



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sumilla: Cuando se determina que entre las partes existe una relación laboral a tiempo indeterminado, el trabajador solo puede ser despedido por causa justa prevista legalmente y, estando a que en el caso concreto la demandada no ha acreditado haber expresado causa alguna relacionada con la conducta o capacidad en el desempeño de sus funciones del actor, se configura un despido incausado y corresponde ordenar la reposición. Por otro lado, si bien el régimen laboral privado se rige por la autonomía de la voluntad y la negociación contractual, dicha autonomía no puede convalidar condiciones remunerativas que resulten manifiestamente inferiores al estándar mínimo fijado para funciones equivalentes en el sector público, cuando ello genere una afectación al principio de igualdad y al derecho a una remuneración suficiente y equitativa.

Lima, veintiséis de noviembre 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 dieciocho mil doscientos cuarenta y tres, guion dos mil veintitrés, guion Lima, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito presentado con fecha catorce de febrero de dos mil veintitrés, obrante a fojas trescientos cuarenta y ocho del expediente judicial electrónico – EJE, contra la **sentencia de vista**, de fecha veinticuatro de enero de dos mil veintitrés, que obra a fojas trescientos veintitrés del expediente judicial electrónico – EJE, que **confirma en parte** la sentencia de primera instancia, de fecha seis de mayo de dos mil veintidós, inserta a fojas doscientos trece del expediente judicial electrónico – EJE, que declara **fundada en parte** la demanda.

II. CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiséis de noviembre dos mil veinticuatro, por las siguientes causales:



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- I) Infracción normativa del artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 559, Ley de Trabajo Médico**
- II) Infracción normativa del inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú**
- III) Infracción normativa del artículo 78 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR**

III. ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO

Previo al análisis de la infracción señalada en líneas arriba, es necesario tener en cuenta un resumen del desarrollo del proceso:

➤ Demanda

El señor [REDACTED] solicitó como pretensiones principales:

- a)** Reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado en el cargo de médico asistencial en el periodo laborado, debiéndose declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios (emisión de recibos por honorarios) en mérito del principio de primacía de la realidad; y
- b)** Reposición en su puesto de trabajo como médico asistencial al haber sido despedido de manera incausada el treinta y uno de julio de dos mil veinte, debiendo reponerlo con las mismas condiciones y con una remuneración no menor a lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 559 y su modificatoria el artículo 23 de la Ley N.º 30635.

Asimismo, peticionó como pretensiones accesorias: **a)** La suma de S/ 55,149.53 soles por concepto de reintegro de remuneraciones del periodo primero de abril de dos mil dieciséis al treinta y uno de julio de dos mil veinte, en mérito de lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 559 y su modificatoria en el artículo 27 de la Ley N.º 30635; **b)** La suma de S/ 63,384 soles por concepto de indemnización por lucro cesante, al tener que dejar de percibir remuneraciones en el periodo aproximado de un año

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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

que es lo que se estima durará el proceso, sin perjuicio de calcular una cantidad distinta en ejecución de sentencia en base a todas las remuneraciones dejadas de percibir desde su despido hasta su reposición efectiva; **c)** La suma de S/ 17,668.47 soles por compensación por tiempo de servicios por el periodo laborado; **d)** La suma de S/ 29,371.22 soles por gratificaciones no pagadas y truncas, S/ 2,643.41 soles por bono excepcional del 9% por el periodo laborado; **e)** La suma de S/ 4,634.00 soles por asignación familiar por el periodo laborado.

Finalmente, como pretensión subordinada pidió la indemnización por despido arbitrario en la cantidad de S/ 41,107.00 soles

➤ Primera instancia

El Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha seis de mayo de dos mil veintidós, declaró **fundada en parte** la demanda; en consecuencia, **i)** Declara la existencia de una relación laboral entre las partes por el periodo del uno de octubre de dos mil quince al treinta y uno de julio de dos mil veinte; **ii)** Se declara incausado el despido del demandante, en consecuencia, cumpla la demandada con reponer al demandante en el cargo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar o igual jerarquía, categoría y remuneración; **iii)** Cumpla la demandada con depositar en la cuenta CTS del actor la suma de S/ 12,305.37 soles por concepto de compensación por tiempo de servicios. Más el pago de intereses legales y financieros, más costos y costas del proceso. Asimismo, **infundada** la pretensión de reintegro de remuneraciones.

