



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. *Cuando el trabajador niegue haber desempeñado un cargo de confianza a pesar de haber firmado un documento que lo califica como tal, es procedente aplicar el principio de veracidad a efectos de determinar si realmente el cargo en discusión fue de confianza conforme al artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Lima, veintiocho de setiembre de dos mil veintiuno

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito del diez de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos noventa y ocho a trescientos siete, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y cinco a doscientos sesenta y siete, que declaró fundada en parte la demanda, se ordenó que la parte demandada pague la suma de ciento treinta y cinco mil noventa y seis con 76/100 soles (S/ 135, 096.76) referido al pago de beneficios sindicales, con lo demás que contiene; en el proceso seguido por **Jorge Luis Ramos Henríquez**, sobre cumplimiento de convenio colectivo.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución del veinticuatro de agosto de dos mil veinte, que corre de fojas ciento trece a ciento dieciocho, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: **a) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, b) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 43°**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018
LIMA**

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y c) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo número 010-2003-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- a) Pretensión.** El demandante interpuso demanda el dos de marzo de dos mil dieciséis, que corre de fojas sesenta y seis a setenta y nueve, solicitando que se le reconozcan y paguen los beneficios y derechos laborales obtenidos en los convenios colectivos correspondientes a los años 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2011-2012, 2012-2013, laudo arbitral 2014, convenio colectivo 2014-2016, por la suma de ciento setenta y tres mil seis con 00/100 soles (S/173,006.00), los mismos que no le han sido otorgados por la empresa demandada a pesar de ser un trabajador afiliado activo al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta; más el pago de los intereses, costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia.** El Vigésimo Segundo Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia del treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y cinco a doscientos sesenta y siete, declaró fundada en parte la demanda, ordenando que se pague la suma de ciento treinta y cinco mil noventa y seis con 76/100 soles (S/ 135,096.76) más intereses legales, costos y costas. Esta sentencia fue consentida por el demandante.
- c) Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Transitoria –Nueva Ley Procesal del Trabajo de la citada Corte, mediante Sentencia de Vista del dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos noventa y ocho a



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

trescientos siete, confirmó la sentencia apelada por considerar, entre otros argumentos, que la calificación del trabajador como uno de confianza dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto; así, sin perjuicio de que la emplazada no haya calificado expresamente el cargo de Supervisor como uno de confianza, no comporta que dicho cargo no pueda ser considerado como tal; sin embargo, sobre las funciones que desempeñaba el actor, la parte demandada no ha presentado medio probatorio alguno que tenga por finalidad distinguir con certeza en qué medida o qué factores determinaban que las actividades encomendadas al actor revestían la calidad confidencial o reservada o de carácter altamente restringido y de gran valor para los intereses empresariales, vale decir, que le daban la condición de trabajador de confianza, supuesto previsto en el artículo 43° del Decreto Supremo número 003-97-TR; por lo que, concluyen que el demandante no ocupó un cargo de confianza sino que era un trabajador común.

Segundo. Infracción de orden procesal

Corresponde analizar primero la causal referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política de I Perú, pues, de ser amparada, carecerá de objeto el pronunciamiento de la Sala Casatoria respecto a la otra causal invocada.

El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establece lo siguiente:

[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación [...].

Tercero. Infracción del debido proceso

Con respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

En el presente caso, no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que, no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

Cuarto. Causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Sobre la causal denunciada, la parte recurrente, entre otros argumentos, sostiene que:

[...]

En tal sentido, es claro que la Sentencia de Vista fue emitida bajo un defecto de motivación sumamente grave, como es la falta de pronunciamiento sobre todos los agravios formulados en nuestro recurso de apelación [...] que la fundamentación jurídica expuesta en la Sentencia de Vista contiene un fallo *ultra petita* en este extremo, en la medida que se pronuncia sobre la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, pese a que ello nunca fue observado por nuestra Empresa en el recurso de apelación. Por tal razón, siendo que el colegiado excedió sus facultades jurisdiccionales al emitir una sentencia que es incongruente con el fondo de la controversia y con los agravios expuestos en nuestro recurso impugnatorio [...] una revisión atenta de los medios probatorios de autos desacredita la teoría del caso del demandante; sin embargo, tanto la Sentencia de Primera Instancia como la Sentencia de Vista asumieron que el demandante estuvo afiliado al SUTT desde 1980 hasta la actualidad, sin contrastar esta premisa fáctica no puede acreditar (*sic*) con las pruebas que fueron ofrecidas y admitidas en autos [...] de haberse valorado todas las pruebas sobre la afiliación sindical del demandante, ambos órganos jurisdiccionales no hubieran incurrido en las deficiencias de motivación externa antes advertidas y – finalmente – se hubiera determinado que la demanda es infundada [...].



