



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Sumilla.** El periodo de prueba puede ampliarse, de común acuerdo entre las partes, a períodos superiores en atención a la complejidad de las labores a realizar o si estas requieren de una capacitación o adaptación especial o que por su naturaleza o grado de responsabilidad para su desempeño lo justifique, siempre que dicha ampliación no supere en conjunto con el período inicial de seis (06) meses para el caso de los trabajadores de confianza y un (01) año tratándose de personal de dirección.

Lima, dieciséis de mayo de dos mil veinticuatro

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

vista la causa número veintidós mil quinientos sesenta y tres, guion dos mil veintidós, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia.

**I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante **Renzo Jesús Rivera Esquiagola** contra la sentencia de vista, de fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno, que **revoca** la sentencia de primera instancia, de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno, que declara **fundada** la demanda y, reformándola, la declara **infundada** en todos sus extremos.

**II. CAUSAL PROCEDENTE DEL RECURSO**

El recurso del demandante, Renzo Jesús Rivera Esquiagola, ha sido declarado procedente por la siguiente causal:



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

- 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.**

**III. ANTECEDENTES**

**Demanda.** Mediante escrito de demanda, el actor pretende se declare que el periodo de prueba de su contrato de trabajo es de tres meses, declarando nulo el pacto inicial con el empleador, mediante el cual se fijó en cinco meses y veintisiete días; adicionalmente, la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado celebrado entre las partes; y, finalmente, la reposición laboral por despido incausado, a efecto que se disponga su reincorporación en el cargo de Técnico II Nuevas Construcciones del asiento minero Cerro Verde.

**Sentencia de primera instancia.** El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante el cual se declaró fundada la demanda y, consecuentemente, declaró la nulidad del periodo de prueba pactado en el contrato de trabajo de cinco meses y veintisiete días, determinando que es de tres meses; declaró la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado; y, ordenó la reposición del demandante en su puesto de trabajo de Técnico II Nuevas Construcciones u otro de similar categoría.

**Sentencia de segunda instancia.** La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, revoca la sentencia apelada y, reformándola, declararon infundada la demanda en todos sus extremos, en razón a que no se ha probado la nulidad de la ampliación del periodo de prueba



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

celebrado por las partes y éste se encuentra plenamente acreditado, por lo tanto, la conclusión del vínculo laboral se encuentra ajustada a derecho al haber concluido dentro del periodo de prueba inicialmente convenido, al no haber adquirido el actor protección contra el despido.

#### **IV. CONSIDERANDO**

##### **PRIMERO. Infracción Normativa**

La infracción normativa puede ser conceptualizada como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior, al emitir una resolución, originando que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidas también, las causales que anteriormente contemplaba la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en su artículo 56<sup>1</sup>, relativas a: Interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; además de normas de carácter procesal.

##### **Sobre la causal material declarada procedente**

**SEGUNDO.** El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el, a fin de determinar y el periodo de prueba de cinco meses y veintisiete días primigeniamente convenido entre las partes resulta nulo y, consecuentemente, los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, celebrados se encuentran desnaturalizados.

---

<sup>1</sup> Modificado por el artículo 1 de la Ley 27021 publicada el 23 de diciembre de 1998.



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**TERCERO.** El artículo denunciado y declarado procedente, establece lo siguiente:

**“Artículo 10.** El periodo 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 periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”

**Consideraciones previas sobre el período de prueba**

**CUARTO.** El período de prueba puede definirse como aquel lapso inicial en el cual trabajador es sujeto a la evaluación de su capacidad en el desempeño de las labores que son objeto del contrato de trabajo.

Toyama define el período de prueba como *“(…) el tiempo de transición regulado por nuestro ordenamiento, al cual se sujeta el trabajador a efectos de la evaluación de su idoneidad para el puesto en que ha sido contratado, con el fin de determinar su situación jurídica laboral en la empresa en que decida prestar servicios”<sup>2</sup>.*

Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N° 6952-2017 Lima, de fecha 16 de octubre de 2018, octavo considerando, estableció lo siguiente:

---

<sup>2</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y otro: Guía Laboral, octava edición actualizada y revisada, Gaceta Jurídica S.A., Lima 2017. p. 47.



