

de derecho material, b) la interpretación errónea de una norma de derecho material, c) la inaplicación de una norma de derecho material, y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) cuál es la correcta interpretación de la norma, c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Se aprecia de la demanda interpuesta con fecha cinco de julio de dos mil siete, que corre en fojas doscientos cincuenta a doscientos setenta y ocho, que el actor solicita el pago vía homologación con sus pares asesores comerciales de reintegro en su remuneración básica y los beneficios económicos por concepto de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, movilidad, vacaciones, gratificaciones, y utilidades, por la suma de setecientos ochenta y ocho mil cuatrocientos sesenta y ocho con 18/100 nuevos soles (S/.788,468.18) **Quinto:** El recurrente denuncia como causal de su recurso: **la contravención de normas del derecho laboral que garantizan el derecho a un debido proceso;** sostiene que el Colegiado Superior ha efectuado una contravención del inciso 3) del artículo 139°, ya que incumpliendo su deber y obligación de fundamentar en forma fáctica y jurídica la decisión efectúa un razonamiento incongruente con los actos procesales y pruebas actuadas en el proceso. **Sexto:** Respecto a la causal denunciada cabe destacar que el recurso de casación es eminentemente formal y procede sólo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, en ese sentido, se advierte que *la contravención de normas del derecho laboral que garantizan el derecho a un debido proceso* no se encuentra prevista como causal de casación en la norma citada; más aún, si se aprecia que los argumentos de sustento están dirigidos a cuestionar la actuación de la instancia de mérito; en ese sentido, la causal denunciada deviene en **improcedente**. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Jorge Alexander Franco Canales**, mediante escrito presentado con fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas dos mil doscientos ochenta y ocho a dos mil trescientos uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, sobre incumplimiento de normas laborales; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron. S.S. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO **C-1520815-336**

CAS. N° 3106-2016 LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros. PROCESO ORDINARIO. **Sumilla:** *A los trabajadores de confianza le corresponde la indemnización ante un despido arbitrario que se fundamenta únicamente en el retiro de confianza como causal para extinguir el vínculo laboral.* Lima, nueve de setiembre de dos mil dieciséis. **VISTA;** la causa número tres mil ciento seis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater y De La Rosa Bedriñana; se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Seguro Social de Salud (EsSalud)**, mediante escrito presentado el doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintiuno, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos diez, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha catorce de agosto de dos mil doce, que corre en fojas ciento tres a ciento trece, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Edison Jacob Ledesma Coloretti**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros. **CAUSALES DEL RECURSO:** La entidad recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, denuncia como causales: i) Interpretación errónea 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. ii) Interpretación errónea de los artículos 34°, 38° y 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **CONSIDERANDO: Primero:** El artículo

