



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: El periodo de prueba prescrito en el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos, bajo las reglas de buena fe; en consecuencia, el trabajador debe asumir las funciones del cargo para el cual concursó y se declaró ganador.

Lima, diecinueve de mayo de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número cinco mil doscientos cincuenta y dos, guión dos mil catorce, guión **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** con adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater y De la Rosa Bedriñana; con los **votos en discordia** de los señores jueces supremos: **Arévalo Vela** y **Arias Lazarte**; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Contraloría General de la República**, mediante escrito presentado el treinta de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veinticuatro a cuatrocientos cincuenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos once vuelta, que **confirmó en parte** la Sentencia apelada de fecha once de junio de dos mil trece, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos uno, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Eduardo Guillén Loayza**, sobre reposición.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Contraloría General de la República**, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintidós de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cinco a ciento diez, del cuaderno de casación, por las causales de: *i) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y iii) infracción del derecho fundamental al debido proceso, respecto a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta a sesenta y ocho, subsanada en fojas ochenta y siete a noventa y uno, y ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta y uno, el actor solicita su reposición de su puesto de trabajo, en la categoría de Profesional II y plaza de Jefe de Órgano de Control Institucional (OCI) II Lima, por haberse configurado un despido incausado.

Segundo: El Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada la demanda, al considerar que el cargo al que accedió el actor de Jefe de Órgano de Control Institucional II, no está clasificado como de dirección, ni de confianza; en consecuencia, no le corresponde el periodo de prueba de un año, contemplado en el contrato de trabajo. Siendo así, y corroborándose de autos, que no se

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

efectuó al demandante una evaluación para el cargo que fue contratado, deviene en inconsistente la causal de extinción del vínculo laboral, concluyendo que el cese ha sido incausado; por lo que, debe ordenarse la reposición al centro de labores.

Tercero: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de enero de dos mil catorce, confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que del documento interno de la demandada, no se advierte las condiciones necesarias para ser catalogado el cargo de Jefe de Órgano de Control Institucional II, Nivel IX, Categoría remunerativa Profesional II, como uno de dirección, si se tiene en cuenta que no posee las facultades de representación, ni de decisión. Adicionalmente, expresa que el demandante no fue asignado a ningún Órgano de Control Institucional, es decir, nunca asumió el cargo cuyo concurso ganó, por propia decisión de la demandada, sino que ha realizado labores de auditor (auditor junior) en la propia institución; por lo tanto, sostiene que el demandante durante todo el record laboral reclamado debe catalogarse como Auditor. Siendo así, se ha configurado un despido incausado, debiendo corresponderle al actor las remuneraciones devengadas.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Quinto: Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a las supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Sexto: En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida a los **incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que prescriben:

"(...)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...).

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

Sétimo: Sobre la infracción normativa establecida en el **inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, y en atención a lo expuesto en el recurso de casación, no se advierte que en la Sentencia de Vista se haya vulnerado este principio, por lo que este extremo debe declararse, **infundado**.

Octavo: Respecto a la infracción normativa del inciso **5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, y en mérito a lo reseñado en el recurso, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

motivación de las resoluciones judiciales, expreso en su **sexto fundamento**, lo siguiente:

"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso." Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas; supuestos que no se verifican en la Sentencia de Vista, motivo por el cual, la referida causal resulta infundada.

Noveno: En cuanto a la causal, contenida en el *ítem i)*, referida a la **infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, esta norma señala:

"Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un termino mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL Nº 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección”.

Décimo: Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que el periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por Ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

Por su parte, Pacheco Zerga, indica que el periodo de prueba: *“consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador y para que [a su vez] el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales”*¹

Décimo Primero: Este periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe². Asimismo, a fin de realizar una adecuada evaluación, se debe tener en cuenta, lo siguiente: i) la capacidad del trabajador para los cambios

¹ PACHECO ZERGA, Luz. “El periodo de prueba: naturaleza y régimen jurídico”. En: Jus Doctrina & Práctica, N° 07, Lima, 2008, p. 352.

² RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. “Forma y prueba del control de trabajo”. Derecho del Trabajo I, Vol II. Materiales de enseñanza de la Universidad de Sevilla, Sevilla, p. 53.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

tecnológicos; ii) las posibilidades de desarrollo profesional; iii) el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; iv) las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera³.