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

**CASACIÓN Nº 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY Nº 29497**

“(…) el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si el trabajador puede efectivamente asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos, por lo que la evaluación respectiva se realizará, entre otros aspectos, sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas, capacidades y responsabilidad advertida. Igualmente, podemos indicar (...) que el periodo de prueba; como etapa inicial del contrato de trabajo, permite identificar las cualidades del trabajador, por lo que es razonable sostener que la resolución del contrato durante dicho periodo solo debería operar en tanto tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto, o que las pruebas propuestas por la empresa de acuerdo a sus necesidades objetivas, no hayan sido superadas por el trabajador.”

El trabajador durante el período de prueba tiene los mismos derechos y prerrogativas que gozan los demás trabajadores que ya han superado dicho lapso, con excepción de la estabilidad laboral; es decir, que durante dicho tiempo el empleador puede extinguir unilateralmente el contrato de trabajo sin que ello implique una vulneración del derecho al trabajo del prestador de servicios, pues conforme a lo dispuesto por el artículo 10 del Decreto Supremo número 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario una vez transcurrido el período de prueba.

**Ampliación de periodo de prueba**

**QUINTO.** De acuerdo con lo dispuesto en el referido artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el período de prueba ordinario es de tres (03) meses, pudiendo ampliarse, de común acuerdo



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

entre las partes, a períodos superiores en atención a la complejidad de las labores a realizar o si estas requieren de una capacitación o adaptación especial o que por su naturaleza o grado de responsabilidad para su desempeño lo justifique, siempre que dicha ampliación no supere en conjunto con el período inicial de seis (06) meses para el caso de los trabajadores de confianza y un (01) año tratándose de personal de dirección.

El exceso del período de prueba acordado superando los límites mencionados en el párrafo precedente, para el caso de los trabajadores calificados o de confianza, no surtirá efecto legal alguno, de conformidad con el artículo 17 del Decreto Supremo número 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

**Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad**

**SEXTO.** En nuestro sistema laboral peruano, la regulación de la contratación laboral se encuentra en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en este cuerpo normativo se establece la preferencia por la contratación a plazo indeterminado mientras que la excepción es la contratación a plazo fijo; en el artículo 4 se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en los casos de una prestación personal de servicios remunerados y subordinados; mientras que en el artículo 53 se señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**SÉTIMO.** En similar sentido se ha pronunciado la jurisprudencia, al indicar que el régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. El Tribunal Constitucional respecto a los contratos sujetos a modalidad, en la sentencia recaída en el expediente N° 1874-2002-AA/TC, ha señalado que estos *“tienen carácter excepcional y que su utilización procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar (...)”*.

De ahí que, los contratos sujetos a modalidad sean contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o de temporalidad, configurándose conforme a los requisitos que establece la norma acotada precedentemente, la cual establece las características más relevantes de tales contratos y los requisitos para su validez, precisando la obligación de invocar la causal respectiva de contratación, la cual debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o que se está ante el supuesto legal invocado para la contratación, el plazo máximo, entre otras características. Igualmente, el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, especifica las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

**Sobre los contratos de trabajo por necesidad de mercado**

**OCTAVO.** Se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Bajo esa premisa, la causa objetiva determinante de la contratación debe estar sustentada en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades de carácter estacional.

Siendo así, la finalidad de este tipo de contrato se fundamenta en la necesidad de satisfacer, mediante la contratación de personal “de refuerzo” un aumento puramente circunstancial de las necesidades de mano de obra de las empresas, asimismo, la fluctuación del mercado que justifique esta contratación, habrá de tratarse de una que no pueda ser satisfecha por el personal permanente de la empresa.

