



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Sumilla: No procede la acumulación de periodos de contratación hasta superar el periodo de prueba cuando el cargo por el cual ha sido contratado el trabajador en el nuevo vínculo laboral es notoria y cualitativamente diferente al desempeñado en el (o los) periodo (s) precedente (s).

Lima, veintitrés de abril 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 cincuenta y tres mil ciento veintisiete, guion dos mil veintidós, 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 **Mayer Enrique Reategui Torres** contra la sentencia de vista de fecha diecinueve de enero de dos mil veintidós, que **confirma** la sentencia apelada de fecha primero de setiembre de dos mil veintiuno, que declara fundada en parte la demanda, infundada la reposición por despido incausado.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso del demandante ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como del artículo 16 del**



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el
Decreto Supremo N° 001-96-TR.**

III. CONSIDERANDO

Hechos jurídicamente relevantes definidos por las instancias de mérito.

PRIMERO. Los hechos jurídicamente relevantes para la dilucidación de la cuestión jurídica planteada con motivo del recurso de casación, que han sido determinados como hechos probados por las instancias de mérito, son los siguientes:

- En un primer periodo, el demandante ha prestado servicios de obrero recolector de residuos sólidos desde el 1 de abril de abril de 2017 al 31 de diciembre de 2018 (1 año nueve meses).
- En un segundo periodo, el demandante ha reingresado a prestar servicios como operador de compactadora a la Municipalidad demandada el 21 de diciembre de 2020, los cuales, se han extendido hasta el 16 de febrero de 2021 (menos de 3 meses).

Los hechos antes citados no son objeto de control casatorio porque, en atención a lo regulado en el artículo 34 de la LPT, este solo procede frente a errores *iuris*, vale decir, de aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico atribuido por el sistema normativo procesal, únicamente a las instancias de mérito; a la primera instancia por tener acceso a la actuación de pruebas por el principio de inmediación; y, a la segunda instancia porque cerrando el círculo de la tutela jurisdiccional que garantiza la instancia plural (numeral 6 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú),



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

tiene habilitado el poder de ejercer control, tanto de la correcta interpretación y aplicación de la ley, como de la valoración de la prueba, según el artículo 366 del Código Procesal Civil.

Problema jurídico.

SGUNDO. El demandante denuncia la infracción normativa del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante LPCL, así como del artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, en adelante El Reglamento que, respectivamente, prescriben:

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

“En caso de suspensión del contrato del trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta contemplar 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 años de producido el cese”.

El problema jurídico que plantea el casacionista, consiste en determinar el alcance de la expresión “notoria y cualitativamente distinto” prevista en el artículo 16 del Reglamento, para –a partir de ello- verificar si, en el caso concreto, el tiempo de servicios prestados en el primer periodo laborado deben acumularse al segundo periodo de contratación, a fin de superar el periodo de prueba previsto en la LPCL.



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

El periodo de prueba

TERCERO. El ordenamiento jurídico laboral no establece una definición del periodo de prueba. En el artículo 10 de la LPCL únicamente se establece el plazo de duración del periodo de prueba, esto es, de 3 meses como mínimo, posible de ampliar a 6 meses en el caso del trabajador calificado o de confianza y a un año en el caso del trabajador de dirección. No obstante, del tenor de la redacción del citado dispositivo normativo (cuando se hace alusión a la necesidad de capacitación del prestador del servicio o a su adaptación al empleo) es posible inferir que el periodo de prueba está vinculado a la constatación –por parte del empleador- de las condiciones que tiene el trabajador para cumplir con las obligaciones del contrato de trabajo; sin negar, claro está, que este tiempo también es útil para que este último pueda ver si el empleo satisface sus expectativas.