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Analizados los argumentos de la demandada, así como los que contiene la sentencia impugnada, esta Sala Suprema concluye que los hechos descritos sí fueron analizados y valorados por el Colegiado Superior y que, por tanto, lo que pretende es un reexamen de los hechos y pruebas aportados al proceso, lo que no es posible en sede casatoria. En tal sentido, se determina que la Sala de mérito ha cumplido con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley número 27524, publicada el seis de octubre de dos mil uno, no habiéndose vulnerado la garantía constitucional del derecho al debido proceso; por lo que, no existe infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la que, esta causal denunciada deviene en **infundada**.

Quinto. Infracciones de orden sustantivo

Al haberse declarado infundada la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a las causales de orden sustantivo siguientes: **a)** infracción normativa por aplicación indebida del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y **b)** infracción normativa por aplicación indebida del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo número 010-2003-TR.

Sexto. El personal de dirección y los trabajadores de confianza

Esta Suprema Sala considera que, antes de pronunciarse sobre las causales citadas, es necesario desarrollar algunos conceptos teóricos sobre el personal de dirección y los trabajadores de confianza.

6.1. Evolución legislativa de la noción de cargo de dirección y de confianza

De una revisión histórica del Derecho Nacional tenemos que el tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular, originalmente,



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 posteriormente sustituido, a su vez, por la Ley número 26887.

Distinto fue el caso en el régimen laboral público donde sí existió una detallada normatividad sobre cargos de confianza.

En el año 1981, el tema de los trabajadores de confianza fue tratado de una manera específica por el Decreto Legislativo número 39, solo para los casos del personal de confianza de las empresas periodísticas restituidas a sus propietarios las cuales habían sido confiscadas por el Gobierno Militar de la década anterior.

En el ámbito del Derecho Laboral, el régimen de los trabajadores de confianza recién va a ser objeto de una adecuada regulación por el artículo 15° de la Ley número 24514, el cual establecía que los cargos de confianza solo podrían ser desempeñados por trabajadores empleados.

Con la promulgación, en 1991, del Decreto Legislativo número 728, Ley de Fomento del Empleo, se establecieron por primera vez diferencias entre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza.

Las posteriores modificaciones que ha sufrido esta norma han mantenido esta diferencia, la que actualmente se encuentra en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR (en adelante TUOLPCL).

6.2. Definición de personal de dirección

Según el primer párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo número 003-97-TR, **personal de dirección** es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, conforme.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018
LIMA**

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Conforme a la doctrina, los trabajadores de dirección son los altos directivos que representan o sustituyen al empleador, los mismos que se encargan de administrar, dirigir, controlar y fiscalizar la actividad empresarial, ejemplo de este cargo es el gerente general de una empresa.

Sin que la enumeración sea taxativa, en la legislación peruana encontramos expresamente señalados los casos de personal de dirección siguientes:

- a) Los gerentes de las empresas del Estado o sociedades de economía mixta (segundo párrafo del artículo 40° de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo número 1031).
- b) El gerente de una sociedad anónima (artículo 187° de la Ley número 26887, Ley General de Sociedades).
- c) El gerente de una cooperativa (artículo 35° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas, aprobado por el Decreto Supremo número 074-90-TR).
- d) Los Jefes de relaciones industriales o los que hagan sus veces (Decreto Ley número 14371).
- e) Todos aquellos casos que la ley lo establezca así.