**Solución al caso concreto**

**NOVENO.** En principio, la parte recurrente alega que al resolver la Sala Superior ha incurrido en 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 tanto sostiene que la ampliación del periodo de prueba aplicada al demandante requiere de una justificación que demuestre que será utilizado para advertir si el trabajador cumple con las expectativas del empleador y no indebidamente. Por lo tanto, esta Sala Suprema procederá a analizar si efectivamente se configura la causal procedente.



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**DÉCIMO.** En el presente caso, según se verifica de la cláusula quinta del contrato de trabajo sujeto a modalidad de naturaleza temporal por necesidad de mercado suscrito entre las partes, de fecha 4 de marzo de 2019, se dispone:

**“QUINTA.- DURACIÓN DEL CONTRATO:**

**5.1 Plazo de vigencia:** La duración del contrato será de 0 años 5 meses 27 días, tiempo estimado para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la cláusula segunda. Este plazo inicia el 4 de marzo de 2019 y concluirá en forma indefectible el 31 de agosto de 2019.

**EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso adicional alguno referente al término del presente contrato, el que concluye de acuerdo a lo previsto en la presente cláusula a la expiración del plazo de vigencia aquí convenido, reconociendo **EL TRABAJADOR** que no le asiste ningún derecho o posibilidad de reclamación al respecto.

**5.2 Periodo de prueba:** **EL TRABAJADOR** estará sujeto a un periodo de prueba de 0 años 5 meses 27 días considerando que la labor a ejecutar requerirá de un periodo de capacitación y/o especialización debido a su alta complejidad. Este periodo concluirá en forma indefectible el 31-ago-19.”

**DÉCIMO PRIMERO.** De acuerdo a ello, la justificación de la ampliación del periodo de prueba consignado en el contrato, resulta ser a razón de “*un periodo de capacitación y/o especialización debido a su alta complejidad*”, respecto del cargo a desempeñar por el demandante. Al respecto, se advierte que dicha característica no podría ser determinada sin establecer si dicho cargo calificaba como uno ordinario o de dirección o, en el marco de sus funciones, el trabajador requiera instrucción específica y especial ajena a su perfil profesional, información que en el contrato de trabajo materia de análisis y en el presente proceso en general fue omitida por la demandada, lo cual hubiera permitido discernir la necesidad de capacitación consignada.



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**DÉCIMO SEGUNDO.** Sobre el particular, corresponde precisar que, si bien del contrato se identifica que la causalidad de la amplitud del periodo de prueba responde a la complejidad del cargo en el cual se contrata al demandante, resulta imperativo que proporcione elementos adicionales que den cuenta de tal calificación de la labor a desempeñar, máxime si el cargo bajo el cual se contrató al demandante resulta ser el de Técnico II Nuevas Construcciones y según la “Descripción de la Posición” no se identifica que califique como un puesto de alta complejidad.

**DÉCIMO TERCERO.** Por otro lado, si bien las actividades de extracción y explotación minera de la demandada suponen un elemento a considerar que podría atribuirle tal condición, a fin de justificar la necesidad de capacitación sobre la base del alto riesgo que supone la prestación de servicios en la misma; sin embargo, en el proceso la demandada no ha logrado acreditar que las capacitaciones en las cuales participó el demandante se encuentren asociadas a la complejidad del cargo a desempeñar sino resultan haberse generado en razón del Decreto Supremo N° 024-2016-EM, mediante el cual se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de Minería. Es decir, de las capacitaciones impartidas al recurrente no se identifica alguna que acredite, principalmente, complejidad del cargo a desempeñar por el demandante, sino la simple inducción técnica exigida legalmente.

**DÉCIMO CUARTO.** No puede perderse de vista que, si la justificación de la ampliación del periodo de prueba materia de análisis, de tres meses ordinarios a cinco meses y veintisiete días, resulta ser el proceso de capacitaciones al cual requería someterse el demandante; sin embargo, de la verificación de los actuados en el proceso, la demandada sólo a adjuntado al proceso



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

**CASACIÓN Nº 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY Nº 29497**

capacitaciones del demandante por los días 4 a 8 de marzo y 24 de junio de 2019, lo cual no justifica la extensión de dos meses y veintisiete días más de ampliación del periodo de prueba, máxime si lo que se propugna es la complejidad de las funciones a desempeñar.

**DÉCIMO QUINTO.** Independientemente de la actividad productiva de la demandada, se advierte que la orientación de la decisión de la Sala Superior no se encuentra justificado pues resulta evidente la pasividad probatoria de la demandada, al no haber logrado acreditar la complejidad del cargo ni que las capacitaciones generadas se encuentren vinculadas al exceso del periodo de prueba ampliado, máxime si en la “Descripción de la Posición” de las funciones del cargo de Técnico II Nuevas Construcciones no se identifica complejidad alguna. Por dichas razones, la amplitud del periodo de prueba ordinario aplicado al demandante deviene en nulo, declarándole **fundada** la infracción normativa procedente materia de análisis.

**DÉCIMO SEXTO.** Por otra parte, en el entendido que el periodo de prueba que le aplica al demandante corresponde ser el ordinario de tres (3) meses, sobre la base de lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la conclusión del vínculo contractual no podría materializarse por motivo de conclusión del contrato, máxime si nos encontramos ante una relación desnaturalizada.

Según se identifica del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado suscrito entre las partes, el origen de la relación de trabajo se efectuó sobre las siguientes condiciones:

**“SEGUNDA: DE LA CONTRATACIÓN**



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**EL EMPLEADOR** ha experimentado un incremento temporal e imprevisible en el ritmo normal de sus actividades, como consecuencia de una variación sustancial y no prevista en la demanda en el mercado en el que se desenvuelve. En efecto, es un hecho notorio y de público conocimiento que la demanda de cobre, principal producto de **EL EMPLEADOR**, ha aumentado de manera sustancial en el mercado mundial, lo que ha generado consecuentemente que se incremente de manera sostenida el precio de dicho mineral en el mercado. Así, en tan solo 4 meses (de junio a octubre de 2017), el precio del cobre ha aumentado 15.55%, lo que no responde a una variación cíclica, sino más bien a un cambio inesperado en la demanda de cobre. Este hecho determina que **EL EMPLEADOR** deba realizar mayores actividades (productivas, operativas, comerciales, administrativas y de soporte en general) para poder cubrir satisfactoriamente esta variación en la demanda”.

**TERCERA: OBJETO DE CONTRATACIÓN**

Por lo señalado en la cláusula antecedente, **EL EMPLEADOR**, en la Gerencia General Procesos, ha visto incrementadas sus actividades relacionadas con: ejecución de actividades de soporte operaciones de equipos asignados a la Gerencia General Mina. En tal virtud, resulta necesario contratar temporalmente los servicios personales de **RIVERA ESQUIAGOLA, RENZO JESUS** para que pueda cubrir el cargo de Técnico II en calidad de Empleado.  
(...)”

**DÉCIMO SÉPTIMO.** De la lectura de las cláusulas mencionadas, puede advertirse que esta no guarda relación con la justificación para este tipo de contrataciones, en tanto debe acompañarse todas las documentales que sustenten la contratación del trabajador o de los trabajadores, y no puede justificarse la contratación en aspectos estadísticos e informativos como las invocadas.



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Por lo tanto, se concluye que la demandada ha simulado una contratación de carácter temporal, que atenta contra el principio de estabilidad en el empleo, en tanto que la contratación modal (a plazo fijo) es la excepción a la regla general de la contratación a plazo indeterminado, y que en el caso en concreto no se ha acreditado justificación para su empleo a partir de la evaluación de la causa objetiva de contratación, siendo este el requisito fundamental para determinar la validez de la contratación temporal.

