han sido zanjados por las instancias de mérito:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- a) La trabajadora demandante ha sido destacada a las instalaciones de Essalud en el marco de una intermediación laboral.
- b) La labor desempeñada por la demandante durante su destaque a Essalud ha sido la de digitadora asistencial, siendo el periodo destacado desde el uno de enero del dos mil veintiuno hasta la actualidad.
- c) Las funciones de la demandante como digitadora asistencial *“programar citas médicas u orientar a los afiliados”*.
- d) La entidad demandada Essalud tiene como actividades principales: *“(…) la recepción, captación y gestión de los fondos de la seguridad social en salud para dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud; prestaciones económicas y sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social de Salud, así como otros seguros de riesgos humanos”*.

DÉCIMO SEGUNDO Ahora bien, el otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, constituye una actividad principal de la demandada Essalud, entonces, las actividades estrechamente vinculadas a la ejecución de ese servicio, como son la programación de citas médicas o la orientación a los afiliados (asegurados), también lo es en tanto la programación y registro de citas médicas es una actividad consustancial al negocio, pues se trata de una actividad administrativa necesaria para la ejecución de las prestaciones de la salud, pues es a través de la programación de citas médicas que la entidad demandada organiza la atención de los afiliados o asegurados.

DÉCIMO TERCERO. En atención a ello, el Colegiado Superior, confirmando lo decidido por el juzgado de origen ha colegido que la labor de digitadora, no es complementaria sino principal del giro del negocio de la demandada, conforme



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

se aprecia en el considerando 13: “(...) *los servicios que ha venido prestando la demandante no obedecían a una necesidad complementaria de la entidad usuaria; así como que existen suficientes elementos para concluir que Essalud, a través de la codemandada, vinculo a la accionante para prestar servicios de orientación y otorgamiento de citas para atención médica, labores que constituyen actividad principal y permanente de Essalud (...)*”; criterio que es compartido por este Colegiado Supremo, puesto que como ya se mencionó líneas precedentes el cargo de operadora, está vinculada al giro del negocio, actividad que está vinculada al *core business* de una entidad que presta servicios de salud, como es el caso de la entidad demandada Essalud.

DÉCIMO CUARTO. Así las cosas, el presente Colegiado Supremo ha resuelto sobre estos casos similares en diversas ejecutorias supremas, como por ejemplo en la Casación Laboral N.º 36031-2022-Del Santa de fecha quince de mayo de dos mil veinticinco en el que se desnaturalizó la intermediación laboral en la cual se destacó a la demandante a Essalud para desempeñar la labor de digitadora asistencial, en tanto las actividades de programación y registro de citas médicas y de brindar orientación a los afiliados o asegurados sí constituye una actividad principal de la usuaria. En ese escenario, la Sala Superior no ha interpretado erróneamente los artículos 3 y 5 de la Ley N.º 27626 al desnaturalizar el período en la que la demandante fue destacada a la empresa usuaria, que va desde el uno de enero del dos mil veintiuno hasta la actualidad, en consecuencia, la causa bajo análisis deviene en **infundada**.

DÉCIMO QUINTO. Sobre la causal ***infracción normativa del artículo 47 de la Constitución Política del Perú y del artículo 413 del Código Procesal Civil y de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497***, señalan lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

De la Constitución Política del Perú

Artículo 47.- La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales.

Del Código Procesal Civil

"Artículo 413.- Exención y exoneración de costas y costos. Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales.

Están exoneradas de los gastos del proceso las Universidades Públicas, quienes obtengan Auxilio Judicial y la parte demandante en los procesos de alimentos dentro de los límites establecidos en la ley pudiendo ser condenados al pago de costas y costos. También está exonerado quien reconoce o se allana a la demanda dentro del plazo para contestarla."

De la Nueva Ley Procesal Laboral

Séptima Disposición Complementaria. En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

Siendo que las causales versan sobre los costos procesales, corresponde analizarlos de forma conjunta.

DÉCIMO SEXTO. Señala que el Estado está exonerado del pago de los costos judiciales, por ende, la Sala Superior vulnera el principio de jerarquía normativa, en el cual la Constitución prevalece sobre la ley, siendo que el artículo 47 establece que el Estado se encuentra exonerado del pago de las costas procesales, por lo que esta norma prevalece sobre la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497, de tal forma, que Esdalud está exonerada del pago de gastos judiciales.