El A quo en esencia señala que, en cuanto a la existencia de vínculo laboral, el servicio prestado por el accionante fue personalísimo al no poder ser delegado, mientras que la subordinación se evidenció mediante correos con instrucciones, el uso de uniformes, el cumplimiento de roles de horarios



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

y el uso de las instalaciones y materiales de la demandada. Asimismo, se estableció que los pagos mensuales fijos y continuos tenían carácter remunerativo pese a formalizarse mediante recibos por honorarios; por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el juzgado concluyó que existió un vínculo laboral a plazo indeterminado desde el uno de octubre de dos mil quince hasta el treinta y uno de julio de dos mil veinte, invalidando la apariencia de una relación civil de locación de servicios. En relación al despido incausado, dado que la institución no acreditó una causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador ni cumplió con la formalidad de comunicar el motivo por escrito según el artículo 32º del Decreto Legislativo N.º 728, se concluyó que se produjo un despido incausado, ordenando en consecuencia la reposición del actor en sus funciones habituales.

Por otro lado, respecto a la indemnización por daños y perjuicios, se utilizó como referencia la Remuneración Mínima Vital (RMV) de S/ 930.00, rechazando el monto variable percibido anteriormente al no tratarse de un empleo a tiempo parcial; por lo que, bajo criterios de razonabilidad, se estableció un tope máximo de 12 meses para el cálculo, fijando el monto indemnizatorio final en S/ 11,160.00, evitando así un enriquecimiento indebido y reconociendo que el actor pudo mitigar su pérdida económica con otros empleos. Asimismo, en cuanto al reintegro de remuneraciones, aunque el actor invocó normativas que establecen que los médicos del sector privado no deben percibir menos que sus pares del nivel inicial en el sector público, en autos no se demostró el cumplimiento de la jornada asistencial mínima de 150 horas mensuales exigida por ley para acceder a tal beneficio. Además, señala que el demandante no presentó el título profesional de médico cirujano ni acreditó realizar funciones exclusivas de dicha especialidad, figurando en sus constancias laborales únicamente como personal asistencial. En consecuencia, al no probarse los requisitos



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de jornada y calificación técnica, el juez concluyó que no correspondía el pago de la diferencia salarial reclamada.

Finalmente, sobre el pago de beneficios sociales, se le reconoce la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por un monto de S/ 12,305.37, que debe ser depositada en la cuenta bancaria del trabajador, así como el pago de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional (S/ 17,572.95), gratificaciones legales con su respectiva bonificación extraordinaria (S/ 23,645.72), y la asignación familiar (S/ 4,533.00) tras haberse probado que el demandante tiene una hija menor de edad; además de los intereses legales y financieros que se devenguen hasta el día del pago efectivo.

➤ Segunda instancia

La Segunda Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, mediante sentencia de vista de fecha veinticuatro de enero de dos mil veintitrés, resuelve lo siguiente: **i) Revocar** la sentencia apelada en el extremo en que declara incausado el despido del demandante y ordena su reposición, así como el extremo en que ordena el pago de una indemnización por lucro cesante, además de la compensación por tiempo de servicios y vacaciones de los periodos octubre de dos mil quince a marzo de dos mil dieciocho y de mayo a julio de dos mil veinte y reformándola declararon **infundados** dichos extremos; **ii) Confirmar** la sentencia en el extremo que declara **fundada en parte** la demanda; en consecuencia, declara la existencia de una relación laboral entre las partes por el periodo del uno de octubre de dos mil quince al treinta y uno de julio de dos mil veinte e **infundado** el reintegro de remuneraciones y, **modificándola**, ordenaron que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/ 51,257.66 soles**, por concepto de gratificaciones legales, asignación familiar, compensación por tiempo de



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

servicios, vacaciones e indemnización vacacional, más intereses legales, costos y costas del proceso.