6.3. Definición de trabajadores de confianza

Los 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, conforme lo prevé el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Al igual que en el caso anterior, sin que esta enumeración sea taxativa, podemos mencionar los casos de trabajadores de confianza siguientes:



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- a) Personal que labora en contacto directo con el personal de dirección realizando funciones de asesoría, tal como sería el caso de sus asesores legales o asesores técnicos.
- b) Personal que labora directamente en funciones de apoyo de los trabajadores de dirección, tal como es el caso de las secretarías, choferes y personal de seguridad.
- c) Personal que realiza labores jerárquicas que no califican como labor de dirección, tal como es el caso de los subgerentes, jefes de departamento, entre otros.
- d) Todos los demás casos que la ley lo establezca así.

6.4. Derechos del personal de dirección y de confianza

Además de todos los derechos que dispone el régimen laboral de la actividad privada, es necesario precisar la situación jurídica de algunos derechos que comúnmente son reclamados en sede judicial por el personal de dirección o trabajadores de confianza.

**6.4.1. Derecho a la indemnización por no goce oportuno del
descanso vacacional**

Esta Sala Suprema en la Casación número 4371-2014-LIMA del cuatro de setiembre de dos mil quince, ha establecido que la correcta interpretación del artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, es la siguiente:

Los gerentes o representantes de la empresa, a los que no les corresponde percibir la indemnización prevista en el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, son aquellos que tienen la condición de personal de dirección, es decir, aquellos que conforme al artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquél funciones de administración y control, o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Se justifica esta exclusión porque dado el nivel jerárquico del personal de dirección, el mismo está en la posibilidad de decidir de forma voluntaria el hacer o no uso de su descanso vacacional en el periodo que le corresponda.



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Criterio que ha sido reiterado en diversas resoluciones casatorias, tales como las recaídas en los Expedientes números 2943-2015, 7855-2014 y 6898-2015.

6.4.2. Derecho al pago de horas extras

Respecto al pago de horas extras al personal de confianza esta Suprema Corte al resolver la Casación Laboral número 14847-2015, que tiene la calidad de doctrina jurisprudencial ha resuelto lo siguiente:

En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario al que le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional esté consignada en un documento de la empresa.

Séptimo. Posición del Tribunal Constitucional respecto del personal de dirección y trabajadores de confianza

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente número 3501-2006-AA/TC LIMA del quince de marzo de dos mil siete, sobre el trabajador de dirección y de confianza, ha establecido lo siguiente:

[...]

12. 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 Competitividad Laboral (en adelante LPCL) considera 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.

13. 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. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

14. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: 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; 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.
15. 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.
16. 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, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado [...].

Octavo. Sobre la causal de **infracción normativa por aplicación indebida del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**, debemos decir, que la causal de aplicación indebida es denominada por parte de la doctrina como “error normativo de apreciación por elección”, que consiste en la deficiencia por parte del órgano jurisdiccional al momento de escoger o elegir el enunciado normativo pertinente para resolver el caso propuesto, se trata de la aplicación de una norma a hechos a los que esta no les corresponde (defecto de subsunción); la invocación de esta causal importa que la parte recurrente debe precisar cuál es la norma indebidamente aplicada, el por qué considera que esta no corresponde a los hechos analizados y cuál es la que debió aplicarse a los hechos objeto del proceso.

Dicha norma jurídica establece lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

[...] **Personal de dirección** es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la 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.

[...]. (El sombreado es nuestro)

Noveno. Análisis de la primera causal material

En cuanto a la causal denunciada por la parte demandada, entre otros argumentos, sostiene que:

[...] el colegiado no ha tomado en consideración que existen sendas pruebas que confirman que el actor sí realizaba labores que la normativa laboral califica como de confianza. [...] en primer lugar, la Sala no analiza correctamente la información contenida en el **Organigrama del Área de Estructura de Cobranzas**, concluyendo que el demandante no tuvo vinculación directa con el personal de dirección. Contrariamente a ello, no debe escapar al análisis de la Corte que en este documento se ha establecido claramente que el demandante sí trabajaba en contacto directo y permanente con personal de dirección, precisamente con la Jefatura de Cobranza Masiva (cuya calificación fue como personal de dirección e incluso ejercía representación de TdP en estas labores) [...] en segundo lugar, la Sala tampoco analiza correctamente los diversos contratos y convenios de modificación de condiciones de trabajo suscritos entre el demandante y TdP en los años 1991, 2004 y 2005, de todos los cuales se puede apreciar que el actor reconoció hasta en tres oportunidades que era un trabajador calificado como de confianza [...] Por último, la Sala tampoco toma en cuenta el hecho que TdP posee una estructura salarial diferenciada en favor de sus trabajadores de confianza, la cual fue aplicada durante más de 20 años al demandante y que se puede corroborar en los beneficios económicos que fueron otorgados en sus boletas de pago [...] En virtud de lo antes expuesto, resultará evidente que la Sentencia de Vista incurre en error al considerar que el demandante fue un trabajador ordinario [...].