Décimo Segundo: Sobre el particular, se colige que el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos; en consecuencia, la evaluación se realizará entre otros aspectos sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas.

Décimo Tercero: En nuestra legislación, se encuentra contemplado en el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el periodo de prueba es de tres meses, salvo que las partes puedan pactar un término mayor, de acuerdo a las exigencias previstas en la norma, tal es el caso de los trabajadores calificados o de confianza, cuyo periodo de prueba no puede superar los seis meses y para el personal de dirección el periodo de un año. Siendo así, los empleadores tienen la opción de invocar el periodo de prueba para dar por concluido el vínculo laboral sin las formalidades previstas por Ley, toda vez que la protección contra el despido arbitrario alcanza al término del periodo de prueba.

Décimo Cuarto: De lo expuesto, se interpreta que el empleador puede aplicar el periodo de prueba establecido por Ley, siempre y cuando le asigne al trabajador de forma inmediata el cargo determinado en el contrato de trabajo, toda vez que la evaluación se realizará a partir de sus labores, a fin de establecer de forma adecuada si cumple o no con las expectativas requeridas.

³ Ibid., p. 53

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Al respecto, si bien, la misma norma, permite que se pueda pactar un término mayor al fijado por Ley (tres meses), en caso de las labores que requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda ser justificada, no debe ser entendido que se le atribuirá al trabajador funciones distintas derivados de otro cargo, pues ello, quiebra la finalidad del periodo de prueba, resultando una actitud abusiva y arbitraria, que vulnera el derecho al trabajo.

Décimo Quinto: Habiendo establecido los alcances más resaltantes del periodo de prueba, corresponde analizar el caso concreto; en ese contexto, de las bases del "Concurso Público de Méritos para la Incorporación de Jefes de Órganos de Control Institucional", que corre en fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y uno vuelta, se advierte que dicho concurso tenía por finalidad la incorporación de doscientos dos (202) plazas para Jefes de Órganos de Control Institucional, bajo el régimen laboral de la actividad privada, con contratos a plazo indeterminado, sujetos a un periodo de prueba de un (01) año, por cuanto la especialidad, la responsabilidad y las funciones con los cargos convocados lo amerita.

Décimo Sexto: Del Contrato de Trabajo a plazo indeterminado de fecha de nueve de enero de dos mil doce, suscrito entre las partes, se advierte de la cláusula segunda, lo siguiente: "LA CONTRALORÍA conviene en contratar los servicios personales de EL TRABAJADOR bajo los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para realizar funciones correspondientes al cargo de Jefe de Órgano de Control Institucional" y de la cláusula novena: " (...) se computará el periodo de prueba de un (01) año, conforme a lo establecido en las Bases (...), periodo estimado necesario para adaptarse y/o tomar conocimiento del cargo, considerando que demanda competencias y habilidades especiales por implicar el desempeño de

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL Nº 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

funciones de carácter diferencial vinculadas directamente a la misión institucional, por su grado de responsabilidad (...)". El vínculo laboral fue extinguido de forma unilateral por el empleador, el veintiuno de diciembre de dos mil doce, por no haber superado el periodo de prueba el actor.

Décimo Séptimo: En atención a ello, se debe precisar que de las Cartas, que corren en fojas veintiocho a veintinueve y de los Memorandos, que corre en fojas treinta a treinta y uno, se aprecia que el actor durante el periodo de prueba ha desarrollado labores distintas a las asignadas como Jefe de Órgano de Control Institucional, toda vez que eran funciones de auditoría en distintas unidades orgánicas de la entidad demandada, hecho que se corrobora con lo expresado por el propio demandado, en su recurso de casación. Además, que de los documentos, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y cuatro, comprueban que el demandante no fue evaluado como Jefe de Órgano de Control Institucional sino como colaborador del Departamento de Verificación de Denuncias.

Décimo Octavo: De lo expuesto, se concluye que al no haber realizado el demandante las funciones en el cargo de Jefe de Órgano de Control Institucional, cargo que debió ser asumido de forma inmediata de acuerdo a lo expuesto en los considerandos precedentes, no le resulta aplicable el periodo de prueba fijado en el contrato de trabajo que se circunscribe al plazo de un (01) año, pues, que en aplicación del principio de primacía de la realidad⁴ le correspondía el periodo de prueba fijado para el cargo de Auditor, el que presenta un periodo de seis (06) meses, de conformidad con el Contrato que corre en fojas dos a tres.

