



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

CASACIÓN LABORAL Nº 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

***Sumilla:** Si las labores para las cuales un trabajador es contratado no requieren de un especial grado de conocimiento o capacitación, en tanto no se encuentran revestidas de un grado de responsabilidad, éstas no necesitan de una ampliación del periodo de prueba. En tal razón, toda ampliación del periodo de prueba que en el plano de la realidad no se encuentre acorde a las funciones que desempeña un trabajador, se deberá entender como arbitrario e ilegal. Se considera remuneración computable todo concepto que se perciba de forma constante y sea de libre disposición.*

Lima, diecisiete de noviembre de dos mil veinte.

VISTA; la causa número seis mil ciento treinta, guion dos mil dieciocho, guion **JUNÍN**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **BBVA Banco Continental**, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos treinta y nueve, que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y cinco, que declaró **fundada en parte** la demanda, en el extremo que ordeno el pago de la suma de diecisiete mil setecientos setenta y cinco con 45/100 soles (S/17,775 45), reformándolo, ordeno el pago de la suma de diecinueve mil trescientos cuarenta y seis con 96/100 soles (S/19,346 96) confirmaron lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Pamela Rosario Ortega Córdova de Palomino**, sobre **Indemnización por despido arbitrario y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO:



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

CASACIÓN LABORAL N° 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Por resolución de fecha seis de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales: *i) Infracción normativa 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; y ii) Infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR;* correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De la Pretensión demandada

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas uno a doce, la accionante solicita: i) el pago de indemnización por despido arbitrario por el periodo no laborado del veintitrés de febrero al treinta y uno de agosto del dos mil diecisiete, ii) el pago de una indemnización por daño moral, iii) el pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones legales), iv) reembolso de descuentos indebidos (perdida de caja y un día de falta), v) pago de horas extras, más el pago de intereses legales costos, costas del proceso.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de fecha dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda al considerar que la demandante se encontraba protegida contra el despido arbitrario y al ser contratada a plazo determinado, solo podía ser cesada por las causas establecidas en el artículo 16° del Decreto Supremo N°003-97-TR y no por el supuesto alegado por la demandada de no haber cumplido con el periodo de prueba de seis meses. De tal manera,



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

CASACIÓN LABORAL N° 6130-2018
JUNÍN
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

ordenó el pago de los beneficios sociales demandados, indemnización por despido arbitrario, así como daño moral al haber sido cesada de manera ilegal.

Por su parte el Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la referida Corte Superior confirmó en parte la Sentencia de primera instancia, luego de considerar que a la fecha del despido la demandante se encontraba bajo la protección contra el despido arbitrario, de tal manera que al habersele notificado con la carta de despido con el supuesto de no haber superado el periodo de prueba, se configuró un despido arbitrario. En tal sentido, dispuso el pago de los conceptos económicos demandados.

Tercero: Sobre la causal relacionada a la *Infracción Normativa 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.*

En el recurso de casación se denuncia la infracción normativa 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, cuyo texto es el siguiente:

“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 término 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.”.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Cuarto: Al respecto, se tiene que la Sala de mérito dejó establecido que resulta inconsistente la ampliación del periodo de prueba de la demandante de tres (03) a seis (06) meses, por no contrastarse con la realidad que el puesto desempeñado por la actora haya requerido de un periodo de capacitación o adaptación que por su naturaleza o grado de responsabilidad lo ameritaba, sin embargo, la recurrente a través de su recurso casatorio (parte pertinente) señala que *“La ampliación del periodo de prueba se justifica para los casos de trabajadores calificados y que tengan un grado de responsabilidad fuera de lo ordinario (...)”*; por lo que, este Supremo Tribunal procederá a pronunciarse sobre lo alegado por la recurrente, atendiendo a lo preceptuado en la norma materia de cuestionamiento y conforme al criterio establecido por la instancia mérito.

Quinto: Pronunciamiento sobre el caso concreto

En el caso concreto, la parte recurrente sostiene que la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa 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.

Sexto: De los autos se aprecia lo siguiente:

- Las partes suscribieron un contrato temporal por incremento de actividad, con vigencia del trece de setiembre de dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, para que la demandante se desempeñara en el cargo de asesor de servicios (fojas 16 a 19).
- En dicho documento se convino que la trabajadora estaba sujeta a un período de prueba de seis meses.
- Mediante carta de fecha veintidós de febrero de dos mil diecisiete, se puso en conocimiento de la demandante de la decisión de resolver el referido contrato de trabajo dentro del periodo de prueba (que para la demandada era de seis meses).



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

CASACIÓN LABORAL Nº 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sétimo: En tal contexto, de los autos se ha podido verificar que las labores para las cuales fue contratada la demandante no requerían de un especial grado de conocimiento o capacitación, en tanto no estaban revestidas de un grado de responsabilidad que necesitaran de una ampliación del periodo de prueba a seis meses. Asimismo, la trabajadora tampoco ostentó un cargo de confianza, de ahí que mal se le podía considerar en el supuesto de excepción previsto en la segunda parte de la norma materia de casación (ampliación de período de prueba a seis meses).