CUARTO. Lo señalado coincide con la doctrina cuando sostiene que “el periodo de prueba (...) destinado a que el empresario pueda constatar en qué medida el trabajador seleccionado reúne las condiciones profesionales de todo tipo idóneas para el servicio (...) la finalidad, pues, es la del conocimiento mutuo de trabajador y empresario, particularmente que el empresario pueda comprobar las aptitudes del trabajador para integrarse en la empresa y dar cumplida la satisfacción a las obligaciones del derivadas del contrato de trabajo (...)”. En tal sentido, es la superación de las expectativas del trabajador y del empleador (aunque la doctrina considera que más se acentúa en esta última parte de la relación laboral) en el periodo inicial de la relación laboral, la que habilita la prolongación del contrato de trabajo una vez superado el periodo de prueba.



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

QUINTO. Ahora, el problema se presenta cuando el trabajador reingresa (un nuevo vínculo laboral) al centro de trabajo, pues, surge la duda si en el nuevo periodo de contratación se debe aplicar o no el periodo de prueba. Frente a dicho panorama, el artículo 16 del Reglamento establece que los periodos de contratación se acumulan hasta superar el periodo de prueba, salvo que: **(I)** el nuevo vínculo laboral sea para efectuar labores notoria y cualitativamente diferentes al (o los) periodo (s) precedente (s) o **(II)** haya transcurrido tres años desde producido el cese. En el caso concreto, nos interesa determinar el alcance del primer supuesto, para lo cual, se debe precisar que:

- a) Si el objeto del periodo de prueba es que las partes de la relación laboral (y sobre todo el empleador) puedan determinar si el trabajador y el empleo satisfacen, respectivamente, cada una de sus expectativas; entonces, las labores del periodo precedente y del nuevo vínculo laboral deben ser iguales o semejantes.

- b) La determinación de cuando una labor es notoria y cualitativamente diferente debe hacerse en cada proceso en específico, de acuerdo a la prueba que se actúa en el mismo. No obstante, dicho análisis debe realizarse teniendo en cuenta las características de cada puesto de trabajo, determinado si la ejecución de cada uno de ellos implica aptitudes, actitudes, habilidades, capacidades (entre otros factores) diferentes del trabajador, que, razonablemente, no hayan podido ser de constatación por parte del empleador en el primer periodo de contratación, desconociendo así cuál sería el rendimiento del trabajador en el nuevo vínculo laboral.

SEXTO. Estando a lo expuesto, en el presente caso, el demandante sostiene que sí ha superado el periodo de prueba previsto por ley, adquiriendo así



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

protección contra el despido arbitrario. Dicha alegación debe ser desestimada por dos razones: **a)** En primer lugar, porque las instancias han definido que el actor ha prestado servicios en dos periodos independientes, esto son, desde el primero de abril de dos mil diecisiete al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho y el segundo desde el veintiuno de diciembre de dos mil veinte al dieciséis de febrero de dos mil veintiuno, siendo que en este último periodo, la vigencia de los servicios prestados no ha superado el lapso de tres meses; y, **b)** En segundo lugar, porque no se puede aplicar la regla del artículo 16 del Reglamento para acumular los periodos de prestación de servicios y superar el periodo de prueba previsto en el artículo 10 de la LPCL, en tanto las funciones que ha desempeñado el actor en los dos periodos contractuales antes mencionados, son notoria y cualitativamente diferentes.

SÉTIMO. Y es que, las instancias de mérito han definido que el actor, en el primer periodo, se ha desempeñado como recolector de residuos sólidos (es decir, como aquella persona que, usualmente, va detrás del camión o compactadora recogiendo los residuos que la comuna o población desecha), mientras que, en el segundo periodo, se ha desempeñado como chofer de compactadora del área de limpieza pública. Si bien ambos puestos de trabajo pertenecen a una misma categoría laboral (obrero), se ejecutan para una misma unidad orgánica (Gerencia de Saneamiento y Salud Ambiental) y en un mismo ambiente (las diferentes calles de la comuna y determinados puntos de arrojamiento de residuos sólidos); no obstante, hay características de cada puesto de trabajo que los tornan en notoria y cualitativamente diferentes.

OCTAVO. En efecto, a diferencia del recolector de residuos sólidos que solo utiliza sus manos para desempeñar su labor, el chofer de compactadora ejecuta trabajo con un vehículo de carga pesada, para lo cual, lógicamente necesita tener conocimiento (pragmático) sobre la conducción de este tipo de



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

vehículos, conocer las reglas de tránsito y estar habilitado por la autoridad competente para ejercer dicha labor (Ministerio de Transporte de Telecomunicaciones a través de una licencia de conducir). Todo ello denota que las responsabilidades de cada puesto de trabajo son diferentes, no pudiendo asimilarse que el recolector de residuos sólidos tiene las mismas aptitudes, habilidades y capacidades que exige el cargo de chofer de compactadora y que, en tal sentido, el empleador debe prescindir del periodo de prueba para verificar si el demandante es apto o no para desempeñarse como chofer de compactadora. Por lo tanto, la denuncia de infracción al artículo 10 de la LPCL y 16 del Reglamento deviene en **infundada**.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Mayer Enrique Reategui Torres**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha diecinueve de enero de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra la Municipalidad Provincial de Maynas, sobre reposición y otros; y los devolvieron. Interviene la señora Jueza Suprema Carlos Casas por licencia del señor Juez Supremo Castillo León. Ponente señor Yangali Iparraguirre, Juez Supremo.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

ESPINOZA MONTOYA

erfr/jmf



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA CARLOS CASAS, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Mayer Enrique Reategui Torres**, mediante escrito presentado con fecha tres de mayo de dos mil veintidós, que corre de fojas treinta y nueve a cuarenta y siete¹, contra el extremo de la **sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha diecinueve de enero de dos mil veintidós, que corre de fojas treinta y uno a treinta y seis, que **confirmó** la **sentencia emitida en primera instancia** de fecha uno de setiembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas diecinueve a treinta, que declaró infundada la pretensión de reposición; en el proceso ordinario laboral seguido por Mayer Reategui Torres sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha treinta de enero de dos mil veinticuatro, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las causales de: ***Infracción normativa del artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR e infracción normativa del artículo 16 del Decreto Supremo 001-96-TR***; Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

¹ Del expediente digitalizado.



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha veinticinco de febrero de dos mil veintiuno, que corre de fojas dos a catorce, el actor pretende se declare la desnaturalización del contrato de trabajo, se aplique la figura del “reingreso” y su reposición en el empleo al haber sido víctima de un despido incausado el dieciséis de febrero de dos mil veintiuno.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Primer Juzgador Especializado de Trabajo Maynas de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante sentencia de fecha primero de setiembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas diecinueve a treinta, declaró infundada el extremo de la demanda referido a la reposición.
- c) **Sentencia de segunda instancia.** La Sala Civil – Sede Central de la misma Corte Superior, mediante sentencia de fecha diecinueve de enero de dos mil veintidós, que corre de fojas treinta y uno a treinta y seis, confirmó la sentencia de primera instancia, en el extremo que declaró infundada la pretensión de reposición, fundamentando su decisión en la falta de semejanza en las labores desempeñadas por el actor en los periodos laborados y, por ende, de su independencia para computar el periodo de prueba exigible para obtener protección contra el despido arbitrario.

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.



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Tercero. Respecto a las causales materiales declaradas procedentes

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

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 inaplicación del artículo 10° 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:

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.



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Cuarto. 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”*².

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 fe³. Asimismo, a fin de realizar una 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

² PACHECO ZERGA, Luz. “El periodo de prueba: naturaleza y régimen jurídico”. En: *Jus Doctrina & Práctica*, N° 07, Lima, 2008, p. 352.

³ 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.*



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

situaciones imprevistas; iv) las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera⁴.

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 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. Asimismo, el artículo 16° 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.

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,

⁴ *Ibíd.*, p. 53



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

toda vez que la protección contra el despido arbitrario se alcanza al superar el periodo de prueba.

Quinto. 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 la misma naturaleza; por lo que sí es posible acumular los periodos laborados por el actor, a fin de concluir que ha superado el periodo de prueba.

