



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

***Sumilla.** El trabajador que laboró en distintos periodos para un mismo empleador, puede sumar estos, hasta completar el periodo de prueba previsto en la ley, siempre que haya desarrollado las mismas funciones u otras afines al cargo que desempeñó, y no hayan transcurrido más de tres años de producido el cese.*

Lima, nueve de agosto de dos mil veintitrés. -

VISTA la causa número quinientos treinta y seis, guion dos mil veintiuno, guion **LIMA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Ministerio Público**, mediante escrito presentado con fecha diez de noviembre de dos mil veinte, que corre de fojas trescientos catorce a trescientos veinticinco, contra la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de octubre de dos mil veinte, que corre de fojas doscientos noventa y dos a trescientos siete, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha treinta de enero de dos mil veinte, que corre de fojas ciento quince a ciento veintinueve, que declaró infundada la demanda; y reformándola declaró **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por, **Alexander Wilfredo Moncada Lujan** sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintiocho de setiembre de dos mil veintidós, que corre de fojas cuarenta y tres a cuarenta y seis del cuadernillo de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las causales de: **Infracción normativa del artículo 139º incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Perú; Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 16º**



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo número 001-96-TR; e Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR; Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha once de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas dos a catorce, subsanada a fojas sesenta y cuatro, el actor pretende su reposición al haber sido víctima de un despido incausado el veinte de setiembre de dos mil dieciocho; más costas y costos.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Trigésimo Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de enero de dos mil veinte, que corre de fojas ciento quince a ciento veintinueve, declaró infundada en parte la demanda.
- c) **Sentencia de segunda instancia.** La Segunda Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante sentencia de fecha veintiuno de octubre de dos mil veinte, que corre de fojas doscientos noventa y dos a trescientos siete, revocó la sentencia de primera instancia, y la reformó a fundada; argumentando que las funciones realizadas por el demandante como asistente administrativo y operador administrativo, no tiene grandes diferencias; toda vez que, existe una evidente vinculación entre las labores encomendadas en los dos periodos prestados por el demandante; por lo que, al veinte de setiembre de dos mil dieciocho, ya había superado el periodo de prueba; correspondiendo su reposición.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

Segundo. Infracción normativa

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. La infracción normativa comprende la interpretación errónea, la aplicación indebida y la inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.

El derecho al debido proceso.

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

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el 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



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

*de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan
[...].*

Cuarto. Esta Sala Suprema ha establecido, en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de lógica.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Quinto. Solución al caso concreto

En el presente caso se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA, habiendo cumplido la Sala de Vista con precisar los hechos y normas que sustentan su decisión, siendo que además la redacción de la Sentencia obedece a las reglas de la lógica, por lo que ha respetado lo previsto en los incisos 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, la causal procesal que se denuncia deviene en ***infundada***.

Sexto. Respecto a las causales materiales declaradas procedentes

Las causales declaradas procedentes, están referidas a las: ***Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 16º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo número 001-96-TR***; la que establecen:

➤ **Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo:**

“Artículo 16.- En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

Asimismo, el análisis de la infracción normativa antes mencionada se realizará de manera conjunta al tener mismo objeto y finalidad que la ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR***, que prescribe:

➤ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728:**



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

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.

Séptimo. Sobre el Periodo de Prueba

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

Este periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la

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



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

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 un adecuada evaluación, se debe tener en cuenta, lo siguiente: i) la capacidad del trabajador para los cambios 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.

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.

En nuestra legislación, el periodo de prueba se encuentra contemplado en el 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, 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. Asimismo, el artículo 16º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que para el cumplimiento del periodo de prueba, en caso de suspensión o reingreso del trabajador, se deben sumar los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley, salvo que, el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres años de producido el cese.

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.*

³ *Ibíd.*, p. 53



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

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 se alcanza al superar el periodo de prueba.

Octavo. Solución al caso en concreto:

La parte recurrente sostiene que la Sala Superior no ha tomado en cuenta que los cargos desempeñados por el demandante son de naturaleza distinta; por lo que no es posible acumular los periodos laborados por el actor, a fin de concluir que ha superado el periodo de prueba.

Noveno. De la Sentencia de Vista se tiene que el Colegiado Superior, en su considerando décimo quinto, estableció que el demandante laboró para la demandada por contratos de suplencia en el cargo de asistente administrativo, desde el *dieciocho de junio de dos mil diecisiete hasta el diecinueve de junio de dos mil dieciocho*; y de forma continua se desempeñó como operador administrativo desde el *veinte de junio de dos mil dieciocho hasta el veinte de setiembre de dos mil dieciocho*.

Décimo. Ahora bien, el Colegiado Superior valorando el Manual de Organización y Funciones (MOF) de los Órganos Administrativos de Soporte Funcional al trabajo Fiscal, indica que las funciones del “Asistente Administrativo” son las siguientes:

- Ingresar al Sistema Integrado de Apoyo al Trabajo Fiscal (SIATF) de denuncias y expedientes.
- Recepción de documentos, oficios, etc.
- Distribución de expedientes registrados a los Fiscales correspondientes.
- Derivar los expedientes de reciente ingreso al Fiscal Coordinador para su disposición.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021

LIMA

Reposición

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

- Orientar al usuario para la formulación de denuncias, entre otros.

Asimismo, las funciones de un “Operador Administrativo”, son las que se detallan a continuación:

- Recepcionar, registrar y clasificar, tramitar y archivar la documentación que ingresa.
- Tomar dictado taquigráfico y redactar la documentación de rutina y otros, según indicaciones.
- Apoyar en la digitalización de documentos formulados o elaborados por el Fiscal a cargo.
- Organizar y dar mantenimiento a los archivos de la Unidad
- Llevar documentos a las diferentes dependencias según indicaciones.

Lo cual evidencia que las labores efectuadas por el demandante durante su vínculo laboral no son notorias ni cualitativamente distintas; sino todo lo contrario; ya que son labores semejantes y/o conexas; por lo cual corresponde sumar los periodos laborados, a efecto contabilizar el plazo del periodo de prueba.

Décimo Primero. En ese marco probatorio, la postura de la Sala Superior al concluir que el demandante ha superado el periodo de prueba es compartida por este Supremo Tribunal, pues, existe vinculación entre las labores encomendadas en los dos periodos laborados por el demandante, las cuales además se efectuaron de forma ininterrumpida.

Décimo Segundo. Siendo ello así, la Segunda Sala Superior no ha incurrido en Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 16º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo número 001-96-TR; ni en Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 aprobado por el Decreto Supremo



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 536-2021
LIMA
Reposición
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497**

número 003-97-TR; razón por la que las infracciones normativas denunciadas devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Ministerio Público**, mediante escrito presentado con fecha diez de noviembre de dos mil veinte, que corre de fojas trescientos catorce a trescientos veinticinco; **NO CASARON** la **Sentencia de vista** del veintiuno de octubre de dos mil veinte, que corre de fojas doscientos noventa y dos a trescientos siete; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por, **Alexander Wilfredo Moncada Lujan** sobre reposición; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas** y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

LRPC