Así las cosas, lo cuestionado por la recurrente no tiene mayor asidero, dado que conforme se ha señalado precedentemente la demandante superó el periodo de prueba requerido, en consecuencia, al no haberse incurrido en la infracción normativa en los términos invocados la causal invocada deviene en **infundada**.

Octavo: En relación a la **Infracción Normativa del artículo 9° del Decreto Supremo N°001-97-TR**; esta norma dispone:

“Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”

Noveno: Sobre la remuneración

La remuneración constituye todo pago en dinero, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago



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

CASACIÓN LABORAL Nº 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

Con relación a la naturaleza jurídica del “salario”, FERRO¹ sostiene lo siguiente:

“El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...).”

Asimismo, ANACLETO² refiere:

“Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”.

A partir de las definiciones descritas, podemos advertir que la “remuneración” presenta las siguientes características:

- a) **Carácter retributivo y oneroso**, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte.
- b) **Carácter de no gratuidad o liberalidad**, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador.
- c) **Carácter de ingreso personal**, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador.

Décimo: Marco legal en torno a la remuneración

Al respecto, es preciso tener en consideración que la remuneración no solo ha sido objeto de regulación interna, sino también, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ha previsto un desarrollo normativo; así tenemos, que el artículo 1° del

¹ FERRO DELGADO, Víctor. “El concepto de remuneración”. En: Revista Asesoría Laboral, Lima, 1998, página 11.

² ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manuel de Derecho del Trabajo”. Lex&Iuris Grupo Editorial. Lima, 2015, página 160.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100)³, dispone que el término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

A nivel interno, la Constitución Política del Perú, en el artículo 24º, precisa:

“Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Comentando dicho precepto legal, TOYAMA⁴ refiere que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24º de la Constitución Política del Perú y precisa sobre los alcances de dicha normativa que:

“(…) al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica- en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital”.

Décimo Primero: Consideraciones para determinar el carácter remunerativo de un “concepto”.

Delimitado el concepto de remuneración y su marco normativo, es preciso indicar que existen determinadas circunstancias en las que existe la necesidad de establecer si la suma percibida por el trabajador detenta o no, naturaleza “remunerativa”.

³ En vigor desde el 01 febrero 1960. Consulta el 18 de marzo de 2017. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 279-280.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

A partir de ello, para establecer si la suma abonada (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, debe cumplirse las siguientes condiciones:

- i) Que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador.
- ii) Que sea percibida en forma regular.
- iii) Que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la suma abonada por el empleador al trabajador, sea en dinero o en especie, para la determinación de su naturaleza no dependerá, exclusivamente, por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación.

Así también, existen determinadas circunstancias en las que resulta necesaria la aplicación del Principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo de algún “concepto” percibido por el trabajador, ello en la medida que dicho principio 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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Segundo: Pronunciamiento sobre el caso concreto

En el caso en concreto se tiene que la parte recurrente a través de su recurso casatorio manifiesta que *“Los conceptos percibidos por la accionante no son de libre disposición, por lo que no pueden ser pasibles de computarse en los beneficios sociales”*. Al respecto precisa que resulta erróneo que se haya considerado el concepto *Asignación prima de caja* ascendente a ciento cincuenta y cinco con



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

CASACIÓN LABORAL N° 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

00/100 soles (S/155.00), sin haberse considerado que dicho concepto se otorgaba para cubrir pérdidas en el desempeño de sus funciones.

Al efecto debe tenerse en cuenta que, de acuerdo a las boletas de pago obrante en autos, la demandada otorgó la bonificación “*Prima de Caja*”, de manera regular. De tal forma, teniendo en cuenta que durante toda la relación laboral dicho concepto fue abonado, no resultaría factible que el mismo no deba ser considerado como parte de la remuneración de la trabajadora, en mayor medida si la parte recurrente no ha acreditado con medio probatorio alguno que tal asignación tuviera un fin específico y no fuera de libre disposición, por lo tanto, lo manifestado por la demandada queda desvirtuado, pues a todas luces la actora percibió el referido concepto de manera constante y por el mismo monto, lo cual califica como remuneración para los efectos del cálculo en los beneficios económicos respectivos.

Décimo Tercero: En ese orden de ideas, al haberse determinado que la bonificación en cuestión fue percibida por la demandante de manera permanente y constante mientras mantuvo vínculo laboral con la demandada, además de ser de libre disposición, la causal invocada deviene en **infundada**.

Décimo Cuarto: De lo expuesto precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en ***infracción normativa 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; ni tampoco en infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR***; razón por la cual el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones

DECISIÓN



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

CASACIÓN LABORAL Nº 6130-2018
JUNÍN

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **BBVA Banco Continental**, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos treinta y nueve; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Pamela Rosario Ortega Córdova de Palomino**, sobre **Indemnización por despido arbitrario y otros**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

remg/kabp