Al respecto, es necesario precisar que de conformidad con lo prescrito en el artículo 418 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos por mandato expreso del artículo 14 de la Ley Procesal de Trabajo N.º



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

29497, la condena de costos se regula conforme al artículo 411 del Código Procesal Civil.

Son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora, más un 5% destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial al que pertenece, siendo que la regulación de los mismos se encuentra a cargo del Juez quien los regula en atención a las **incidencias del proceso**, duración del proceso, la complejidad del caso, el monto de lo amparado, la naturaleza de la pretensión a tenor de lo estipulado en el artículo 412 del Código Procesal Civil.

Para los procesos laborales la imposición del pago de costos está expresamente regulado en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por su parte, la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 15493-2014-Cajamarca, aplicando el método de interpretación sistemático del artículo 47 de la Constitución Política del Estado estableció la siguiente doctrina jurisprudencial:

[...] si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiere por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56 del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47º, sólo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410 del Código Procesal Civil.

Solución al caso en concreto



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO SÉTIMO. Se debe tener en cuenta que el Código Procesal Civil, en la parte pertinente a la condena de costos procesales, otorga la facultad de fijarlos al Juez, quien debe observar los principios de discrecionalidad y prudencialidad, agregándose a estos el de razonabilidad; en este sentido, este Tribunal Supremo estima que el pronunciamiento en segunda instancia resulta prudente y razonable ello teniendo las cuestiones debatidas como lo son las labores de la demandante como digitadora es una actividad principal de la entidad demandada, por lo cual no es un tema complejo; por tanto, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general y especialmente de las entidades públicas del Estado, este Colegiado estima que, en este caso, la demandada sí debe ser condenada al pago de costos procesales, tal como lo ha determinado la Sala Superior.

DÉCIMO OCTAVO. En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa **del artículo 47 de la Constitución Política del Perú, del artículo 413 del Código Procesal Civil y de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497**; por lo que la causal invocada deviene en **infundada**.

Sobre la causal material declarada procedente de la parte demandante

DÉCIMO NOVENO. La infracción normativa declarada procedente para la demandante es la inaplicación de los artículos 22, 23 y 26 de la Constitución Política del Perú, normas que señalan lo siguiente:

"Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

"Artículo 23. El Estado y el trabajo



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan."

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
- 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

VIGÉSIMO. Al respecto la parte recurrente en su recurso de casación refiere que el Ad quem, debió tutelar los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación y por tanto reconocérsele el nivel de Técnico 3, por cuanto, es el mismo Tribunal revisor, el que determinó que dentro de la estructura de la demandada, se encuentra el cargo de digitadora (donde labora la recurrente), el cual se encuentra dentro del área de admisión, es por ello que al amparar solo la inscripción de planillas, sigue permitiendo la discriminación remunerativa al no tomarse en cuenta su categoría laboral ni el nivel remunerativo en el cargo de digitadora.

VIGÉSIMO PRIMERO. De la revisión de la sentencia de vista, se advierte en su considerando 15, que se argumentó lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“(…) la pretensión de la demandante es: la inscripción en el registro de Planillas de Essalud como trabajadora con contrato a plazo indeterminado bajo el amparo del Decreto Supremo 728, en el cargo de Digitadora Asistencial (Técnico 3), desde el 1 de enero del año 2021 hasta la actualidad; lo cual, si bien en la presente resolución, dicha pretensión ha ido estimada; sin embargo, de ningún modo dicho pronunciamiento puede ser sustento de reconocimiento de categoría y/o nivel Técnico 3, toda vez que la demanda versa sobre inclusión en planillas de trabajadores permanente, y no sobre reconocimiento dicho nivel remunerativo (…)”