El Ad quem sobre la existencia de una relación laboral, concluye que al haberse acreditado la prestación personal de servicios —*confirmada por recibos de honorarios y la naturaleza no delegable de la labor médica*— opera la presunción de laboralidad, lo que obligaba a la clínica a probar una autonomía que no pudo demostrar. La existencia de subordinación quedó evidenciada por el hecho de que la demandada proporcionaba el consultorio, los materiales, el personal de apoyo y el mobiliario necesario para las consultas, mientras que la remuneración se acreditó mediante pagos mensuales regulares y periódicos. En consecuencia, la Sala concluyó que el vínculo fue un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen privado desde octubre de dos mil quince hasta julio de dos mil veinte. Asimismo, tras revisar el récord de horas mensuales, la Sala Superior determinó que el actor solo cumplió con este requisito mínimo de continuidad en el periodo de abril de dos mil dieciocho a abril de dos mil veinte, excluyendo los periodos anteriores y posteriores donde la jornada fue inferior o muy variable. En consecuencia, la Sala recalculó y limitó el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y de las vacaciones únicamente a ese intervalo de dos años. Sin embargo, se precisó que para el cobro de gratificaciones legales y asignación familiar no se exige un mínimo de horas, determinando finalmente una deuda total por beneficios sociales de S/ 51,258.66 soles. Finalmente, en relación al despido incausado, la Sala determinó que, al momento del cese, el demandante laboraba una jornada promedio inferior a las 4 horas diarias, por lo que, no contaba con el derecho legal a la reposición en el empleo, revocándose así la decisión de la instancia anterior en este extremo, situación que incide en indemnización por daños y perjuicios pretendida.

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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

IV. CONSIDERANDO

PRIMERO. Infracción normativa

En el caso de autos, se ha declarado procedente el recurso por la infracción normativa de los siguientes dispositivos:

Constitución Política del Perú

“Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

[...]

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

Decreto Supremo N.º 003-97-TR

“Artículo 78.- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese”

Decreto Legislativo N.º 559

“Artículo 23.- Las remuneraciones de los médicos cirujanos del Sector Público Nacional se nivelarán progresivamente en los meses de abril, agosto y diciembre de 1990 con los del Instituto Peruano de Seguridad Social, respetando las diferencias originadas por el tiempo de servicios. El haber mínimo del Médico Cirujano del Sector Privado sujeto a jornada legal de trabajo, en ningún caso será menor al del Sector Público del Nivel Inicial”

SEGUNDO. Delimitación objeto de pronunciamiento

En el caso de autos, atendiendo a los argumentos del recurso de casación interpuesto por el demandante, así como de las causales declaradas procedentes, este Tribunal Supremo **solo** emitirá pronunciamiento sobre los extremos rigurosamente impugnados, esto es, la reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes del cese, y, el reintegro de remuneraciones por



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

el periodo pretendido (con la incidencia en sus beneficios sociales según lo postulado). Determinando así, que los demás extremos de la sentencia de vista, consistentes en la desestimación de la indemnización por daños y perjuicios y estimación de los beneficios sociales (*forma de cálculo efectuado por la Sala Superior*), intereses legales, costas y costos del proceso han quedado consentidos y por ende, **incólumes**.

Así las cosas, a efectos de un mayor orden y en congruencia con lo postulado por la parte recurrente en el escrito de su propósito, se procederá a analizar de manera conjunta tanto la infracción normativa del inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú como la del artículo 78° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, relacionadas con la irrenunciabilidad de derecho y prohibición de recontractación bajo modalidad con la subsecuente reposición; y, posteriormente se efectuará un análisis individualizado de la infracción normativa del artículo 23° del Decreto Legislativo N.º 559, referente al reintegro de remuneraciones peticionado en el presente proceso.

TERCERO. Sobre la infracción normativa del inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, así como del artículo 78° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR

3.1. El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del derecho laboral, en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador.

Según Boza, *“El principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, por su inferior posición contractual*



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

frente al empresario, podría terminar dejando de lado, aún contra su voluntad, derechos que le concede el ordenamiento jurídico”¹.

En ese sentido, la doctrina acepta de forma unánime que, el Principio de Irrenunciabilidad solo protege al trabajador, no pudiendo favorecer también al empleador. La renuncia a derechos implica la manifestación de voluntad expresa por parte del trabajador de privarse de un derecho de naturaleza laboral, por lo que, no podrá considerarse tácita. En cuanto al momento del acto de renuncia de derechos, este puede presentarse antes, durante o después de terminado el contrato de trabajo, no existiendo motivos razonables para negar la aplicación del Principio en mención en cualquiera de las etapas mencionadas.