58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, señala que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada norma, las cuales son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material, b) la interpretación errónea de una norma de derecho material, c) la inaplicación de una norma de derecho material y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) cuál es la correcta interpretación de la norma, c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción. **Segundo:** Se aprecia de la demanda que corre en fojas diecisiete a veintidós, subsanada en fojas treinta y uno a treinta y tres, que el demandante solicita se le pague la suma de ciento treinta y siete mil cuatrocientos ochenta y ocho con 50/100 nuevos soles (S/.137,488.50), por concepto de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; más intereses legales, con costas y costos del proceso. **Tercero:** El Juez del Vigésimo Cuarto Juzgado Laboral de Lima, de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha catorce de agosto de dos mil doce, que corre en fojas ciento tres a ciento trece, declaró fundada en parte la demanda al considerar que el cargo designado para el demandante es uno de confianza ejercido por Funcionario Público de libre designación y remoción por el Presidente Ejecutivo de EsSalud y que la permanencia está sujeta a la preservación de la confianza por parte de quien lo ha designado y al retirarse la misma no puede ser asimilado a una indemnización por despido arbitrario, más aún si el actor antes de su designación como Gerente de Patrimonio, no fue parte de la entidad demandada. **Cuarto:** La Sexta Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos diez, revocó la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundado dicho extremo, argumentando que si bien el actor desde que ingresó tuvo cargos de confianza, ello no lo excluye de la protección contra el despido arbitrario; asimismo, agrega, que los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional están referidos únicamente a la imposibilidad de reposición para los trabajadores de confianza y no para el pago de una indemnización por despido arbitrario, por lo cual la otorga en el importe de cincuenta y dos mil cuatrocientos ochenta y siete con 00/100 nuevos soles (S/.52,487.00); confirmando lo demás que contiene. **Quinto:** Sobre la causal denunciada en el *ítem i*), se debe precisar que debemos decir que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; al respecto, se desprende de sus argumentos que no se encuentran referidos al sentido o contenido de la norma aplicada, sino que cuestionan los hechos establecidos en el proceso, incumpliendo lo establecido en el inciso b) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, por lo que deviene en **improcedente**. **Sexto:** En cuanto a la causal denunciada en el *ítem ii*), cabe precisar la parte recurrente señala la norma supuestamente interpretada erróneamente y determina el modo en el que debe considerarse su interpretación ya que en el desarrollo de la Sentencia de Vista se advierte una calificación implícita del cargo de confianza; por lo cual, cumple con lo previsto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**. **Sétimo:** Los artículos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por los cuales se declararon procedente, establecen lo siguiente: **"Artículo 34°.- (...)** Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, (...). **Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozosavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba. (...)** **Artículo 43°.- (...)** Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales". **Octavo:** Resulta pertinente señalar lo dispuesto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a este último, el artículo 27° de la referida norma constitucional prevé que: *"La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario"*; es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de causa o motivo, la ley le otorgará una "adecuada protección", debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación. Además

de lo señalado, debe agregarse lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, lo que implica abordar cualquier controversia surgida entre trabajador y empleador al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral. **Noveno:** En el caso de autos, la designación de cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral no se encuentra en discusión, sino por el contrario se nos insta a determinar si el retiro de la confianza depositada al demandante designado como trabajador de confianza por funcionario público, que labora para una entidad estatal, es causal de extinción del vínculo laboral; puesto que de no ser el caso, le correspondería a la entidad recurrente acreditar la causal de despido. **Décimo:** Por otro lado, el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de confianza, es decir no hace distinción con los trabajadores del régimen común. De manera ilustrativa es menester precisar lo señalado por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente N° 3572-2005-PA/TC, al considerar que al desempeñarse el demandante en un cargo directivo, no le es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitar la indemnización por despido arbitrario en caso de despido arbitrario, otorgando tutela indemnizatoria a los trabajadores de confianza. **Décimo Primero:** De lo señalado precedentemente cabe resaltar que al haberse contratado al actor según se aprecia de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 658-PE-ESSALUD-2006 de fecha dieciséis de octubre de dos mil seis, que corre a fojas ocho, en el cargo de Gerente de Patrimonio y Servicios de la Gerencia de División de Administración y Organización, cargo de confianza; se debe resarcir al actor con la indemnización por despido arbitrario, al no configurarse causal de despido, sino por la sola voluntad del empleador. **Décimo Segundo:** Por los fundamentos expuestos, no existe infracción normativa de los artículos 34°, 38° y 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; al haberse determinado que el despido que sufrió el actor fue arbitrario, el mismo que es indemnizado y resarcido, por lo que la causales devienen en **infundadas**. Por estas consideraciones: **DECISION:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Seguro Social de Salud (EsSalud)**, mediante escrito presentado el doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintiuno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos diez; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la **sucesión procesal de Edison Jacob Ledesma Caloretti**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron. S.S. YRIVARREN FALLAQUE, CHAVES ZAPATER, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO **VOTO EN MINORIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE ES COMO SIGUE:** Se trata del recurso de casación¹ interpuesto por la entidad demandada, **Seguro Social de Salud, ESSALUD** mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil quince, contra la **Sentencia de Vista**² de fecha seis de agosto de dos mil quince que revocó la **Sentencia de primera instancia**³ de fecha catorce de agosto de dos mil doce, en el extremo que declara infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, reformándola la declararon fundada en dicho extremo; confirmaron la referida sentencia en el extremo que declara infundada el pago de gratificación trunca; confirmaron la sentencia en el extremo que declara fundada en parte la demanda en el extremo referido al pago de remuneraciones vacacionales; revocaron la mencionada sentencia en cuanto declara fundada el pago de indemnización vacacional, reformándola la declararon infundada en dicho extremo; en el proceso seguido por Edison Jacob Ledesma Caloretti (**demandante**), sobre indemnización por despido arbitrario y otros. Cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **CAUSALES DEL RECURSO:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. En tal sentido conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la