⁴ Constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos, principio que ha sido positivizado en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR;



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo Noveno: En tal sentido, no resulta acorde a Ley, que la demandada invoque como justificación de la extinción del vínculo laboral, que el actor no haya superado la evaluación durante el periodo de prueba, ya que el demandante había superado de forma excesiva el periodo de prueba como Auditor, al haber prestado labores por el término de once meses y doce días.

Vigésimo: Respecto a la infracción normativa, prevista en el *ítem ii*), referida a la *inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley*, esta norma señala:

“Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

Vigésimo Primero: Si bien el demandante fue designado como Jefe de Órgano de Control Institucional, situación que originó que la demandada determine un periodo de prueba de un (01) año, por constituir un cargo de dirección, no corresponde analizar si dicho cargo, en aplicación del principio la primacía de la realidad, corresponde ser catalogado como tal; toda vez que en el considerando vigésimo primero, se ha concluido que el demandante ha realizado labores en el cargo de Auditor.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Vigésimo Segundo: Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde tener presente que la pretensión postulada por el demandante, se circunscribe a la "*reposición laboral*", por haberse configurado un despido incausado, situación fáctica que no amerita de aplicación del precedente vinculante del Tribunal Constitucional sobre el ingreso a la carrera pública, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente N° 05057-2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial), toda vez que, el demandante ingresó a la administración pública, bajo un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Además, que la entidad demandada se encuentra excluida de la aplicación del precedente vinculante, por no estar comprendida dentro de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el criterio expresado por esta Suprema Sala en las Casaciones Laborales N°s 11169-2014-LA LIBERTAD, 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA, .

Décimo Tercero: De acuerdo a los fundamentos descritos precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por interpretación errónea el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR ni ha infraccionado por inaplicación del artículo 43° de la acotada norma; en consecuencia, las causales contenidas en los *ítems i) y ii)* devienen en infundada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Contraloría General de la República**, mediante escrito presentado el treinta de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veinticuatro a



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

cuatrocientos cincuenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista fecha nueve de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos once vuelta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Eduardo Guillén Loayza**, sobre reposición.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Jmpr

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO, ARÉVALO VELA, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Contraloría General de la República**, mediante escrito de fecha treinta de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veinticuatro a cuatrocientos cincuenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha nueve de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos once vuelta, que confirmó en parte la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha once de junio de dos mil trece, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos uno, que declaró

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Eduardo Guillen Loayza**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintidós de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cinco a ciento diez del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa de lo siguiente:**
a) interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; **b) inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728;** y, **c) por infracción de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;** correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía judicial

El actor interpuso demanda de fecha seis de febrero de dos mil trece, que corre en fojas sesenta a sesenta y ocho, solicita su reposición de su puesto de trabajo, en la categoría de Profesional II y plaza de Jefe de Órgano de Control Institucional (OCI), por haberse configurado un despido incausado.

Con la sentencia de fecha once de junio de dos mil trece, que corre en fojas ciento noventa y dos el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró fundada la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuatro, la Cuarta Sala Especializada Laboral de la mencionada Corte Superior revocó la sentencia apelada, reformándola la declaró fundada en parte, ordenando la reposición del trabajador en el cargo de

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

jefe OCII Nivel IX y el pago de remuneraciones devengadas, por considerar que del documento interno de la demandada, no se advierte las condiciones necesarias para ser catalogado el cargo de Jefe de Órgano de Control Institucional II, Nivel IX, Categoría remunerativa profesional II, como uno de dirección, si se tiene en cuenta que no posee facultades de representación, ni de decisión. Asimismo expresa que el demandante no fue asignado a ningún Órgano de Control Institucional, es decir, nunca asumió el cargo cuyo concurso ganó, por propia decisión de la demandada, sino que ha realizado labores de auditor (auditor junior) en la propia institución; por lo tanto, sostiene que el demandante durante todo el record laboral reclamado debe catalogarse como Auditor. Siendo así, se ha configurado un despido incausado, debiendo corresponder al actor las remuneraciones devengadas.

