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

CASACIÓN LABORAL Nº 24222-2017
LIMA NORTE
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sumilla: *Para que las funciones desempeñadas por un trabajador sean calificadas como cargo de confianza, se requiere que este tenga 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, entre otras, supuesto que no se encuentra acreditado en autos.*

Lima, veinticuatro de septiembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número veinticuatro mil doscientos veintidós, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA NORTE,** en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y nueve del expediente digital, contra la **Sentencia de Vista** del veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta, **que revocó la sentencia apelada** del veintisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas setenta y seis a ochenta y dos, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada;** en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Wilder César Edu Díaz Cueva,** sobre **reposición laboral.**

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha siete de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y siete a setenta del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por la causal de ***infracción normativa por inaplicación de los artículos 60º y 61º del Reglamento la Ley de Fomento del***

Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO:

Antecedentes del caso

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1. Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda que corre de fojas cincuenta y cinco a sesenta y dos del expediente digital, el actor pretende su reposición laboral afirmando haber sido objeto de un despido incausado.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante sentencia que corre de fojas setenta y seis a ochenta y dos, declaró infundada la demanda, al considerar que de las boletas de pago que obra en autos se aprecia que el actor contaba con la calificación de confianza, cargo que desempeñaba desde el inicio de su relación laboral, no habiendo acreditado lo contrario en el decurso del proceso y, además, que la causal de cese fijada en la Carta del diez de marzo de dos mil dieciséis, en la que se imputa un proceso de reorganización, no puede ser considerada como causal de despido, pues la demandada cuenta con la facultad de retirar la confianza concedida al demandante.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia antes citada, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, al

considerar que la demandada se encuentra en condición de rebelde; agrega que el hecho que en las boletas de pago se indique que el cargo de "Jefe Cobranza S-A2" no implica que el mismo tenga la condición de "confianza" y menos que ello signifique la finalización del vínculo laboral; además, refiere que el actor realizaba la actividad de cobranza, razón por la que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad sus labores constituyen una de naturaleza ordinaria, motivo por el cual el cese debía producirse por causas establecidas en la ley, lo que no ocurrió.

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 pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre de 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 Le y número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre los dispositivos legales en debate

Tercero: La causal declarada procedente se encuentra referida a la ***infracción normativa por inaplicación de los artículos 60º y 61º del Reglamento la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR.***

Los dispositivos en mención regulan lo siguiente:

> *"Artículo 60.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita.*

Artículo 61.- Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva".

Marco constitucional y régimen de los trabajadores de confianza

Cuarto: La Constitución Política del Perú en los incisos 14 y 15 del artículo 2º, precisa 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; asimismo, el artículo 27° de la Carta Fundamental, refiere que se cuenta con una adecuada de protección contra el despido arbitrario.

En cuanto al régimen de trabajadores es preciso traer a colación que los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, como lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 0206-2005-AA/TC; sin embargo, se refiere que los trabajadores que asumen un cargo de confianza se encuentran supeditados a la "confianza" del empleador, siendo que el retiro de aquella cuando es invocada por el empleador 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.

Quinto: El artículo 40° de la Constitución Política del Perú hace referencia a los trabajadores de confianza del sector público y no así 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 área respectiva y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; sin perjuicio de ello, conviene acotar que el cargo de confianza

debe encontrarse previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), precisando además que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, en la medida que ostentan un estado especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios, conforme se prevé en el artículo 42° de la Carta Fundamental .

Trabajadores de confianza

Sexto: 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 número 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades, aprobado por Decreto Supremo número 003-85-JUS[1].

Posteriormente con el artículo 15° de la Ley número 24514, se reguló lo referente a los trabajadores de confianza en el ámbito privado, estableciendo que sólo podrán ser desempeñados dichos cargos por empleados.

El artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, establece lo siguiente:

> *"[…] 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 […]".*

[1] ARÉVALO VELA, Javier e YNAMI GARCIA Suhel. *Diálogo con la jurisprudencia* N° 112, Gaceta Jurídica, página 29.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha preciso en el fundamento décimo primero lo siguiente:

> ***"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 12º del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO 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 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

g) *El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 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, TUO 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 23º del Decreto Legislativo N.º 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".*

A partir de ello, queda claro que el los trabajadores de confianza cuentan con particularidades que los diferencian de los trabajadores "comunes".

Séptimo: De lo anotado, se tiene que nuestro ordenamiento laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, precisa 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 […]."*

En tal contexto queda claro que la diferencia existente entre trabajadores de dirección y de confianza, radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él, mientras que 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, siendo sus colaboradores directos.

En reiterados pronunciamientos constitucionales se ha dejado sentado 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.