En nuestra legislación, el Principio de Irrenunciabilidad a nivel constitucional se encuentra establecido en el **inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú**, hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución Política del Estado y la Ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador.

El Tribunal Constitucional en la sentencia expedida en el Expediente N.º 008-2005-PI/TC, del 12 agosto de 2005 [Fundamento 24], señala sobre los alcances del Principio antes referido lo siguiente:

“Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos [...] derechos reconocidos por la Constitución y la ley’.

No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

¹ BOZA PRO, Guillermo, Lecciones de Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, página 175.



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda.

La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Las normas dispositivas se caracterizan por suplir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación; y por otorgar a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación con pleno albedrío dentro del marco de la Constitución y la ley.

Ante este tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia, o no, de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual”.

3.2. Alcances sobre los contratos sujeto a modalidad

En nuestro sistema laboral, podemos advertir que, la legislación ha prestado especial atención a la temporalidad de la contratación, previendo que la contratación se presume indeterminada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Frente a dicha presunción, se ha previsto también la celebración de los contratos sujetos a modalidad, constituyendo una excepción a la presunción de contratación laboral indefinida.

A partir de ello; podemos considerar que, los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o de temporalidad, configurándose sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empleadora, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, con excepción de los



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

contratos de trabajo intermitentes o de temporada, pues dada su naturaleza pueden ser de carácter permanente.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo 003-97-TR, contiene las reglas que rigen para celebrar los contratos de trabajo a plazo fijo, así como los requisitos y plazos pre establecidos para cada modalidad contractual. Estos contratos a plazo fijo confieren a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores con contratos a plazo indeterminado. Cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por la ley. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación.²

3.3. Sobre el Principio de continuidad

El jurista Plá Rodríguez comenta que:

“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga. (...) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.”³

El Tribunal Constitucional en la sentencia, recaída en el Expediente N.º 05382-2011-PA/TC, establece que: “[...] en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado”. Al respecto, cabe indicar que en el derecho laboral prima el principio protector, en otras palabras, el carácter tuitivo, que “*inspira todo el Derecho del*

² Toyama Miyagusuku, Jorge. “*El derecho individual del trabajo en el Perú*”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85.

³ Plá Rodríguez, Américo. “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”, Editorial: Depalma Bs. As. 1998, pp. 215 – 230.



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

*trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existentes entre el empleador y el trabajador, manifestada en la subordinación hacia aquél*⁴. En ese contexto, el principio de continuidad debe ser interpretado en consonancia con los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Así las cosas y en mérito a lo desarrollado, el artículo 78° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se refiere al caso de un trabajador sujeto a contrato de trabajo indeterminado, el cual luego de su cese no podrá ser recontratado bajo un contrato sujeto a modalidad, por serle una condición menos beneficiosa a la que ostentaba anteriormente (principio de condición más beneficiosa); en ese sentido, ésta disposición normativa válidamente resultaría aplicable a aquellos trabajadores cuya desnaturalización laboral haya sido previamente declarada por la autoridad competente.

CUARTO. Sobre el caso concreto

- 4.1.** El demandante en el escrito de casación interpuesto señala que tuvo periodos mensuales en los cuales trabajó más de 150 horas; sin embargo, en los meses de mayo, junio y julio de dos mil veinte, la Clínica le asignó y redujo unilateralmente los turnos con la finalidad de que modifique su condición de locador a empresa, lo cual no hizo. Asimismo, refiere que a la fecha en que se produjo dicha situación ya ostentaba la condición de trabajador contratado a tiempo indeterminado.

- 4.2.** Ahora bien, la sentencia de vista al momento de analizar la pretensión de reposición por despido incausado planteada por el accionante, considera sustancialmente que, a la fecha de cese de la relación laboral el actor laboraba para la demandada en una jornada inferior a cuatro horas diarias en promedio; por lo que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 22° del Decreto

⁴ García Manrique, Álvaro. “¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?” Gaceta jurídica editores. Lima, 2010, p. 84.

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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497

Supremo N.º 003-97-TR, no está protegido contra el despido injustificado, desestimando así este extremo de la demanda.