Segundo.- La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- Infracciones de orden procesal

Corresponde analizar primero la causal de infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, pues, de ser amparada carecerá de objeto el pronunciamiento de la Sala Casatoria respecto a las otras causales invocadas.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establecen lo siguiente:

"(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)"

Cuarto.- Infracción del debido proceso

Con respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Debemos precisar, que en el caso *sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

magistrados, por lo que, no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

Quinto.- Infracción a la debida motivación

Con respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.

Sexto.- Analizada la sentencia impugnada se advierte que la Sala de mérito ha cumplido con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicada el 06 de octubre de 2001, es decir, que al resolver el presente proceso, no ha vulnerado la garantía constitucional del derecho al debido



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

proceso ni el de motivación de las resoluciones judiciales; por lo que no existe infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual la causal invocada deviene en **infundada**.

Sétimo.- Infracción de orden sustantivo

Al haberse declarado infundada la causal de infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, es

pertinente emitir pronunciamiento respecto a la causal de orden sustantivo siguiente: **Artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

Octavo.- En cuanto a la **infracción normativa del artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, debemos señalar que dispone lo siguiente:

"El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un termino mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección".

El segundo párrafo de la citada norma contempla que la ampliación del plazo debe establecerse cuando las labores requieran una mayor capacitación o adaptación, o si el grado de responsabilidad del puesto así lo requiera.

No obstante, es el empleador quien detenta el poder dentro de la relación laboral, es el que establece la necesidad de tal ampliación, sea ajustada o no a



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

la naturaleza de las labores de la empresa. (*Castillo Montoya, Nixon. "Funcionalidad del periodo de prueba en la relación laboral". En: Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica, Lima -2009).*

Noveno.- Sobre el argumento que no se le puede aplicar el periodo de prueba de un año que estipula el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; debe señalarse que el cargo de Jefe del OCI es uno de dirección nombrado por el Contralor General de la República, y que si bien el recurrente no ejerció tal función, se le pagó la remuneración que correspondía a dicho cargo, es decir, mantuvo la plaza, el nivel y la categoría remunerativa, tal como consta de la boleta de pago que corre en fojas cincuenta y cuatro; en tal sentido, queda establecido que sí correspondía fijar el periodo de prueba en un (1) año dada la naturaleza y grado de responsabilidad de las labores que iba a desarrollar.

Cabe anotar, que la finalidad del periodo de prueba consiste en probar las cualidades del trabajador; por lo que resulta lógico concluir que la resolución del contrato, durante dicho periodo, solo debería operar en el supuesto que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto, o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador, lo que ha ocurrido en el presente caso tal como se aprecia del formato de evaluación que corre en fojas cincuenta y tres y demás medios probatorios que corren en autos. Siendo así se concluye que se ha incurrido en interpretación errónea del artículo invocado, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

Décimo.- En cuanto a la *infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728* debemos señalar que dispone lo siguiente:

"Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial".

Décimo Primero.- Antes de resolver la causal sustantiva denunciada, considero pertinente analizar el tema de los trabajadores de confianza y de dirección.

Personal de dirección, es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituya, o que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad empresarial, conforme el primer párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Mientras que **trabajadores de confianza**, son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales, conforme lo prevé el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Las definiciones antes expresadas derivan de la legislación nacional, sin embargo, es necesario precisar que todo trabajador, sea que ocupe un puesto llamado de dirección o de confianza, en la práctica debe contar con la confianza de su empleador.

Décimo segundo.- De la interpretación literal de los artículos 17°, 18°, 19° y demás pertinentes de la Ley N° 27785, *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*, se establece que el Jefe de Auditoría Interna, solo depende de la Contraloría General de la República, y se encuentra en el nivel jerárquico más alto de dicha entidad; además, propone la estructura orgánica del Órgano de Control Institucional (en adelante OCI) y tiene



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

diversas facultades como la de contratar personal, conforme lo prevé la Resolución de Contraloría N° 459-2008-CH, Reglamento de los Órganos de Control Institucional; en tal sentido, por las funciones, obligaciones y responsabilidades que tiene un Jefe del OCI, podemos concluir que dicho cargo es de dirección teniendo en cuenta lo expresado en el considerando precedente.

Décimo Tercero.- En cuanto al argumento de no haber ocupado el cargo de Jefe del OCI, se aprecia del contrato de trabajo a plazo indeterminado que corre en fojas veintiséis, que por concurso público de méritos obtuvo la plaza de Jefe de OCI II, Nivel IX, categoría remunerativa de Profesional II, a partir del nueve de enero de dos mil doce, con una remuneración mensual de cuarto mil ochocientos cuarenta y dos y 50/100 nuevos soles (S/5,877.50), lo que se corrobora con la copia de la boleta de pago que corre en fojas cincuenta y cuatro.