Octavo: El Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado adicionalmente que el acceso a 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"***).

En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia antes referida, ha precisado que 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.

De igual 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 ésta se acredita. Por ello, 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.

Noveno: El artículo en referencia debe ser concordado con el artículo 61° del Reglamento la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 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 treinta (30) días siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma, cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° del cue rpo legal en mención, este tiene habilitada la acción correspondiente para dejar sin efecto tal calificación.

Con posterioridad a la calificación de confianza, las consecuencias del cese laboral dependerá del tipo de trabajador. Así tenemos:

a) *Si estamos frente a un trabajador cuya* ***"relación laboral es de exclusiva confianza",*** el sólo 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, si se le despide por el retiro de la confianza sí cabría 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 "común2 de origen y no a que pierda el trabajo.

Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, precisa en su artículo 44° que es factible que un t rabajador 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.

Décimo: De lo antes delimitado, es preciso indicar que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perdería el empleo, salvo que se determine la comisión de 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° del cuerpo legal citado en el considerando precedente, 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. Ello en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del *ius variandi* que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido.

Décimo Primero: Asimismo, debe considerarse que la Corte Suprema de la República mediante Casación número 1489-2000 LIMA del uno de diciembre del dos mil, ha considerado lo siguiente:

> *"[…] 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 […]"*[2].

[2] AREVALO VELA, Javier y otra. Idem, p. 31.

Sobre la base de dicha Casación es posible 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.

En cuanto a la posición asumida por la Corte Suprema de Justicia de la República en la referida Sentencia casatoria, 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.

Décimo Segundo: Al respecto, conviene indicar 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.

Solución al caso concreto

Décimo Tercero: La recurrente sostiene que no se ha tenido en cuenta que las boletas de pago presentadas precisan la condición de trabajador de confianza del demandante; sin embargo, es preciso indicar que no basta invocar la nomenclatura textual del puesto para que este tenga tal naturaleza, ni que la falta de cuestionamiento del mismo determine necesariamente la atribución y calidez de tal calificación, sino que por el contrario debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se rige por una serie de principios, entre ellos, el Principio de Primacía de la Realidad, cuya expresión se ve materializada en diferentes ámbitos, como es el caso que de la prueba actuada en el proceso se acredite que el cargo no reúna las características suficientes para que sea considerado de confianza.

En este contexto, ha quedado ya establecido que el Tribunal Supremo considera que para determinar si la condición del trabajador es o no de confianza, debe tenerse en cuenta que los cargos no sean determinados por el arbitrio del empleador, sino que responden a las actividades y funciones que el trabajador realice como prestación de sus servicios.

Décimo Cuarto: A partir de ello, resulta claro que en el caso de autos la parte demandada ha adquirido la condición de rebelde, lo cual supone que, en la oportunidad debida, no ha comparecido al proceso, asumiendo plena responsabilidad de la condición que asumía, constituyendo prueba de ello el no haber aportado mayores elementos de juicio que permitan a este Colegiado Supremo convencerse que el cargo desempeñado sea una de confianza.

Es así que revisado el expediente electrónico no se aprecian mayores referentes de juicio, salvo boletas de pago, y, por el contrario, no se ha logrado desvirtuar que el accionante haya desempeñado labores comunes, como bien sostiene el Colegiado Superior, entre ellas y básicamente de “recuperación de créditos”, más no así la representación de la entidad emplazada en el ámbito público y privado, sin evidencia adicional de un grado de responsabilidad que implique la calificación de dicho cargo

como uno confianza, desde que no se aprecia que haya tenido acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales ni a información de carácter reservado; tampoco se advierte la existencia de opiniones o informes que estuvieran dirigidos a contribuir a la formación de las decisiones de su empleador, ni menos que haya contado con personal a su cargo.

Décimo Quinto: Así las cosas, de lo expresado en el considerando inmediato anterior, este Tribunal Supremo concluye que la Sala Superior no ha incurrido en infracción normativa de los dispositivos legales denunciados, al concluir que al demandante no le corresponde la condición de trabajador de confianza, toda vez que no tuvo poder decisión con grado de responsabilidad que implique tal calificación, más todavía si lo que determina que un cargo sea de confianza no es la mención, sino las funciones que realice el trabajador.

Por ende, el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa de los artículos 60° y 61º del Reglamento la Ley de Fomento del Empl eo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, motivo por el cual la causal invocada deviene en **infundada.**

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y nueve, del expediente digital; en consecuencia, **NO CASARON** la contra la **Sentencia de Vista** del veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el

diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Wilder César Edu Díaz Cueva,** sobre **reposición laboral; interviniendo como ponente el Señor Juez Supremo Yaya Zumaeta;** y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Amhat/yrs