Sexto. De la Sentencia de Vista se tiene que el Colegiado Superior, en sus considerandos quinto y octavo, estableció que el demandante ha prestado servicios a favor de la Municipalidad Provincial de Maynas en los periodos: **(i)** 1 de abril de 2017 al 31 de diciembre de 2018, como obrero municipal en el recojo de residuos sólidos, en el marco de contratos de trabajos de duración determinada y **(ii)** 21 de diciembre de 2020 al 16 de febrero de 2021 como chofer de compactadora, mediante contratos de locación de servicios.

También de su parte resolutive se desprende que ha confirmado la decisión de primera instancia que, a través de sus fundamentos duodécimo y décimo cuarto, respectivamente, ha desnaturalizado los contratos de duración determinada y locación de servicios a contratos de trabajo a plazo indeterminado en los dos periodos antes identificados.

Sétimo. Ahora bien, teniendo en cuenta que la *quetio juris* consiste en determinar si el actor ha superado o no el periodo de prueba para solicitar tutela restitutoria frente al despido acaecido el dieciséis de febrero de dos mil veintiuno, corresponde anotar que el Juez Superior ha identificado las labores que ha desempeñado el actor en los dos periodos de contratación; labores que, a consideración de la suscrita, no resultan notoria y cualitativamente distintas,



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

sino –por el contrario- guardan elementos de semejanza. En efecto, ambas actividades son desempeñadas por un obrero municipal, por lo que no necesitan de una cualificación especial o diferenciada para su ejecución. Además, ambas actividades tienen un mismo fin, esto es, la recolección de los residuos sólidos que la comuna desecha, con la única diferencia que en una se hace directamente (obrero de recolección) y en la otra a través de una máquina (chofer de compactadora). Tal es su grado de vinculación de ambas actividades que pertenecen a la misma área de la estructura organizativa de la demandada, esto es, la Gerencia de Saneamiento y Salud Ambiental.

Lo expuesto, 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. Así, de la sumatoria de la prestación de los servicios en los periodos abril de 2017 a diciembre de 2018 y 21 de diciembre de 2020 al 16 de febrero de 2021, es evidente que se ha superado el periodo de prueba de 3 meses previsto en el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR, es decir, el actor tenía protección contra el despido arbitrario.

Octavo. Ahora, atendiendo a que el actor se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, anótese que en virtud a lo previsto en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú, la extinción del mismo solo podía efectuarse por causa justa observando el procedimiento previsto por ley; sin embargo, conforme han determinado las instancias, el cese se produjo sin mediar causa justa y sin existir el procedimiento previsto por ley, es decir, constituye un despido incausado de conformidad a la sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 976-2001-AA/TC, correspondiendo disponer su reincorporación al empleo. Se precisa que no aplica el precedente



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

del Expediente 5057-2013-AA/TC, atendiendo a la exclusión de este grupo de trabajadores (obreros), de acuerdo a lo señalado en la sentencia del Expediente 6681-2013-AA/TC.

Noveno. Siendo ello así, la Sala Civil – Sede Central de Maynas ha incurrido en Infracción normativa por inaplicación del artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo número 001-96-TR; así como del artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR; razón por la que las infracciones normativas denunciadas devienen en **fundadas**, correspondiendo declarar fundado el recurso de casación del demandante, casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, revocar el extremo de la apelada que declaró infundada la pretensión de reposición y, reformándola, declararla **fundada**.

DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Mayer Enrique Reategui Torres**, mediante escrito presentado con fecha tres de mayo de dos mil veintidós, que corre de fojas treinta y nueve a cuarenta y siete; **CASARON** la **Sentencia de vista** del diecinueve de enero de dos mil veintidós, que corre de fojas treinta y uno a treinta y seis y, **actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** el extremo de la sentencia apelada que declaró infundada la pretensión de reposición y, reformándola, la declararon fundada; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por, Mayer Enrique Reategui Torres sobre desnaturalización de contratos y otros.

S.



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

**CASACIÓN N° 53127-2022
LORETO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

CARLOS CASAS