**DÉCIMO OCTAVO.** En consecuencia, al verificarse que el periodo de prueba del demandante era uno ordinario de tres meses, y que la causa objetiva de contratación del demandante no se encuentra válidamente establecido y justificado desde el contenido expuesto; se concluye que la desvinculación no se encuentra enmarcada en una base legal, razón por la cual, al haberse declarado fundada la infracción normativa al artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponde casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmar la apelada.

## **V. DECISIÓN**

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Renzo Jesús Rivera Esquiagola**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, de fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia, de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad**



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Anónima Abierta**, sobre reposición; y los devolvieron. **Ponente señora Yalán Leal, Jueza Suprema.**

**S.S.**

**CASTILLO LEÓN**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

**YALÁN LEAL**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

rlsh



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**EL VOTO EN MINORIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ATO ALVARADO ES  
COMO SIGUE:**

**I. MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Renzo Jesús Rivera Esquiagola**, mediante escrito del ocho de septiembre del dos mil veintiuno, contra la sentencia de vista, de fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno, que **revoca** la sentencia de primera instancia, de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno, que declara **fundada** la demanda y la **reforma** en **infundada**; en el proceso seguido contra la demandada Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, sobre reposición.

**II. CAUSAL DEL RECURSO**

Por resolución del quince de enero del dos mil veinticuatro, se declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

➤ **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10° del Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

Correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

**III. FUNDAMENTOS DEL VOTO DE DISCORDIA:**

**PRIMERO.** En el presente caso, si bien compartimos el criterio de lo resuelto por el magistrada ponente, respecto al extremo que ampara la nulidad del



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

periodo de prueba pactado en el contrato de trabajo de cinco meses y veintisiete días y por tanto declara que el periodo de prueba es de tres meses; sin embargo, respetuosamente discrepo con los fundamentos y el sentido del voto del magistrado ponente, respecto al extremo que declara **FUNDADO** la pretensión de desnaturalización de contratos modales por necesidad de mercado por el periodo comprendido desde el **cuatro de marzo de dos mil diecinueve hasta el veintisiete de junio de dos mil diecinueve (3 meses y veintitrés días)** y ordena la reposición por despido incausado; teniendo en consideración que este Despacho Supremo en múltiples y uniformes casaciones precedentes, tales como las emitidas en los expedientes **N.° 4508-2021-AREQUIPA** de fecha veintisiete de septiembre del dos mil veintitrés, en sus **Fundamentos**: Décimo Sexto al Vigésimo Tercero, **N.° 10743-2021-AREQUIPA** de fecha diecisiete de enero del dos mil veintitrés, en sus **Fundamentos**: Décimo Primero al Vigésimo y **N.° 10155-2021-AREQUIPA** de fecha nueve de marzo del dos mil veintitrés, en sus **Fundamento**: Séptimo; ha venido emitiendo un criterio claro y concreto sobre la validez de los contratos modales suscritos por la empresa minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta y sus trabajadores; fundamentos y criterio que es ratificado por el suscrito en la presente casación.

**SEGUNDO.** Siendo ello así, al tratarse el presente caso de uno sustancialmente similar al evaluado por el suscrito en los expedientes cuyos fundamentos aparecen señalados en el considerando anterior; podemos concluir que los contratos por necesidades de mercado antes mencionados no se han desnaturalizado, pues se consignó la causa objetiva específica que justificó la contratación temporal del actor, por ende, no se puede reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y ordenarse la reposición por despido incausado, razón por la que la Sala Superior no ha



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

**CASACIÓN N° 22563-2022  
AREQUIPA  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

infringido el artículo 10 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, cuando concluyo que la causa objetiva de contratación si ha sido determinado (véase fundamento Noveno de la sentencia de vista); por lo que corresponde **desestimar** el recurso de casación planteado.

**DECISIÓN**

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Renzo Jesús Rivera Esquiagola**, mediante escrito del ocho de septiembre del dos mil veintiuno; en consecuencia, **NO CASAR** la **sentencia de vista** de fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno; **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el recurrente contra la demandada **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, sobre reposición; y se devuelvan.

**S.**

**ATO ALVARADO**

jccs