- 4.3. Al respecto, debe precisarse que ambas instancias de mérito han determinado que en el presente caso está acreditada que la vinculación jurídica del accionante con la demandada en el periodo comprendido entre el uno de octubre de dos mil quince al treinta y uno de julio de dos mil veinte (fecha de cese) ha sido mediante un contrato de trabajo de duración indeterminada sujeto al régimen laboral de la actividad privada⁵; extremo que incluso ha quedado **consentido** al no haber sido impugnado por la parte demandada (mediante recurso de casación).
- 4.4. En tal contexto, el Colegiado de mérito yerra al considerar que el actor no ostenta protección contra el despido arbitrario (*del cual emana el injustificado e incausado*), toda vez que el hecho de haber laborado una jornada inferior a la prevista legalmente, no le quita la condición de trabajador contratado a plazo indeterminado durante el periodo precisado *supra* que *-en autos-* ya ha quedado determinado. En ese sentido, aceptar la interpretación efectuada por la instancia de mérito traería consigo que los empleadores reduzcan unilateralmente la jornada de trabajo de sus trabajadores (*inferior a cuatro horas diarias*) con el objeto de desvincularlos injustificadamente y que, ante dicho panorama, no proceda su reposición laboral, lo cual iría en contra de los derechos del trabajador y del principio de progresividad.
- 4.5. Así las cosas, y habiéndose determinado que entre las partes existía una relación laboral permanente, el accionante solo podía ser despedido por causa justa prevista legalmente y, estando a que en el caso concreto la demandada no ha acreditado haber expresado causa alguna relacionada con la conducta o capacidad en el desempeño de sus funciones del actor, el

⁵ Ver considerando 21 de la sentencia de primera instancia y considerando 17 de la sentencia de vista

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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

despido efectuado contra este último deviene en incausado, debiendo la emplazada cumplir con **reponerlo** en el cargo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar o igual jerarquía, categoría y remuneración. En consecuencia, las causales objeto de denuncia devienen en **fundadas**.

QUINTO. Sobre la infracción normativa del artículo 23º del Decreto Legislativo N.º 559

5.1. Igualdad remunerativa

Los derechos de igualdad y no discriminación en materia remunerativa, se manifiestan en la regla de igualdad de trato remunerativo; y se expresa en la forma siguiente: *corresponde igual remuneración por trabajo de igual valor*. Esta regla también se desprende de los instrumentos internacionales de la OIT. En efecto, en el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración, en cuyo artículo 2 se estableció como obligación de todo miembro de la OIT:

[...] garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un **trabajo de igual valor**".

"Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios (énfasis nuestro).

En su artículo 3, reguló lo siguiente:

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a **diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad** de remuneración entre



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un **trabajo de igual valor** (énfasis nuestro).

Ahora, sin perjuicio de que el citado convenio pone énfasis en la igualdad remunerativa que debe garantizarse a un determinado grupo que, social y culturalmente, se ve afectado en el goce de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, sobre todo en el ámbito laboral, como es el caso de las mujeres, lo cierto es que dicha norma persigue la equiparación remunerativa de todos los trabajadores que realizan trabajo de igual valor, salvo existan causas objetivas y razonables que conlleven a determinar la legitimidad del trato remunerativo diferenciado.

Por su parte, el Convenio 111 de la OIT, en su artículo I estableció que:

I. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

[...]

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Así, con dicho Convenio se pretende eliminar la discriminación en el empleo, promoviendo la igualdad de oportunidades y trato para todos; siendo necesario resaltar que, la determinación del alcance subjetivo de la regla de igualdad de trato remunerativo, inclusive, fue precisado por la Comisión de Expertos de la OIT, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo en el Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio 100 y a la Recomendación 90, sobre igualdad de remuneración, señaló que:

El Convenio se refiere a todos los trabajadores y menciona a la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Durante la preparación del Convenio, se propuso insertar un nuevo artículo para aclarar que el Convenio debería aplicarse a todos los obreros y empleados asalariados, sin consideración de la rama de actividad económica en la que están empleados, siguiendo una enumeración de tales ramas. Este nuevo artículo fue rechazado en base a que el texto de la Oficina ya abarcaba a todos los trabajadores y que toda enumeración correría el riesgo de ser incompleta. Como concluyera la Comisión en su Estudio general de 1975 sobre la igualdad de remuneración, en el párrafo 170, en materia de interpretación, la regla debe ser la de aplicación general del principio.