De la revisión de los autos se puede apreciar lo siguiente:

- a) Que el actor empezó a laborar el diecisiete de marzo de mil novecientos ochenta manteniendo relación laboral hasta la actualidad. Inicialmente ocupó el cargo de Analista II y luego asumió el de Supervisor, lo primero se corrobora con las boletas de pago que corren de fojas veinte a veintisiete, lo segundo con el convenio de modificación de contrato de trabajo que corre de fojas ciento sesenta y cinco a ciento sesenta y seis, por el cual el actor a partir del uno de junio de mil novecientos noventa y nueve pasó al cargo de Supervisor con la calificación de cargo de confianza, lo que se mantuvo en el



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

contrato de modificación de contrato de trabajo del dieciséis de febrero de dos mil cuatro, y en el Adendum a convenio de modificación de condiciones de trabajo de fecha dieciséis de noviembre de dos mil cinco que corren de fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y cuatro.

- b)** Según el Cuadro de Estructura de Cobranzas correspondiente al año dos mil quince, que corre en fojas sesenta y cuatro, consta que el actor ocupó el cargo de “Supervisión Cobranza No Cíclica” (Representante de la Dirección), donde su jefe directo era el jefe de Planeamiento de Cobranzas (Alta dirección); asimismo, tenemos el Cuadro de Estructura de Cobranzas presentando por el actor mediante escrito del nueve de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y ocho, donde aparece que el actor ocupó el cargo “Supervisión Auditoría de Agencias (Representante de la Dirección) y que su jefe directo era el jefe de Cobranza Masiva (Alta Dirección).
- c)** Asimismo, según la propia declaración del demandante (en su escrito de demanda), que corre en fojas setenta y tres, él en su calidad de Supervisor no cuenta con funciones específicas, que simplemente presta apoyo en actividades de la experturía de gestión de agencias, entre las que se encuentran las de redactar propuestas de “Adendas” o contratos de gestión de cobranza, que a decir de él, no es una función que implique que el trabajador haya tenido acceso a información de carácter reservada o que sus opiniones o informes hayan sido presentados directamente al personal de dirección.
- d)** Los jefes directos o inmediatos del actor fueron los jefes de Planeamiento de Cobranzas y el de Cobranza Masiva, que pertenecen a la Alta dirección de la empresa demandada, pero no está demostrado que fueran trabajadores de dirección.
- e)** En consecuencia, no está probado que los informes presentados al demandante fueran presentados al personal de dirección de la demandada.
- f)** Según el documento denominado “Addendum a Convenio de Modificación de Contrato de Trabajo”, del dieciséis de noviembre de dos mil cinco, que corre en fojas ciento sesenta y uno, se aprecia en su cláusula primera que el actor,



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

por ser considerado trabajador de confianza, fue excluido de las normas relativas a la jornada máxima de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 11° del Decreto Supremo número 008-2002-TR; asimismo, se aprecia de los convenios y contratos que corren de fojas ciento sesenta y tres a ciento sesenta y seis, y de las boletas de pago que corren de fojas ciento sesenta y siete a doscientos dieciocho, que el cargo de Supervisor desde el uno de junio de mil novecientos noventa y nueve tuvo la calificación de cargo de confianza con los beneficios remunerativos que ahí se indican; sin embargo, no está probado que se le haya abonado el incentivo anual por rendimiento (SDR).

- g)** De lo expresado en los literales anteriores, se aprecia que el actor si bien figuraba en documentos como ocupando un cargo de confianza, en la realidad no fue así, pues no se ha demostrado el contacto personal y directo con el personal de dirección, ni que se le haya abonado el incentivo anual por rendimiento (SDR).