Si bien es cierto, durante el periodo que laboró, es decir del nueve de enero de dos mil doce al veintiuno de diciembre del mismo año, tal como consta del certificado de trabajo y Carta que corre en fojas cuatro y treinta y dos; no ejerció el cargo de Jefe del OCI, sino que desempeñó funciones de auditora en las siguientes áreas: Departamento de Atención al Ciudadano y Organización de Casos y en la Gerencia del Departamento de Verificación de Denuncias; también es cierto, que siguió percibiendo la remuneración que correspondía a un Jefe de OCI, es decir mantuvo la plaza, nivel y categoría remunerativa, tal como consta de la boleta de pago antes mencionada, pues, siendo un funcionario que debe velar por el correcto uso de los recursos del Estado, aceptó percibir una remuneración como Jefe del OCI sin desempeñar dicho cargo.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo Cuarto.- Respecto al argumento que el cargo de Jefe del OCI conforme la estructura de cargos clasificados de la Contraloría General de la República no es cargo de dirección; se debe tener en cuenta el artículo 60° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, que regula lo siguiente:

"(...) La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita".

De la interpretación literal de este artículo, se determina que un cargo puede ser calificado de dirección o de confianza, primero, cuando el empleador siga el procedimiento establecido en el artículo 59° del citado Decreto Supremo, y segundo, no existiendo tal procedimiento, se acredite el haber realizado labores que impliquen tal calificación; criterios que comparte el Tribunal Constitucional, tal como se aprecia de la sentencia recaída en el Expediente N° 3111-2012-AA/TC de fecha cinco de noviembre de dos mil doce, fundamento tres punto tres punto cinco.

En el caso *sub examine*, analizada la Estructura de Cargos Clasificados de la Contraloría General de la República que corren en fojas ciento cuatro a ciento seis, y los Cuadros para Asignación de Personal – CAP que corren en fojas ciento siete a ciento dieciocho, se determina que no contienen el ítem cargo de dirección sino solo el de confianza, conceptos distintos conforme lo explicado en el undécimo considerando de la presente resolución; cabe destacar, que así no esté consignado el cargo de

Décimo Quinto.- Por los argumentos antes expuestos, considero que el demandante no puede alegar despido incausado, toda vez que no superó el período de prueba propio de los trabajadores de dirección, del cual tuvo conocimiento desde que postuló al Concurso Público de Méritos para la

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. Sala de Derecho
Constitucional y Social Transitoria



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

incorporación de Jefes de Órganos de Control Institucional, pues estaba contemplado en las bases del concurso, y luego con la firma del contrato que corre en fojas veintiséis; motivo por el cual la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

MI VOTO es para que **SE DECLARE FUNDADO** el recurso de casación interpuesto la parte demandada, **Contraloría General de la República**, mediante escrito de fecha treinta de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veinticuatro; en consecuencia, **SE CASE la Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha nueve de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuatro; y actuando en sede instancia **SE REVOQUE** la sentencia apelada de fecha once de junio de dos mil trece, en fojas ciento noventa y dos y **REFORMANDOLA** se declare **INFUNDADA** la demanda interpuesta. **SE ORDENE** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por Eduardo Guillén Loayza, sobre reposición y se devuelvan.-

S.S.

ARÉVALO VELA

Jl/m

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Contraloría General de la República**, mediante escrito presentado el treinta de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veinticuatro a cuatrocientos cincuenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos once vuelta, que **confirmó en parte** la Sentencia apelada de fecha once de junio de dos mil trece, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos uno, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Eduardo Guillen Loayza**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Contraloría General de la República**, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintidós de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cinco a ciento diez, del cuaderno de casación, por las causales de: *i) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y iii) infracción del derecho fundamental al debido proceso, respecto a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta a sesenta y ocho, subsanada en fojas ochenta y siete a noventa y uno, y ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta y uno, el actor solicita su reposición de su puesto de trabajo, en la categoría de Profesional II y plaza de Jefe de Órgano de Control Institucional (OCI), por haberse configurado un despido incausado.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Segundo: El Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada la demanda, al considerar que el cargo al que accedió el actor de Jefe de Órgano de Control Institucional II, no está clasificado como de dirección, ni de confianza; en consecuencia, no le corresponde el periodo de prueba de un año, contemplado en el contrato de trabajo. Siendo así, y corroborándose de autos, que no se efectuó al demandante una evaluación para el cargo que fue contratado, deviene en inconsistente la causal de extinción del vínculo laboral, concluyendo que el cese ha sido incausado; por lo que, debe ordenarse la reposición al centro de labores.