VIGÉSIMO SEGUNDO. Al respecto, cabe precisar que la decisión adoptada por la instancia de mérito no genera una discriminación remunerativa como sostiene la demandante, por cuanto si bien se declaró la relación laboral entre la parte demandante y Essalud como su real empleadora, en el cargo de digitadora; ello no implica el reconocimiento de la categoría de Técnico 3, debido a que cuando se solicita el reconocimiento de una categoría y/o nivel reviste de un análisis según los cargos, categoría y grupo ocupacional de las directivas internas de la demandada, por lo que el Colegiado Superior, ha efectuado una exposición suficiente de las razones fácticas y jurídicas que sustentan su decisión, lo cual conjuntamente con la valoración de las pruebas esenciales determinaron su decisión, concluyendo que no se evidencia una vulneración al contenido esencial del derecho a la igualdad; motivo por el cual, la causal material denunciada deviene en **infundada**.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon:

- i) **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Seguro Social de Salud – EsSalud**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha quince de diciembre de dos mil veintidós.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- ii) **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante** [REDACTED] en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha quince de diciembre de dos mil veintidós, en el extremo que revocó el reconocimiento de categoría de Técnico 3, así como el bono de productividad, bono extraordinario regulado por Resolución de Gerencia General N.º 666-GG-ESSALUD-2014, pago de bono extraordinario PEAR; así como también los reintegros de los beneficios sociales: gratificación, bonificación extraordinaria y la CTS y **reformándola** declararon **improcedente** dichos extremos.
- iii) **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad;
- iv) En los seguidos por [REDACTED] contra el Seguro Social de Salud - Essalud, sobre incumplimiento de normas laborales; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema;** y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Ympp/Cgv

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA ESPINOZA MONTROYA, ES COMO SIGUE:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

VISTA; la causa once mil cuatrocientos veintisiete guión dos mil veintitrés, **DEL SANTA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DE LOS RECURSOS DE CASACIÓN

Se trata de los recursos de casación interpuestos **por la parte demandada Seguro Social de Salud - Essalud y de la parte demandante** [REDACTED] [REDACTED] ambos escritos presentados el veintiocho de diciembre de diciembre de dos mil veintidós, contra la **sentencia de vista**, de fecha quince de diciembre de dos mil veintidós, que **confirmó en parte** la sentencia apelada, de fecha doce de setiembre de dos mil veintiuno, que declaró **fundada** la demanda y **revocó** en el extremo que declaró fundada el reconocimiento de categoría de Técnico 3, así como el bono de productividad, bono extraordinario regulado por Resolución de Gerencia General N.º 666-GG-ESSALUD-2014, pago de bono extraordinario PEAR; así como también los reintegros de los beneficios sociales: gratificación, bonificación extraordinaria y la CTS; y, **reformándola** declaró **improcedente** dichos extremos.

CAUSALES DE PROCEDENCIA DE LOS RECURSOS DE CASACIÓN

El recurso de casación de **la parte demandada** se declaró procedente mediante resolución del dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro, por las siguientes causales:

- I. **Infracción normativa de los artículos 3 y 5 de la Ley N.º 27626, Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

II. Infracción normativa del artículo 47 de la Constitución Política del Perú, del artículo 413 del Código Procesal Civil y de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497 .

En cuanto al recurso de casación interpuesto **por la parte demandante** se declaró procedente mediante resolución del dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro, por la siguiente causal:

i. Infracción normativa por inaplicación de los artículos 22, 23 y 26 de la Constitución Política del Perú.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

1.1. Demanda. Como se advierte de la demanda de fecha dieciséis de julio del dos mil veintiuno, la demandante solicitó: **i)** Su inscripción en las planillas de Essalud como trabajadora permanente, bajo el régimen de la actividad privada como digitadora asistencial – Técnico 3; **ii)** Pago de bonificación extraordinaria por el periodo del uno de enero del dos mil veintiuno hasta la actualidad; **iii)** Pago de bono de productividad, bono extraordinario/bono PEAR, bono por incremento, bonificación vacacional desde el uno de enero del dos mil veintiuno hasta la actualidad; **iv)** Pago de bonificación por escolaridad y vestuario por el periodo de dos mil veintiuno; **v)** Pago de beneficios sociales; **vi)** Pago de intereses legales y honorarios profesionales.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

