



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla:** 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.*

Lima, dieciséis de octubre de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número seis mil novecientos cincuenta y dos, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT**, mediante escrito presentado con fecha uno de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha doce de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos siete a doscientos doce, **que revocó la sentencia apelada** del dieciséis de septiembre de dos mil quince, que corre de fojas ciento quince a ciento veinticuatro, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, ordenando la reposición del actor en un puesto igual o similar al que desempeñaba al momento del despido, sin el pago de remuneraciones devengadas;** en el proceso seguido por el demandante, **Richard Rafael La Torre Ordiales, sobre reposición laboral y otro.**

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha cinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesenta y cinco a sesenta y



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

nueve del cuaderno formado, por las causales de *infracción normativa por inaplicación de los artículos 16° y 84° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas veintiséis a treinta y cuatro, el actor pretende la reposición laboral por despido incausado en el cargo de Oficial Aduanero Junior, con el pago de las remuneraciones y beneficios que se devenguen, y de manera subordinada solicita se reconozca que su despido fue arbitrario y se ordene el pago de la indemnización correspondiente.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha dieciséis de septiembre de dos mil quince, que corre de fojas ciento quince a ciento veinticuatro, declaró infundada la demanda.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del doce de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos siete a doscientos doce, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, ordenando la reposición del actor en un puesto igual o similar al que desempeñaba al momento de su despido, sin el pago de remuneraciones devengadas.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Infracción normativa

Segundo: 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Tercero: Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso interpuesto el uno de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y siete, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en:

- i) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 16° y 84° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR.*** Se señala para ello que de conformidad con los citados dispositivos legales, los periodos de prueba no corresponden ser acumulados o sumados en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto; en ese sentido, se sostiene, es totalmente válido el periodo de prueba de seis meses pactado con el actor, por cuanto las labores a realizar son cualitativamente distintas.

De advertirse ambas o alguna de las infracciones normativas denunciadas corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación interpuesto, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017
LIMA
Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ley Procesal del Trabajo, con las consecuencias que ello pueda generar; en sentido contrario, de no presentarse las afectaciones alegadas por la recurrente, el recurso devendrá en infundado.

Cuarto: Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema

Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

4.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el Artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

4.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento “y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”¹, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la

¹ HITTERS, Juan Carlos. Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

4.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso², debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso³, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo.

4.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: *“Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son*

² Monroy Cabra, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

³ De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F, 1940, página 222.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017
LIMA
Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*las de carácter adjetivo*⁴. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Infracción normativa por inaplicación de los artículos 16° y 84° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR.

Quinto: Los referidos dispositivos establecen lo siguiente:

“Del Periodo de Prueba

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.*

Artículo 84°: *El período de prueba a que alude el Artículo 109 de la Ley, sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente”.*

Sexto: Para analizar las causales denunciadas, se debe tener presente que el periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en

⁴ Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 AREQUIPA del 18 de septiembre de 2012, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo las excepciones previstas por ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno las aptitudes del trabajador para el desarrollo de la labor encomendada o, en otros términos, 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 del Contrato suscrito, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

Pacheco Zerga sostiene 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”⁶.

Séptimo: El referido 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 fe⁶. 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 situaciones imprevistas; y, iv) las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera⁷.

Octavo: Sobre lo mismo, se tiene entonces que 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

⁵ PACHECO ZERGA, Luz. “El periodo de prueba: naturaleza y régimen jurídico”. En: Jus Doctrina & Práctica, N° 07, Lima, 2008, página 352.

⁶ 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, página 53.

⁷ *Ibid.*, página 53.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

evaluación respectiva se realizará, entre otros aspectos, sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas, capacidades y responsabilidad advertida. Igualmente, podemos indicar en base a lo hasta ahora precisado, 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.

Noveno: En ese contexto, se interpreta que el empleador puede aplicar el periodo de prueba establecido por ley, siempre que le asigne al trabajador una función determinada en el contrato de trabajo, toda vez que la evaluación se realizará a partir de sus labores, a fin de establecer de forma adecuada si cumple o no con las expectativas requeridas.

Al respecto, si bien el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, permite que se pueda pactar un plazo mayor al de tres meses, en caso sea necesario por la naturaleza de las labores y/o que se requiera un periodo de capacitación o adaptación y/o por el grado de responsabilidad del cargo, ello no debe ser entendido como una atribución de asignar al trabajador funciones distintas o derivadas de otro cargo, que con eso se quebraría la finalidad del periodo de prueba y hasta generaría conductas arbitrarias que lindan con la vulneración del derecho al trabajo.