Tercero: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de enero de dos mil catorce, confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que del documento interno de la demandada, no se advierte las condiciones necesarias para ser catalogado el cargo de Jefe de Órgano de Control Institucional II, Nivel IX, Categoría remunerativa Profesional II, como uno de dirección, si se tiene en cuenta que no posee las facultades de representación, ni de decisión. Adicionalmente, expresa que el demandante no fue asignado a ningún Órgano de Control Institucional, es decir, nunca asumió el cargo cuyo concurso ganó, por propia decisión de la demandada, sino que ha realizado labores de auditor (auditor junior) en la propia institución; por lo tanto, sostiene que el demandante durante todo el record laboral reclamado debe catalogarse como Auditor. Siendo así, se ha configurado un despido incausado, debiendo corresponderle al actor las remuneraciones devengadas.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Quinto: Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a las supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Sexto: En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida a los **incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que prescriben:

"(...)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...).

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

Sétimo: Para los efectos debe considerarse que del contrato de trabajo a plazo indeterminado que corre en fojas veintiséis a veintisiete, que el demandante



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

CASACIÓN LABORAL N° 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

obtuvo la plaza de jefe de OCI, con nivel IX y categoría remunerativa profesional II, estableciéndose como remuneración mensual la suma de S.5,877.50 Nuevos Soles tal como se aprecia a fojas cincuenta y cuatro, estableciéndose además que el inicio de las labores del demandante ocurrió el nueve de enero del dos mil doce y su cese ocurrió el veintiuno de diciembre del dos mil doce como consta de la carta que corre en fojas treinta y dos, verificándose que en el periodo señalado no desempeñó el cargo de Jefe de OCI sino que desempeñó funciones en el departamento de verificaciones de la entidad demandada, percibiendo la remuneración correspondiente a un Jefe de OCI, es decir mantuvo la plaza, nivel y categoría remunerativa, como se aprecia de la referida boleta de remuneraciones, en tal razón este hecho ha debido ser meritudo por las instancias de mérito para los efectos restitutivos demandados, pues siendo un funcionario que debe velar por el correcto uso de los recursos del Estado, aceptó percibir una remuneración de Jefe del OCI sin desempeñar dicho cargo

Octavo: Asimismo respecto al periodo de prueba de un año, debe tenerse en cuenta que si bien el demandante no ejerció el cargo de Jefe del OCI, sin embargo como se ha señalado en el considerando precedente se le remuneró como si hubiese desempeñado dicha función, por tal razón correspondía que tal hecho sea analizado por las instancias de mérito para los efectos de determinar el periodo de prueba que corresponde aplicar para los efectos que son materia de demanda.

Noveno: Conforme a lo señalado, las omisiones advertidas, afectan el derecho al debido proceso y la debida la motivación de las resoluciones judiciales, lo cual implica la infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que corresponde anular las sentencias, al encontrarse incursas en causal de nulidad prevista en el artículo 171° del Código Procesal Civil, debiendo el juez de la causa emitir nuevo pronunciamiento con observancia de lo expuesto, careciendo de objeto emitir



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

CASACIÓN LABORAL Nº 5252-2014

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

pronunciamiento respecto de las demás causales de casación declaradas procedentes.

Por estas consideraciones:

MI VOTO, es porque **SE DECLARE FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Contraloría General de la República**, mediante escrito presentado el treinta de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veinticuatro a cuatrocientos cincuenta y uno; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha nueve de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos once, e **INSUBSISTENTE** la **Sentencia** emitida en primera instancia de fecha once de junio de dos mil trece, que obra en fojas ciento noventa y dos a doscientos uno; **SE ORDENE** que el *A quo* emita nuevo pronunciamiento con arreglo a los considerandos precedentes; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Eduardo Guillén Loayza**, sobre reposición y se devuelvan.

S.S.

ARIAS LAZARTE

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA