



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

CASACIÓN LABORAL Nº 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

***Sumilla:** La calificación de los cargos de dirección y de confianza, deben ser previamente calificados por la empresa a efectos, de que, a partir de aquello, pueda correr el plazo de caducidad.*

Lima, ocho de julio de dos mil veintiuno

**VISTA;** la causa número diez mil quinientos noventa y tres, guion dos mil diecinueve, guion **DEL SANTA**, 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 parte demandante, **Sindicato de Especialistas Flota Mar Copeinca Ancash - SEFMAR**, en representación de su afiliado **Cristian Paul Lindo Campos**, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** del veintiocho de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y siete a ciento treinta y nueve, que **confirmó** la **Sentencia apelada** del veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno, que declaró **improcedente la demanda por caducidad**; en el proceso seguido contra la demandada, **Corporación Pesquera Inca Sociedad Anonima Cerrada**, sobre **desnaturalización de contrato y otros**.

#### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución del dos de febrero del dos mil veintiuno, que corre de fojas cuarenta a cuarenta y tres del cuaderno formado, por las siguientes causales:



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

CASACIÓN LABORAL N° 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- i. *Infracción normativa del artículo 59°, 60° y 61° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- ii. *Infracción normativa del artículo 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

**1.1. Pretensión:** Como se aprecia de la demanda de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas diez a diecisiete, subsanada a fojas veintitrés, el actor solicita la desnaturalización de contrato y la condición de personal de confianza, con costos y costas del proceso.

**1.2. Sentencia de primera instancia:** El Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante sentencia de fecha veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno, declaró improcedente la demanda por causal de **CADUCIDAD** del derecho y la acción para recurrir ante la Autoridad Judicial

**1.3. Sentencia de segunda instancia:** La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y siete a ciento treinta y nueve, confirmó la sentencia apelada, bajo el mismo criterio de primera instancia.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referidas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

***Sobre la causal referida a la infracción normativa del artículo 61° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°001-96-TR.***

**Tercero:** La disposición materia de denuncia regula lo siguiente:

*“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.*

***En cuanto a la caducidad***

**Cuarto:** La caducidad de la acción o del derecho es un fenómeno que se presenta, cuando pasado el tiempo que la ley señala para el ejercicio de un derecho, éste expira, quedando el interesado impedido jurídicamente para reclamarlo.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La caducidad se puede originar por muchas causas: por el vencimiento del plazo; por la desaparición del documento; por falta de uso, etc.

Es decir, que, si una persona tiene la potestad de ejercer un acto jurídico, pero no lo hace en el lapso perentorio, pierde el derecho de entablar la acción correspondiente.

Su finalidad es dar veracidad a ciertas relaciones jurídicas, para que estas no se prolonguen de manera indefinida en el tiempo.

**La caducidad se encuentra formada por dos aspectos:**

La no actividad se refiere a la inacción del individuo para ejercer su derecho de acción jurídica. La caducidad de la acción se puede evitar, solo si se establece de manera formal ante la instancia judicial competente.

El plazo, la caducidad de instancia ocurre, cuando no se solicite su curso dentro de los siguientes plazos: seis meses en primera instancia; de tres meses en segunda o tercera instancia; de un mes, en el incidente de caducidad de instancia.

La caducidad y la prescripción son términos muy semejantes, sin embargo presentan diferencias importantes, algunas de ellas son: la caducidad, se refiere a la inactividad relacionada con un comportamiento específico; mientras que la prescripción trata de una inactividad general. La caducidad extingue tanto la pretensión como el derecho; mientras que la prescripción sólo extingue la pretensión.

**Quinto:** El artículo 36º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe el plazo de treinta (30) días naturales para accionar judicialmente en los casos de nulidad del despido, despido arbitrario y



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

CASACIÓN LABORAL N° 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

hostilidad. Asimismo, indica que dicho plazo no se encuentra sujeto a interrupción o pacto que lo enerve.

**Sexto.** - Asimismo, el artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-96-TR desarrolla las causales de suspensión del plazo de caducidad, considerando, dentro de otros, la falta de funcionamiento del Poder Judicial. A su vez, el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que hay falta de funcionamiento de ese Poder del Estado, los días sábados, domingos, feriados no laborables, por inicio del año judicial y los de duelo nacional. asimismo, el artículo 28° del Decreto Legislativo N° 910, señala *“El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento”*.

**Setimo:** Al respecto, de la revisión de las sentencias emitidas por las instancias de mérito, se puede apreciar que estas han cumplido con expresar de manera clara las razones por la cual han adoptado la decisión de no amparar la pretensión del demandante; así, con relación a la sentencia de vista, el Colegiado Superior ha dado respuesta a cada uno de los agravios expuestos por la parte demandante en su recurso de apelación; valorando para tal efecto los medios de prueba aportados por las partes procesales durante el decurso del proceso, no apreciándose una falta de motivación como lo alega la recurrente.

**Octavo:** Por otro lado, con relación a la calificación del accionante en el cargo que ostentaba, esto es, mecánico como trabajador de confianza, se debe indicar que dentro del concepto genérico de trabajador de confianza, nuestra normativa ha recogido este concepto, diferenciando entre dos especies: el trabajador de dirección y el trabajador propiamente de confianza, en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y



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

CASACIÓN LABORAL Nº 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, que establece:

*“Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador y 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.”*

**Noveno:** Analizando si el cargo ostentado por el demandante (mecánico) en la entidad demandada, realizan funciones que podrían calificarse como “de confianza”, debemos resaltar que de la propia naturaleza de la función se desprende que su labor de mantenimiento de la operatividad de la embarcación pesquera no está constreñida a la posibilidad de acceder a información reservada, lo cual ciertamente, entraña cuidado y requiere las seguridades del caso.

- a) Abona a esta conclusión el hecho de que conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las labores (CIIU), aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), los mecánicos, no podrían ser calificados como trabajadores de confianza; y,
- b) Debe remarcarse el hecho de que el demandante inició su vínculo laboral tenerse esa calificación de “trabajador de confianza”, la misma que se realizó desde el inicio del vínculo laboral.

**Decimo:** En este orden de ideas, refiriéndose al personal de confianza y de dirección, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente Nº 03501-2006-PA/TC, señaló entre sus principales características, a saber: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; c) Dirección y dependencia;



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

CASACIÓN LABORAL N° 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

“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.** (...)” (el énfasis es nuestro), entre otras. Precisamente, esta última nota característica que distingue a un puesto de trabajo *común* de aquellos que son calificados como “*de confianza*”, se hace también palpable de una lectura del artículo 60° del Decreto Supremo N° 001-96-TR; el que, aunque establece la obligación por parte del empleador de seguir cierto procedimiento para la calificación de un puesto de trabajo como de dirección o confianza, lo cierto es que si mediase dicha “omisión” respecto del procedimiento establecido por ley, posibilita a pesar de ello, que dichos cargos sean considerados como dirección o confianza cuando de su propia naturaleza sea evidente que los mismos lleven ínsito tal calificación; ello es así, **porque las cosas son lo que su naturaleza dicta y no lo que su denominación indique.**

**Decimo Primero:** De otro lado, conviene mencionar además que, aun cuando el artículo 61° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, prev ea que los trabajadores cuyos puestos de trabajo hayan sido calificados como de dirección o confianza, tienen como plazo perentorio 30 días naturales, a partir de la comunicación efectuada por el empleador, para objetar dicha calificación ante el órgano jurisdiccional competente; es preciso indicar que con la locución “**podrán**” utilizada en la redacción del mencionado dispositivo normativo, permite inferir con claridad que, **el hecho de acudir o no al Poder Judicial a efecto de cuestionar la calificación de su trabajo como de dirección o confianza, es facultativo más no obligatorio para el trabajador**, y en este sentido, no puede restringir el derecho de estos trabajadores a la tutela jurisdiccional efectiva otorgada en mérito a lo previsto en el catálogo de derechos de nuestra Carta Magna; ya que, en general el Derecho no ampara la utilización fraudulenta o simulada de sus instituciones, y, en específico, en el Derecho Laboral, para el caso en concreto, prevé en el artículo 44° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, segundo párrafo, que “(...) En la



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

CASACIÓN LABORAL Nº 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. (...)*”

**Decimo Segundo:** Así entonces, la calificación del puesto de trabajo del demandante (mecánico) como uno de “confianza” no responde a la naturaleza misma del servicio brindado; en tanto, más allá de la *confianza* general que se extiende a toda relación de trabajo, no se evidencia de que el demandante haya laborado personal y directamente con el empleador, o su personal de dirección; así como tampoco, que los mecánicos conozcan de fuente *directa* e inmediata la información de carácter reservado; menos que, haya presentado informes o emitido opiniones que hayan contribuido al buen desarrollo organizacional, administrativo y económico de la demandada; de modo tal que, de haberlas realizado de manera deficiente o en todo caso haberlas omitido, que no es el caso; debiéndose declarar fundada la causal declarada procedente.

**Décimo Tercero:** *En relación a la infracción normativa del artículo 59° y 60° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR;* la calificación de puesto de confianza de acuerdo a los artículos establecidos precedentemente implica que la calificación es una formalidad exclusiva del empleador la misma que debe observar el procedimiento que establece la norma, formalidad previa que debe ser cumplida y a partir de aquello se establezca la posibilidad de los trabajadores de recurrir ante la autoridad judicial para que deje sin efecto la calificación indebida de los cargos.

**Décimo Cuarto:** Eso quiere decir que, para emitir pronunciamiento sobre la caducidad, previamente se debe comprobar el cumplimiento del procedimiento a los que se refiere el artículo 59° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, tales como:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) 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) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

**Décimo Quinto:** De los actuados, se evidencia que la empresa no ha cumplido con los requisitos previos señalados en el considerando precedente, lo que conlleva a no poder emitir pronunciamiento sobre la caducidad si es que no se ha cumplido con este requisito previo, evidenciándose que estamos ante un pronunciamiento de oficio afectado de nulidad por parte de las instancias inferiores.

**Décimo Sexto:** *Respecto a la infracción normativa del artículo 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,* siguiendo el razonamiento de los considerandos anteriores ante una indebida calificación de un cargo de confianza, debe ser materia de pronunciamiento previo por las instancias de mérito, por lo que sus exámenes por esta Sala Suprema no son técnicamente posibles y/o temporalmente oportunos, careciendo entonces de objeto asumir posición al respecto.

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 **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato de Especialistas Flota Mar Copeinca Ancash -**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 10593-2019  
DEL SANTA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

SEFMAR, en representación de su afiliado **Cristian Paul Lindo Campos**, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y dos; en consecuencia, **CASARON la Sentencia de Vista** del veintiocho de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y siete a ciento treinta y nueve; **y actuando en sede de instancia: DECLARARON NULA** la **sentencia apelada** del veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento diecisiete a ciento veintiuno, que declaró **improcedente la demanda por caducidad de oficio**; **DISPUSIERON** que el Juez de primera instancia emita pronunciamiento sobre el fondo; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Corporación Pesquera Inca Sociedad Anonima Cerrada**, sobre **desnaturalización de contrato**; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**MALCA GUAYLUPO**

**LÉVANO VERGARA**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

**DÁVILA BRONCANO**

*Nvvp*