1.2. Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, declaró fundada la demanda, en consecuencia, se declaró la desnaturalización del contrato de intermediación suscrito entre SM GROUP S.A y SERVIR HMS S.R.L. y Essalud, reconociendo que la prestación de servicios de la actora como una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N.º 728, desde el uno de enero del dos mil veintiuno; por lo que ordenó a la demandada para que en el plazo de cinco días, incluya en el libro de planillas de pago de Essalud como trabajadora permanente dentro del régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N.º 728 en el cargo de digitadora – Técnico 3. Se ordena que la demandada pague a favor de la actora la suma de S/ 21,856.09 soles por concepto de bono otorgado por Resolución de Gerencia General N.º 974-GG-ESSALUD-2020, bono de Productividad, por bono extraordinario/bono PEAR, bono de escolaridad y bono de vestuario desde enero del dos mil veintiuno a julio, liquidándose en ejecución de sentencia desde agosto del dos mil veintiuno.

1.3. Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Sala Laboral permanente de la mencionada Corte, **confirmó** en el extremo que declaró fundada la desnaturalización de la intermediación laboral y se incorpore a la demandante en planillas de Essalud, **revocó** el extremo que declaró fundada el reconocimiento de categoría de Técnico 3, así como el bono de productividad, bono extraordinario regulado por Resolución de Gerencia General N.º 666-GG-ESSALUD-2014, pago de bono extraordinario PEAR; así como también los reintegros de los beneficios sociales: gratificación, bonificación extraordinaria y la CTS y **reformándola** declaró **improcedente** dichos extremos.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Del recurso de casación de la parte demandada:

SEGUNDO. La causal denunciada está referida a la **infracción normativa de los artículos 3 y 5 de la Ley N.º 27626, Ley que regula la Actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores,** normas que establecen lo siguiente:

“Artículo 3.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral

La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.

Artículo 5.- De la infracción de los supuestos de intermediación laboral

La infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria”.

TERCERO. Tipos de intermediación laboral

En cuanto a los supuestos de intermediación laboral, que se encuentra establecidos en el artículo 11 de la Ley N.º 27626, Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, se precisa lo siguiente:

- a) Intermediación de servicios temporales.** Es el destaque de uno o más trabajadores a la empresa usuaria, a fin de que cumplan labores exclusivamente de naturaleza ocasional (distintas a las actividades habituales del centro de trabajo), o de suplencia, bajo la dirección y supervisión de la empresa usuaria.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- b) Intermediación de servicios complementarios.** Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria. En consecuencia, si se determina que una actividad que es juzgada complementaria resulta indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria, entonces será considerada actividad principal. Las empresas que prestan este tipo de intermediación deben asumir plena autonomía técnica y ser responsables del desarrollo de sus actividades.
- c) Intermediación de servicios especializados.** Consiste en prestar servicios complementarios de alta especialización, pero de carácter auxiliar, secundario o no vinculado a la actividad principal, que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos, o particularmente calificados, tales como mantenimiento y saneamiento especializados, para cuyo efecto destaca su personal a una empresa usuaria, en la que esta última no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado.

Requisitos formales de la intermediación laboral

CUARTO. Con relación a los requisitos formales para considerar válida una intermediación laboral, es preciso remitirnos a los artículos 13, 26.1 y 27 de la Ley N.º 27626, Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, a partir de ello, pueden establecerse los siguientes requisitos:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- Celebrar con las empresas de servicios un contrato de locación de servicios (debe ser registrado por estas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo).
- Solicitar el Registro vigente de las empresas de servicios, debiendo retener copia de este durante el tiempo de duración del contrato.
- En el contrato deben señalarse las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza temporal, complementaria o especializada del servicio.
- Términos del contrato del personal destacado (nombre, cargo, remuneración y plazo del destaque).

De lo anotado se colige que las empresas de intermediación laboral, para operar en el mercado, además de ser creadas exclusivamente para brindar ese tipo de servicios, deben tener vigente su inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral (Reneeil), inscripción cuyo período de vigencia es de un año, pudiendo ser solicitada su renovación, solo antes de su vencimiento.