Nuestra Carta Magna ha establecido en su artículo 2º, numeral 2, el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y no discriminación, y, en el artículo 26º, inciso 1, el Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; principio que, hace alusión a la regla de no discriminación en materia laboral, que se constituye a partir del derecho fundamental de igualdad ante la Ley. Asimismo, en el artículo 24º reconoce a la remuneración como derecho fundamental, en los siguientes términos: “El trabajador **tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente**, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

El Tribunal Constitucional, desarrollando los preceptos constitucionales antes anotados, ha precisado:

“La remuneración equitativa implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”

“La remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio- derecho a la dignidad (Fundamentos 22 y 29 de la Sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC).

No puede quedar duda entonces que la Constitución, bajo un enunciado general de “remuneración equitativa” y de “igual de oportunidades sin discriminación”, ha recepcionado –a través de sus artículos 24 y 26º- la regla de igualdad de trato remunerativa prevista en la normativa internacional; pues, ha sido su propio intérprete quien, al desarrollar el contenido de la expresión, ha recurrido (bajo la regla de interpretación prevista en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Política) al Convenio 100 de la OIT en donde se establece que corresponde “igual remuneración por trabajo de igual valor”; tal y como se desprende, por citar algunos ejemplos, de los fundamentos 7 de la sentencia del Expediente 4922-2007-AA/TC y 14, 18 y 21 de la sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC

5.2. Sobre el Decreto Legislativo N.º 559

El Decreto Legislativo N.º 559 fue emitido en el contexto de la reorganización del aparato estatal y la promoción de la inversión privada en la prestación de servicios públicos, estableciendo reglas orientadas a garantizar continuidad, eficiencia y equilibrio en los procesos de transición entre gestión pública y privada.



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Así, el artículo 23º del citado cuerpo normativo de be leerse sistemáticamente, no solo como una disposición de carácter organizativo, sino también como una norma orientada a evitar distorsiones económicas y desigualdades arbitrarias derivadas de los procesos de transferencia o coexistencia de regímenes público-privados en la prestación de servicios esenciales.

Que, el artículo 27º del mismo cuerpo legal establece lo siguiente: *“El trabajo del Médico Cirujano no puede ser discriminado en sus remuneraciones, bonificaciones, compensaciones y entregas económicas entre los que realizan la misma función. El haber mínimo del Médico Cirujano del sector privado, sujeto a jornada legal de trabajo, en ningún caso será menor al del sector público del nivel inicial”*; asimismo, mediante los Decretos Supremos N.º 223-2013-EF, N.º 006-2018-EF y N.º 324-2019-EF, se aprobaron los montos de la valorización principal, valorización priorizada por atención primaria de salud y por atención especializada, y la bonificación por guardias hospitalarias para los profesionales de la salud, estableciendo así distintos niveles remunerativos a favor de estos últimos.

En ese sentido, este Tribunal Supremo tiene a bien señalar que el “haber mínimo” reconocido a los médicos del sector público (*señalado en los artículos 23 y 27 del Decreto Legislativo N.º 559*) constituye un estándar remunerativo base que responde a criterios objetivos vinculados a la dignidad de la función médica, la naturaleza esencial del servicio de salud y la necesidad de asegurar condiciones mínimas adecuadas para el ejercicio profesional.

De manera que, si bien el régimen laboral privado se rige por la autonomía de la voluntad y la negociación contractual, dicha autonomía no puede convalidar condiciones remunerativas que resulten manifiestamente inferiores al estándar mínimo fijado para funciones equivalentes en el sector público, cuando ello genere una afectación al principio de igualdad y al derecho a una remuneración suficiente y equitativa.



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

En consecuencia, la aplicación del artículo 23° del Decreto Legislativo N.º 559, debe efectuarse en concordancia con los principios constitucionales de igualdad ante la ley y de remuneración equitativa por trabajo de igual valor, por lo que, impone reconocer que, el haber mínimo establecido para médicos del sector público constituye un parámetro referencial obligatorio cuando se acredita identidad sustancial de la jornada legal en el marco de la prestación de servicios de salud regulados por el Estado.