Ampliación del periodo de prueba

Décimo: En la misma línea de lo señalado y respecto a la ampliación del periodo de prueba, se reitera que las partes pueden pactar un plazo mayor, siempre y cuando las labores a desarrollar requieran de un periodo de capacitación o



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad la prolongación se justifique.

La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y ser como máximo, incluyendo el periodo inicial, de seis meses, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, y de un año, tratándose de personal de dirección.

El artículo 17° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, señala que el exceso del periodo de prueba que se pacte superando los seis meses o el año, no surtirá efecto legal.

El artículo 16° del mismo Reglamento (denunciado como causal de casación) regula que en caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman todos los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba, no precediendo la acumulación cuando el reingreso se haya producido a un puesto de notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente.

Análisis del caso concreto en cuanto a las infracciones bajo examen

Décimo Primero: En el presente caso, la demandada sostiene que los periodos de prueba pactados en los contratos suscritos con el actor (Contrato de Trabajo para Servicio Específico, con una extensión del veinticinco de noviembre de dos mil trece al treinta y uno de agosto de dos mil catorce, y Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, con una extensión de seis meses), no corresponden ser acumulados o sumados, y que es válido el periodo de prueba de seis meses pactado, por cuanto las labores a realizar son cualitativamente distintas.

Décimo Segundo: De acuerdo a lo adelantado los ahora enfrentados suscribieron dos modalidades contractuales:



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

12.1.- El Contrato de Trabajo para Servicio Específico y su Ampliación, que corren de fojas dos a cinco, en cuya cláusula octava se pactó que el periodo de prueba sería desde el veinticinco de noviembre de dos mil trece al treinta y uno de agosto de dos mil catorce.

12.2.- El Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, que corre a fojas seis y siete, en cuya cláusula novena se acordó un nuevo periodo de prueba, esta vez de seis meses, iniciándose el uno de septiembre de dos mil catorce.

Décimo Tercero: Ahora bien, es claro a partir de los Contratos mencionados, que los servicios prestados por el actor fueron permanentes y sin solución de continuidad, realizando de modo fundamental similares funciones para las que fue contratado inicialmente y, si se quiere, en la fase contractual inicial potenciando sus habilidades para el cargo asignado. En efecto, en la cláusula tercera del Contrato primigenio se estableció claramente que el demandante tenía la condición de trabajador, que el objeto del Contrato era el desarrollo en una segunda etapa de un entrenamiento práctico para las funciones finalmente asignadas de Oficial Aduanero Junior, y que la evaluación a la que se encontró sujeto comprendía de manera permanente los aspectos actitudinales, tomando como referencia las normas de convivencia emitidas por el Instituto de Desarrollo Tributario y Aduanero, todo en la indudable orientación de asumir el cargo aludido.

Décimo Cuarto: En ese sentido y existiendo una nítida vinculación entre las labores encomendadas en los dos períodos laborales mencionados, que alejan a la situación planteada de la excepción a que se refieren los artículos 16° y 84° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR (no son funciones notoria ni cualitativamente distintas, sino, por el contrario, conectadas y/o complementarias), no se puede sostener válida ni legalmente que el primer período de prueba no puede acumularse al segundo, en



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

cuya situación ambos periodos superan largamente el plazo máximo de seis meses que permite la ley precitada, más aún si el demandante cumplió con todos los requisitos exigidos para llevar a cabo el Cuarto Curso de Administración Tributaria - IV CAAT y aprobó los cursos de capacitación y aprendizaje de su propósito, lo cual implica que la desvinculación del actor debió ocurrir por causa justa, lo que no sucedió, al encontrarse protegido contra el despido arbitrario luego de la superación del período de prueba inicial pactado, que incluso era mayor al permitido por la aludida legislación aplicable.

Décimo Quinto: En consecuencia, el Superior Colegiado al expedir la Sentencia impugnada no infraccionó los artículos 16° y 84° de I Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, por lo que las causales denunciadas son **infundadas**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo,

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT**, mediante escrito presentado el uno de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y siete; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha doce de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos siete a doscientos doce; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Richard**



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

CASACIÓN LABORAL N° 6952-2017

LIMA

**Reposición laboral y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Rafael La Torre Ordiales, sobre reposición laboral y otro; interviniendo como
ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Avch/Jvm