mencionada ley, y según el caso sustente: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b)Cuál es la correcta interpretación de la norma, c)Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. En el presente caso la entidad recurrente denuncia como causales de casación: **i)** interpretación errónea del artículo 10°, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y **ii)** interpretación errónea de los artículos 34°, 38° y 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR al considerar la Sala Superior que el retiro de la confianza no es una causa justa legal, señalando que le corresponde al actor el pago de la indemnización por despido arbitrario. Sobre la causal denunciada en el **ítem i)**, se debe precisar que se desprende de sus argumentos que no se encuentran referidos al sentido o contenido de la norma aplicada, sino que cuestionan los hechos establecidos en el proceso, incumpliendo lo establecido en el inciso b) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, por lo que deviene en **improcedente**. Respecto a la causal referida en el **ítem ii)**, debemos señalar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto, sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde; en el presente caso, la recurrente señala con claridad y precisión la causal de casación y propone además el sentido interpretativo correcto, que a su criterio, correspondería aplicar, por tanto, no estamos frente a un supuesto de revaloración de pruebas ni de hechos, sino a la necesidad de efectuar un control casatorio sobre la corrección del sentido interpretativo de normas de derecho material, lo que justifica declarar **procedente** la causal denunciada, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021 Siendo ello así corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales; y, **CONSIDERANDO: Primero: Antecedentes** iii.1 Don **Edison Jacob Ledesma Caloretti (demandante)**, interpone demanda⁴ proponiendo como **pretensión** la indemnización por despido arbitrario y el pago de beneficios sociales. iii.2 El **demandante** señala que ingresó a laborar Seguridad EsSalud con fecha dieciséis de octubre de dos mil seis en el cargo de Gerente de Patrimonio y Servicios de la División de Administración y Organización; habiendo sido cesado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 754-PE-ESSALUD-2011 del uno de setiembre de dos mil once mediante el cual se le retira la confianza y da por concluida su designación, pese a que según dice no fue contratado bajo dicha condición. iii.3 Mediante Sentencia⁵ emitida por el Vigésimo Cuarto Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha catorce de agosto de dos mil doce, se declaró infundada la demanda en el extremo de la pretensión del pago de indemnización por despido arbitrario por considerar que, estamos frente a un trabajador de confianza, a quien no alcanza la protección contra el despido arbitrario. iii.4 La Sexta Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista⁶ de fecha seis de agosto de dos mil quince, revocó la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y reformándola declaró fundado dicho extremo, argumentando que si bien el actor desde que ingresó tuvo cargos de confianza, ello no lo excluye de la protección contra el despido arbitrario; asimismo agrega, que los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional están referidos únicamente a la imposibilidad de reposición para los trabajadores de confianza y no para el pago de una indemnización por despido arbitrario, por lo cual le otorga el importe de cincuenta y dos mil cuatrocientos ochenta y siete con 00/100 nuevos soles (S./52,487.00); confirmando lo demás que contiene. **Segundo: Régimen jurídico de los trabajadores de confianza** 2.1 Los incisos 14) y 15) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú señala, respectivamente, que toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, y que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. De la misma forma, la Constitución (artículo 27°) establece un mandato constitucional de protección frente al despido arbitrario. 2.2 Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. 2.3 En referencia a ello, el artículo 40° de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que