Supuestos de desnaturalización de la intermediación

QUINTO. Se produce la desnaturalización de la intermediación laboral, en los siguientes supuestos:

- Se exceda el porcentaje limitativo establecido en la ley, es decir, el 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.
- Se realice la intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia.
- Se realicen labores de intermediación distintas a las reguladas en la Ley.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- Se incurra en reiterado incumplimiento de las obligaciones de la empresa usuaria, este supuesto podrá verificarse con visitas inspectivas, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Cuando a través de contratos o sub contratos de naturaleza civil se provea de trabajadores para desarrollar labores que **correspondan a la actividad principal de la empresa usuaria.**

SEXTO. Solución al caso en concreto

6.1 En el presente caso, la parte recurrente Essalud, argumentó que la Sala Superior ha interpretado erróneamente los supuestos de desnaturalización de la intermediación, porque las actividades que desarrolló la demandante en la empresa usuaria no forman parte de la actividad principal de la demandada dado que su ausencia o falta de ejecución, no interrumpe o perjudica la actividad principal de esta.

6.2 Al respecto, la sentencia de vista estableció que la labor de digitadora, no es complementaria sino principal del giro del negocio de la demandada, considerando en su fundamento 13, lo siguiente:

“(...) los servicios que ha venido prestando la demandante no obedecían a una necesidad complementaria de la entidad usuaria; así como que existen suficientes elementos para concluir que Essalud, a través de la codemandada, vinculo a la accionante para prestar servicios de orientación y otorgamiento de citas para atención médica, labores que constituyen actividad principal y permanente de Essalud (...)”.

6.3 Siendo ello así, resulta razonable analizar la labor que la demandante realizó como digitadora a fin de determinar si es complementaria o si obedece al giro del negocio de la demandada.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

6.4 Al respecto, es oportuno precisar que la finalidad de la entidad demandada, Essalud, es dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales, que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud.

6.5. En dicho sentido, a consideración la magistrada que suscribe, el cargo desempeñado por la accionante (*digitadora*) no tiene vinculación directa con el giro principal de la recurrente, que es la de prestar servicio de salud a sus asegurados, pues las funciones respectivas, no están relacionadas al servicio médico asistencial, sino, tal como lo señala la demandante, principalmente sus funciones estuvieron orientadas al otorgamiento de citas al usuario de Essalud; aunado a ello, la recurrente no ha acreditado en autos que dicha función forme parte de la estructura organizativa de la referida entidad.

6.6. En consecuencia, el cargo desempeñado por la demandante constituye una labor complementaria a la actividad principal desarrollada por la demandada (Essalud), pues su ausencia no afectaría la correcta prestación de servicios de salud que brinda la parte recurrente, situación distinta a las funciones ejercidas por el personal de salud (médicos, enfermeras, profesionales especializados de la salud), cuya función es consustancial con el giro directo de la demandada.

6.7. Asimismo, la magistrada discordante precisa que el fondo controvertido en este proceso, ha sido analizado en casos similares en diversas ejecutorias, como en la Casación Laboral N.º 22049-2018-Lambayeque, de fecha veintiuno de setiembre de dos mil veintiuno, en que se determinó que las labores de digitadora u operadora del módulo de atención al usuario, no forman parte de la actividad principal de la demandada Essalud, puesto que las mismas no



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

coadyuvan de modo directo a los fines para los que fue creada dicha institución, como son la prestación de servicios de salud, por lo que, no es posible declarar la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral.

6.8. Por lo tanto, en el presente caso, el Colegiado Superior ha incurrido en la infracción normativa del artículo 3 y 5 de la Ley N.º 27626, Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, pues las labores realizadas por la demandante no son de naturaleza permanente, siendo así **fundada** la causal denunciada.

SÉTIMO. Sobre la causal **infracción normativa del artículo 47 de la Constitución Política del Perú y del artículo 413 del Código Procesal Civil y de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497**, señalan lo siguiente:

De la Constitución Política del Perú

Artículo 47.- La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales.

Del Código Procesal Civil

"Artículo 413.- Exención y exoneración de costas y costos. Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales.

Están exoneradas de los gastos del proceso las Universidades Públicas, quienes obtengan Auxilio Judicial y la parte demandante en los procesos de alimentos dentro de los límites establecidos en la ley pudiendo ser condenados al pago de costas y costos. (...)."