SEXTO. Solución al caso concreto

- 6.1.** El recurrente refiere que, en autos se ha acreditado que, entre octubre de dos mil quince a julio de dos mil veinte, ha efectuado jornadas de doce horas por turno (guardias) y en determinados meses del dos mil dieciocho, dos mil diecinueve y dos mil veinte sí superó las 150 horas mensuales; por lo que, le corresponde el reintegro pretendido conforme al haber mínimo establecido para los médicos del sector público del nivel inicial, regulado mediante los Decretos Supremos N.º 223-2013-EF, N.º 006-2018-EF y N.º 324-2019-EF
- 6.2.** Previo a resolver el caso de autos, es preciso señalar que el artículo 9° del indicado Decreto Legislativo N.º 559, modificado por la Ley N.º 30635 regula *-entre otro-* la jornada laboral del médico asistencial estableciendo que la misma es de seis (6) horas diarias ininterrumpidas o su equivalente semanal de treinta y seis (36) horas o ciento cincuenta (150) horas mensuales y que en dicha jornada está comprendido el trabajo de guardia.
- 6.3.** Ahora bien, en el caso de autos, del desglose de horas laboradas por el actor durante el periodo pretendido y cuyo detalle se ve reflejado en el considerando 22 de la sentencia de vista, se aprecia que el demandante efectivamente, durante los años **dos mil dieciocho** (meses de mayo, setiembre, octubre, noviembre y diciembre), **dos mil diecinueve** (meses de enero, marzo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre y diciembre) y **dos mil**



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

veinte (mes de enero), ha laborado de 150 horas a más; por tanto, en aplicación del artículo 23º del Decreto Legislativo N.º 559, interpretado conforme a la Constitución y a los principios de equidad e igualdad remunerativa, y habiéndose acreditado que durante dichos lapsos el accionante percibió una remuneración inferior al haber mínimo reconocido a los médicos cirujanos del sector público, corresponde amparar el reintegro de las diferencias remunerativas pretendido, pero **únicamente por aquellos periodos en los que se acredita haber efectuado la jornada legal de trabajo o más**, según lo precisado *supra*, reintegro que a su vez tendrá incidencia en el beneficios sociales reconocidos (*conforme a lo solicitado en su acto postulatorio de demanda*) y cuyo cálculo se efectuará en ejecución de sentencia

- 6.4.** En consecuencia, según lo desarrollado en los considerandos precedentes, el Colegiado de mérito al desestimar la demanda en este extremo y denegar el reintegro pretendido por el accionante infringe lo previsto en el artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 559, deviniendo en **fundada** la causal objeto de denuncia.

SÉTIMO. En mérito a lo expuesto, se declara fundado el recurso de casación, correspondiendo casar la sentencia de vista, en los extremos que declara infundada la reposición por despido incausado, así como el reintegro de remuneraciones y reformándola declararon **fundado** el primero, ordenando la reincorporación del demandante en el cargo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar o igual jerarquía, categoría y remuneración; y, **fundado en parte** el segundo, disponiendo que en ejecución de sentencia se calcule el reintegro de remuneraciones con la incidencia de los beneficios sociales por los periodos precisados, quedando subsistente la sentencia de vista en lo demás que contiene.



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

CASACIÓN N.º 18243–2023

LIMA

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497

V. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED] mediante escrito presentado con fecha catorce de febrero de dos mil veintitrés, obrante a fojas trescientos cuarenta y ocho del expediente judicial electrónico – EJE; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, de fecha veinticuatro de enero de dos mil veintitrés, que obra a fojas trescientos veintitrés del expediente judicial electrónico – EJE, en los extremos que declara infundada la reposición por despido incausado, así como el reintegro de remuneraciones y reformándola declararon **fundado** el primero, ordenando la reincorporación del demandante en el cargo que ocupaba antes de su cese o en uno de similar o igual jerarquía, categoría y remuneración; y, **fundado en parte** el segundo, disponiendo que en ejecución de sentencia se calcule el reintegro de remuneraciones conforme a lo precisado en el considerando 6.3 de la presente ejecutoria: quedando subsistente la sentencia de vista en lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en los seguidos por el recurrente contra la Asociación Pastoral de Servicios Médicos Asistenciales “GOOD HOPE”, sobre desnaturalización de contratos y otros; y *los devolvieron*.
Interviene como ponente la señora Jueza Suprema De La Rosa Bedriñana.
S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PEREZ RAMIREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Jchz/crtc