Décimo. Solución de la primera causal material

En consecuencia, conforme a lo expresado en el considerando anterior, aplicando el principio de irrenunciabilidad previsto en el artículo 26°, inciso 2), de la Constitución Política del Perú y el principio de veracidad contenido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley número 29497, se debe confirmar lo decidido por la Sala de mérito, la cual resolvió de acuerdo a derecho al inaplicar el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto supremo número 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **infundada**.

Décimo primero. Sobre la **infracción normativa por aplicación indebida del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo número 010-2003-TR**; debemos señalar que la citada norma legal textualmente dispone lo siguiente:

[...] La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

comprendidas en la misma, **con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.**

Décimo segundo. Análisis de la segunda causal material

Sobre la causal denunciada por la entidad demandada, entre otros argumentos, sostiene que:

[...] desconociendo los propios alcances de los convenios colectivos que se nos exige reconocer en favor del demandante, la Sala Laboral nos ordena reconocer incrementos remunerativos de origen colectivo; a pesar de que, como hemos indicado, los referidos trabajadores han percibido en aplicación de la política salarial de la Compañía, beneficios económicos que ha supuesto para ellos, precisamente, incrementos salariales [...] la Sala Laboral Transitoria, al ordenarnos reconocer estos beneficios desconoce los propios alcances de los convenios colectivos; ignorando con ello la fuerza vinculante de los acuerdos antes referidos en respeto de lo dispuesto en el artículo 42° de la LRCT, y por ello, su inaplicación [...].

De la revisión de los autos y lo señalado en el considerando anterior ha quedado acreditado lo siguiente:

- a) El cargo de Supervisor ejercido por el demandante no era un cargo de confianza.
- b) El demandante es integrante del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, tal como consta en el certificado de fojas dos y los documentos sindicales que corren de cuatro a once, donde también consta que esta afiliación se realizó el once de mayo de dos mil once y a la fecha de presentación de la demanda, el dos de marzo de dos mil dieciséis, continuaba afiliado.
- c) El Estatuto del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta que corre de fojas ciento treinta y siete a ciento cincuenta y siete, no prevé la posibilidad que pueda ser integrado por personal de dirección o trabajadores de confianza; sin embargo, esta prohibición resulta irrelevante pues el actor no ocupaba en realidad un cargo de dirección o de confianza.

Décimo tercero. Solución de la segunda causal material



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Esta Suprema Sala considera que si bien el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, establece que los beneficios de la convención colectiva no se extienden a los trabajadores de dirección o que desempeñan cargos de confianza, y el artículo 12°, inciso b), de la misma norma no permite la sindicación de dicho personal, salvo que el estatuto expresamente lo admita; dichas prohibiciones no se pueden aplicar a quien no ha tenido la calidad de trabajador de confianza cuando así se haya declarado judicialmente, aplicando los principios de irrenunciabilidad y veracidad.

No obstante lo expresado en el párrafo anterior, en este caso concreto, debe tenerse en cuenta que el demandante se afilió al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta el once de mayo de dos mil once; por lo que, solo tiene derecho a los beneficios de los convenios colectivos 2011-2012, 2012-2013, laudo arbitral 2014, convenio colectivo 2014-2016, no correspondiéndole pago alguno por concepto de los convenios colectivos correspondientes a los años 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010; en consecuencia la segunda causal denunciada debe declararse **fundada en parte**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO en parte** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito del diez de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y uno; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos noventa y ocho a trescientos siete, que confirmó la sentencia apelada en el extremo referente al pago por concepto de los convenios colectivos correspondientes a los años 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010; y,



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

CASACIÓN LABORAL N° 23718-2018

LIMA

**Cumplimiento de convenio colectivo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la **Sentencia apelada** del treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y cinco a doscientos sesenta y siete, que declaró fundada en parte la demanda en el extremo referente al pago por concepto de los convenios colectivos correspondientes a los años 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010 el mismo que **REFORMÁNDOLO** declararon infundado; la **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por **Jorge Luis Ramos Henríquez**, sobre cumplimiento de convenio colectivo; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**, y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

L. Ch./avs