De la Nueva Ley Procesal Laboral

Séptima Disposición Complementaria. En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

OCTAVO. Cabe señalar, respecto a la pretensión accesoria, referida al pago de costos del proceso, ha quedado demostrado que, no corresponde desnaturalizar el periodo en la que la demandante fue destacada a la empresa usuaria, esto es, desde el uno de enero del dos mil veintiuno hasta la actualidad. En consecuencia, tampoco resulta amparable la pretensión de pago de los costos, de conformidad a lo establecido en el artículo 87 del Código Procesal Civil, siendo ello así, corresponde **amparar** esta causal.

Del recurso de casación de la parte demandante:

NOVENO. La infracción normativa declarada procedente para la demandante es la inaplicación del artículo 22, 23 y 26 de la Constitución Política del Perú, normas que señalan lo siguiente:

"Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

"Artículo 23. El Estado y el trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan."

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
- 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

DÉCIMO. Solución al caso concreto

10.1. Al respecto, la parte recurrente en su recurso de casación refiere que el Ad quem, debió tutelar los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación y por tanto reconocérsele el nivel de Técnico 3, por cuanto, es el mismo Tribunal revisor, el que determinó que dentro de la estructura de la demandada, se encuentra el cargo de digitadora (donde labora la recurrente), el cual se encuentra dentro del área de admisión, es por ello que al amparar solo la inscripción de planillas, sigue permitiendo la discriminación remunerativa al no tomarse en cuenta su categoría laboral ni el nivel remunerativo en el cargo de digitadora.

10.2. De la revisión de la sentencia de vista, se advierte en su considerando 15, que se argumentó lo siguiente:

“(...) la pretensión de la demandante es: la inscripción en el registro de Planillas de Essalud como trabajadora con contrato a plazo indeterminado bajo el amparo del Decreto Supremo 728, en el cargo de Digitadora Asistencial (Técnico 3), desde el 01 de enero del año 2021 hasta la actualidad; lo cual, si bien en la presente resolución, dicha pretensión ha ido estimada; sin embargo, de ningún modo dicho pronunciamiento puede ser sustento de reconocimiento de categoría y/o nivel Técnico 3, toda vez que la demanda versa sobre inclusión en planillas de trabajadores permanente, y no sobre reconocimiento dicho nivel remunerativo (...)”

10.3. Al respecto, cabe precisar que la decisión adoptada por la instancia de mérito no genera una discriminación remunerativa como sostiene la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

demandante, por cuanto si bien se declaró la relación laboral entre la parte demandante y Essalud como su real empleadora, en el cargo de digitadora; ello no implica el reconocimiento de la categoría de Técnico 3, debido a que cuando se solicita el reconocimiento de una categoría y/o nivel reviste de un análisis según los cargos, categoría y grupo ocupacional de las directivas internas de la demandada, por lo que el Colegiado Superior, ha efectuado una exposición suficiente de las razones fácticas y jurídicas que sustentan su decisión, lo cual conjuntamente con la valoración de las pruebas esenciales determinaron su decisión, concluyendo que no se evidencia una vulneración al contenido esencial del derecho a la igualdad; motivo por el cual, la causal material denunciada deviene en **infundada**.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es porque se declare:

1. **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Seguro Social de Salud - Essalud**; por consiguiente, **SE CASE** la sentencia de vista de fecha quince de diciembre de dos mil veintidós; y, **actuando en sede de instancia, SE REVOQUE** la sentencia apelada de fecha doce de setiembre del dos mil veintidós, **en el extremo** que amparó la desnaturalización de contratos e intermediación e inclusión a planillas, y **reformándola** se declare **infundado**.
2. **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante** [REDACTED] en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha quince de diciembre de dos mil veintidós, en el **extremo** que **revocó** el reconocimiento de categoría de Técnico 3, así como el bono de productividad, bono extraordinario regulado por Resolución de Gerencia General N.º 666-GG-ESSALUD-2014, pago de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11427-2023
DEL SANTA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

bono extraordinario PEAR; así como también los reintegros de los beneficios sociales: gratificación, bonificación extraordinaria y la CTS y **reformándola** se declare **improcedente** dichos extremos.

3. **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra el Seguro Social de Salud - Essalud, sobre incumplimiento de normas laborales; y, se devuelva.

S.

ESPINOZA MONTOYA

Jcv/Cgv