para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Además, el artículo 42° de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios. **Tercero: Definición de trabajador de confianza** 3.1 En nuestro país el tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular originalmente estuvo restringido al caso de los gerentes a que se refería la Ley de sociedades Mercantiles N° 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades aprobado por Decreto Supremo N° 003-85-JUS⁷. 3.2 Recién por Ley N° 24514, artículo 15°, se regula lo referente a los trabajadores de confianza en el ámbito privado, estableciendo que sólo podrán ser desempeñados dichos cargos por empleados. Es en virtud del Decreto Legislativo N° 728, en cuyo artículo 43° de su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que se establece "[...] Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales [...]". 3.3 El Tribunal Constitucional⁸, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial. b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal. d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador. e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita. f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, **ésta en cambio es de naturaleza subjetiva**. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley. g) El período de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por seis (06) meses, incluyendo el período inicial de tres (03) meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza. h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2006-TR en su artículo 1° último párrafo. i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92-TR, en su artículo 24°, establece: "La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios". 3.4 Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fuera aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL) en su artículo 43° establece que "[...] Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente

a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial. **Trabajadores de confianza** son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales [...]". 3.5 Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. El Tribunal Constitucional considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación. 3.6 De otro lado, es de resaltar que el mismo Tribunal Constitucional sostiene que para ser trabajador de confianza se puede llegar de una de las siguientes maneras: a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante '**relación laboral de exclusiva confianza**'); y b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante '**relación laboral mixta**'). 3.7 Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera: a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. 3.8 De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo. 3.9 El artículo en referencia debe ser concordado con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma que cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° de la norma en mención, este tiene habilitada la acción correspondiente, para dejar sin efecto tal calificación. 3.10 Luego de calificada el cargo como de confianza, las consecuencias del cese laboral, dependerá del tipo de trabajador de que se trate. Así: a) *Si estamos frente a un trabajador cuya 'relación laboral es de exclusiva confianza'* el solo retiro de la confianza invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, sin que exista la obligación de indemnizar por el despido. b) *Por el contrario si se tratara de un trabajador cuya 'relación laboral sea mixta'*, es decir, que habiendo accedido a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, haya sido promovido por el empleador a la condición de trabajador de confianza, en cuyo caso si se le despide por el retiro de la confianza si cabría no solo la reposición al puesto de trabajador ordinario, o la indemnización por el despido arbitrario, pues el retiro de la confianza debiera tener como lógica consecuencia que regrese a su cargo 'común' de origen y no a que pierda el trabajo. Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo. De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución. De esa manera se previene el que la promoción laboral pueda ser mal utilizada generando un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos

constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del *jus variandi* que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido. 3.11 No obstante lo antes señalado debe considerarse que la Corte Suprema de la República mediante Casación N° 1489-2000-Lima, de fecha primero de diciembre del dos mil, ha considerado que [...] los trabajadores de confianza de empresas que se rigen por las normas de la actividad privada se encuentran igualmente protegidos contra el despido arbitrario, por lo que al haber sido despedido sin expresión de causa le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario [...].⁹ Sobre la base de la casación citada los autores citados sostienen que la apreciación de la Corte suprema permite considerar tres aspectos: a) El retiro de la confianza es un derecho del empleador b) Los trabajadores de confianza tienen una estabilidad laboral relativa, por lo que les corresponde el pago de una indemnización frente al despido arbitrario; y, c) Con el pago de la mencionada indemnización se extingue definitivamente el vínculo laboral. 3.12 En cuanto a la posición asumida por la Corte Suprema, en la referida sentencia casatoria, considero que no resulta cierto que la regla, tratándose de trabajadores de confianza, sea que su cese, cual fuere el motivo, incluyendo el mero retiro de la confianza, de lugar siempre al pago de una indemnización por despido arbitrario. Tal creación jurisprudencial tendría como consecuencia que el acto de celebración del contrato de trabajo para ejercer cargos de confianza contenga **tácitamente** una cláusula de 'indemnización por despido arbitrario', toda vez que siempre que cese el trabajador, sea cual fuere la causa, incluyendo el retiro de confianza, tendría que ser indemnizado por ser arbitrario dicho cese, lo que resultaría absurdo. 3.13 Al respecto cabe señalar que la regla tratándose de los trabajadores de confianza es en sentido inverso, es decir, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario, siendo que por excepción ello será posible en los casos en que estemos frente a trabajadores **cuya 'relación laboral sea mixta'**, es decir hayan sido trabajadores comunes y luego promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso el retiro de confianza no puede ni debe extinguir el vínculo contractual, sino que debe dar lugar a que el trabajador retorne al puesto de trabajo 'común'. Y si se le despide, con motivo del retiro de la confianza, del cargo de confianza y del cargo 'común' entonces sí correspondería no solo la reposición en el cargo 'común', o la indemnización por despido arbitrario. **Cuarto. Análisis del caso concreto** 4.1 El actor presenta su demanda con fecha doce de octubre del dos mil once señalando haber sido contratado según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 658-PE-ESSALUD-2006 de fecha dieciséis de octubre de dos mil seis, que corre a fojas ocho, en el cargo de Gerente de Patrimonio y Servicios de la Gerencia de División de Administración y Organización, sosteniendo que no era cargo de confianza. Asimismo sostiene que ha sido cesado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 754-PE-ESSALUD-2011 del uno de setiembre de dos mil once mediante el cual se le retira la confianza y da por concluida su designación, pese a que según dice no fue contratado bajo dicha condición. 4.2 No obstante, sobre la calidad de trabajador de confianza que tenía el actor no existe ninguna duda, pues ello fluye no solamente del tenor de las Resoluciones de Presidencia Ejecutiva que lo designan, de folio ocho, del contrato de folios nueve y de la Resolución por la que se le retira la confianza de folios diez. Más aún, Así lo ha entendido no solo el Juez de Primera Instancia para declarar fundada la demanda, sino también la Sala Superior para revocar dicho extremo, a lo que se añade la ponencia que tiene como un hecho incontrovertido la naturaleza del cargo de confianza. 4.3 Por tanto, es un hecho admitido, conforme lo prevé el artículo 190.2 del Código Procesal Civil, que el demandante fue contratado para desempeñar cargos de confianza, así fluye de lo expuesto por el actor con la prueba adjunta a su demanda y la parte demandada en el escrito de contestación. 4.4 Del mismo modo, así consta de las boletas de pago obrante de folios cuatro a siete, de los que aparece el cargo de Gerente y la calificación de indeterminado, dada la naturaleza de la designación. Asimismo de la liquidación de beneficios de folios dieciséis. Tal calificación de indeterminada debe leerse de modo conjunto con las cláusulas primera y octava del contrato personal N° 00042-GCRH-ESSALUD-2006, de folio nueve, de donde consta que se trata de cargo de dirección y que EsSalud podrá dar por terminada la designación en cualquier momento. 4.6 Como puede apreciarse el cargo que ha tenido el demandante desde que inició su labor en EsSalud, hasta que prescinden de sus servicios, según resoluciones administrativas de folios ocho a diez, ha sido el de Gerente de Patrimonio y Servicios de la Gerencia de División de Administración y Organización, y en todos los documentos obrantes en autos lo que se acredita es que dicho cargo era de confianza. 4.7 Si ello es así, el actor inició, continuó y concluyó su trabajo siendo un trabajador de confianza, en cuya condición es incompatible sostener que pueda ser trabajador en condición de indeterminado, toda vez que por su naturaleza los trabajadores de confianza se encuentran sujetos a una relación de naturaleza determinada, situación que conocía plena y absolutamente el actor, desde que su ingreso a trabajar para EsSalud lo fue para el cargo de confianza. 4.8 En tal sentido, para el actor la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es

de naturaleza subjetiva, como expresamente lo sostiene el Tribunal Constitucional en la STC 3501-2006-PA/TC. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, que es precisamente el caso del demandante. 4.9 Sostener lo contrario sería admitir que todo trabajador de confianza a quien se le retira la confianza tenga derecho a la indemnización por el despido, lo cual es un absurdo, pues si así fuera todo aquel que contrata a un trabajador de confianza sabrá que al retirarle la confianza le tiene que indemnizar, es decir, el trabajador de confianza estaría en mejor posición que el trabajador común, a quien para indemnizarle se tiene que probar que el despido fue arbitrario, en el caso del de confianza, bajo dicha interpretación, no sería necesario. Dicho de otra forma, en los contratos de trabajadores de confianza habría una cláusula tácita de pago de indemnización por despido arbitrario, por cuanto todo retiro de confianza tendría como consecuencia dicho pago. Tal interpretación no resiste análisis alguno en el marco constitucional y legal actual. 4.10 El único supuesto en el que corresponde la indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza es el caso en que el trabajador, siendo trabajador común, haya sido promocionado, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo. En estos casos se indemniza por el hecho de que el retiro de la confianza no debe ni puede importar que el trabajador pierda el empleo, sino única y exclusivamente que retorne a su puesto de trabajo del cargo ordinario o de trabajador común que tiene. Pero al retornar a su puesto de trabajo ordinario, tampoco corresponde que se indemnice al trabajador sólo por retirarle la confianza. 4.11 De otro lado, conforme con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. El actor no acudió a la instancia judicial cuestionando la calificación de cargo de confianza que ostentaba, y trabajó en esa condición por casi cinco años, y sólo después del cese presenta la demanda, lo que resulta totalmente extemporáneo e injustificado, tal como lo consideró en el Tribunal Constitucional al resolver el Expediente N° 03926-2007-PA/TC. **Quinto.** Teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos que anteceden, es oportuno referirnos a las infracciones normativas sustentadas por el recurrente en el siguiente sentido: **1.1 Interpretación errónea de los artículos 34°, 38° y 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.** Sostiene EsSalud que la casación tiene por fin la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo, por tanto la norma cuya interpretación errónea se denuncia está referida a la indemnización por despido arbitrario y el presente caso no se refiere a un despido arbitrario sino a un retiro de confianza. Sobre el particular, debe considerarse que las disposiciones legales cuya infracción normativa se denuncia señalan lo siguiente: **"Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38. Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba. Artículo 43.- (...) Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales (...)"**. **5.2** Como podemos ver el presente caso que está referido a un retiro de confianza, y como tal ha extinguido la relación laboral, no constituye un supuesto de hecho de despido arbitrario (**artículo 38°**), por tanto estando probado la no existencia de despido, en los términos normativos, y menos que se pueda juzgar el carácter arbitrario o no del mismo por las razones señaladas en la presente resolución, el cese del actor obedece a una 'situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el retiro de confianza en cambio es de naturaleza subjetiva', por lo que mal podría resultar aplicable una norma cuyo supuesto de hecho es la pre existencia acreditada de un despido arbitrario. Lo que determina que la causal devenga en fundada. Por estas

consideraciones: **MI VOTO** es porque **SE DECLARE FUNDADO** mediante escrito presentado el doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintiuno; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos diez en cuanto revocó la Sentencia de primera instancia en el extremo que declaró infundada la demanda sobre pago de indemnización por despido arbitrario, y actuando en sede de instancia, **SE COFIRME** la sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Edison Jacob Ledesma Caloretti, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, y se devuelva. S.S. ARIAS LAZARTE

¹ Fs. 212 a 221

² Fs. 204

³ Fs. 103

⁴ Fs. 17 a 22

⁵ Fs. 103 a 113

⁶ Fs. 204 a 210

⁷ AREVALO VELA, Javier y YNAMÍ GARCÍA Suhel. *Diálogo con la jurisprudencia* N° 112, Gaceta Jurídica, p. 29.

⁸ STC 03501-2006-AA/TC

⁹ AREVALO VELA, Javier y otra. Idem, p. 31.

C-1520815-337

CAS. N° 3114-2016 LIMA ESTE

Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales. Proceso Ordinario Laboral. Lima, siete de octubre de dos mil dieciséis. **VISTO**; y **CONSIDERANDO**: **Primero**: El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima S.A. – SEDAPAL**, mediante escrito de fecha diez de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y cinco, que confirmó la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, en fojas doscientos a doscientos diez, que declaró fundada en parte la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo**: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material; **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material; **c)** la inaplicación de una norma de derecho material; y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero**: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada Ley, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma; **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto: Se aprecia de la demanda que corre en fojas veintisiete a treinta y siete, que la accionante pretende que se le pague el importe total de ciento cinco mil setenta y uno con 75/100 nuevos soles (S/.105,071.75), por concepto de beneficios sociales consistentes en la compensación por tiempo de servicios, vacaciones, vacaciones trunca, gratificaciones, e indemnización por despido arbitrario; más los intereses legales y financieros, costas y costos del proceso. **Quinto**: La recurrente denuncia como causales de su recurso de casación las siguientes: **i. Aplicación indebida del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**; señala que la Sala comete un grave error al validar la interposición de la presente causa, al haber transcurrido más de treinta días de producido su cese, el cual fue calificado por la propia actora como cese arbitrario. **ii. Interpretación errónea del artículo 63° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**; indica que se les ha dado un alcance normativo que no le corresponde a los artículos señalados precedentemente, pues estas establecen el marco teórico sobre el contenido del contrato modal, y que contrariamente con lo sostenido por ambas instancias judiciales, ha sido cabalmente cumplido por SEDAPAL. **iii. Aplicación indebida del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley**

de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, fundamenta su causal en que al determinarse la simulación exige al juzgador la labor de develar el engaño, y con ello, el verdadero objeto que subyace a la relación de las partes; esta acción no ha sido cumplida ni por el Juzgado de primera instancia, ni tampoco por la Sala Superior. **iv. Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso**; refiere respecto a la valoración de las pruebas que mediante escrito de fecha diecisiete de junio de dos mil catorce, cumplió con adjuntar las boletas correspondientes sobre gratificaciones de julio dos mil cuatro, julio y diciembre dos mil cinco y julio dos mil seis, por lo que el considerando décimo cuarto de la resolución diecisiete, de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, deviene en arbitraria; asimismo, respecto a la prueba correspondiente al despido arbitrario; señala que se ha convalidado un actuar probatorio impropio, respecto al supuesto despido arbitrario sostenido por la actora. **Sexto**: En cuanto a las causales señaladas en los **acápites i) y iii)**, debemos decir que la aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva se ha aplicado a un caso distinto para el que está prevista; es decir, no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica. Asimismo, para fundamentar adecuadamente la denuncia por aplicación indebida de una norma de derecho material, la recurrente está obligada a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió aplicarse. En el caso concreto, se aprecia que la recurrente señala la norma que habría sido aplicada de manera indebida, sin embargo, no señala las normas que considera debieron de aplicarse; más aún si los fundamentos de la referida causal se basan en argumentos fácticos y de valoración probatoria que han sido revisados previamente por las instancias de mérito, pretendiendo que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen del proceso, lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; en consecuencia, incumple lo previsto en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**. **Sétimo**: De la verificación de la causal señalada en el **acápite ii)**; se tiene que de lo expuesto, se advierte que la recurrente no señala cuál es la interpretación correcta de la norma denunciada, toda vez que sus argumentos se basan en aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados previamente, por lo que pretende que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen del proceso, lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; en consecuencia, la causal invocada no cumple con la exigencia del inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**. **Octavo**: Respecto a la causal prevista en el **acápite iv)**, debe considerarse que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, referidas a normas de naturaleza material. En el caso concreto, se aprecia que la recurrente denuncia "contravención", la cual no se encuentra prevista como causal de casación en el artículo antes citado, más aún si denuncia una norma de carácter procesal; en consecuencia, la causal invocada deviene en **improcedente**. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021: **Declararon IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima S.A. – SEDAPAL**, mediante escrito de fecha diez de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Katía Elizabeth Corbacho Alcocer**; sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales; interviniendo comoponente, el señor juez supremo Yrivarren Fallaque; y los devolvieron. S.S. AREVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO C-1520815-338

CAS. N° 3152-2015 AREQUIPA

Desnaturalización de contrato y otro. **PROCESO ORDINARIO - NLPT. Sumilla**: *El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios.* Lima, ocho de marzo de dos mil diecisiete.- **VISTA**; la causa número tres mil ciento cincuenta y dos, guion dos mil quince, guion **AREQUIPA**, 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 el demandante, **Carlos Humberto Martínez Camacho**, mediante escrito de fecha cuatro de febrero de dos mil quince, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de enero de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y seis a doscientos ochenta, que **revocó** la Sentencia de primera instancia emitida el nueve de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos cuarenta y dos, que declaró fundada la demanda en todos sus extremos, y **reformándola** declararon nulo