



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12143-2015
LAMBAYEQUE
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

SUMILLA.- Al haberse determinado que la remoción del demandante obedeció a que se le retiró la confianza, es claro que no existe un acto de hostilidad relacionado a la reducción inmotivada de la remuneración o categoría.

Lima, once de octubre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número doce mil ciento cuarenta y tres, guion dos mil quince, guion **LAMBAYEQUE**, 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, **José Humberto Quiñones Yahiro**, mediante escrito de fecha tres de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha veintinueve de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y nueve, que declaró **infundada** la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque S.A.**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha dieciséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y dos, se declaró procedente el recurso de casación por las causales de **i) Infracción normativa por interpretación errónea del segundo párrafo del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) Infracción normativa por inaplicación del literal b) del artículo 30° 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 N° 12143-2015
LAMBAYEQUE**

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Pretensión de la demandante

Conforme al escrito de demanda de fecha veinticinco de setiembre de dos mil doce, que corre en fojas noventa y seis a ciento siete, la parte accionante solicita que se deje sin efecto el Memorándum N° 867-2012 EPSEL S.A./GG/ORH de fecha doce de julio de dos mil doce y, como consecuencia de ello, se le restituya o reponga a su cargo anterior de Sub Gerente de Estudios y Proyectos, así como la remuneración que venía percibiendo hasta el once de julio de dos mil doce.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo, de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha veintinueve de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y nueve, declaró infundada la demanda al considerar que: i) el demandante desde que fue contratado a plazo indeterminado tenía conocimiento de que los cargos desempeñados eran de confianza, sin haber cuestionado tal calificación ante el empleador; ii) antes de que la demandada contrate al actor a plazo indeterminado, desempeñó labores que no tipificaban como cargo de confianza, iii) el retiro de la confianza para desempeñar el puesto de Sub Gerente de Estudios y Proyectos, se encuentra en el marco de la legalidad al haber estado supeditado dicho puesto a la confiabilidad del empleador en sus funciones, por lo que se determina que la variación de su categoría laboral y consiguiente reducción de remuneraciones están plenamente justificadas, por lo que una vez retirada la confianza, correspondía retornar a un puesto de trabajo de trabajo de igual categoría al que tenía antes de ser designado como trabajador de confianza, como es el de Ingeniero de Obras.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12143-2015
LAMBAYEQUE**

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por su parte, el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de fecha cuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos, confirmó la Sentencia apelada bajo los mismos fundamentos del juez de la causa.

Tercero: Infracción normativa

Corresponde emitir pronunciamiento respecto a las causales de infracción normativa declaradas procedentes:

- i) *Infracción normativa por interpretación errónea del segundo párrafo del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, que 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”.

- ii) *Infracción normativa por inaplicación del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, que precisa:***

“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;

(...)”



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12143-2015
LAMBAYEQUE**

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto: En cuanto a los trabajadores de confianza

Respecto a los trabajadores de confianza y de dirección el Tribunal Constitucional¹ ha señalado que tienen particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”:

- 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.

(...)”.

Quinto: De acuerdo a lo previsto en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Supremo N° 003-97-TR, son trabajadores de dirección aquellos que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que los sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

¹ STC 03501-2006-AA/TC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12143-2015
LAMBAYEQUE**

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En tanto que son trabajadores de confianza 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 e informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Sexto: Una primera conclusión nos lleva a advertir que el objeto de regulación de esta norma se circunscribe a la calificación normativa del trabajador de dirección y de confianza a partir de la naturaleza de sus labores y funciones desempeñadas, que se caracteriza esencialmente en el mayor grado de responsabilidad en atención a las funciones que desempeñan, ya que se relacionan en forma inmediata con la vida misma de las empresas, sus intereses, la realización de sus fines y con su dirección, administración, entre otras actividades.

Sétimo: Pronunciamiento sobre el caso concreto

En el presente caso, la controversia se circunscribe en determinar si las labores que desempeñaba el demandante corresponden o no a las de un trabajador de confianza, pues, de tener tal calificación el cargo al que pretende ser restituido el demandante, la remoción de la que fue objeto obedece a un acto unilateral legal por parte del directorio de la empresa demandada, que decidió no renovar la confianza depositada en el actor y asignarlo al puesto de Ingeniero de Obras.

Octavo: De los actuados, se aprecia que mediante Contrato de Gerencia General N° 580-2002-EPSEL S.A./GG el actor fue contratado a plazo indeterminado por la entidad demandada a partir del dos de mayo de dos mil dos (fojas 02 a 03) para realizar las funciones de Sub Gerente de Producción con la calificación de cargo de confianza conforme se consignó en la cláusula segunda del referido contrato de trabajo. Posteriormente, mediante Memorándum N° 1201-2008-EP SEL S.A./GG/ORH (fojas 40), fue rotado al cargo de Sub Gerente de Estudios y Proyectos ante la Sub Gerencia de Estudios y Proyectos a partir del mes de octubre de 2008, habiendo sido ratificado en dicho puesto por Acuerdo de Directorio conforme se desprende del Memorándum N°



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12143-2015
LAMBAYEQUE**

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

308-2009-EPSEL S.A./GG/ORH (fojas 41); finalmente por Memorandum N° 516-2012-EPSEL S.A.-GG, el Directorio de la demandada le comunicó el retiro de la confianza al demandante, disponiendo que preste servicios como Ingeniero de Obras.

Noveno: Según lo prescrito en el artículo 60° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, la calificación de los puestos de confianza es una formalidad que debe observar el empleador; sin embargo, su omisión no enerva dicha condición si de las pruebas actuadas se advierte que las labores que realizaba el demandante son propias de un trabajador de confianza, criterio que es compartido por el Tribunal Constitucional². En el caso concreto, la labor del actor como Sub Gerente de Estudios y Proyectos, tenía como funciones - de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de EPSEL S.A., que corre en fojas ciento veintisiete a ciento veintiocho- programar, supervisar, proponer lineamientos y técnicas, coordinar acciones, evaluar y emitir informes técnicos, brindar capacitación. En ese contexto, las funciones desarrolladas por el demandante correspondían a las de un puesto de confianza, de ahí que el nivel de tal cargo sea de una Sub-Gerencia; inclusive cuando en el año 2002, el demandante asumió un cargo de nivel de Sub-Gerencia, el contrato especificó que era un cargo de confianza (fojas 2 a 3); en consecuencia, la omisión de precisar que la Sub Gerencia que asumía el demandante en el año 2008 era un cargo de confianza, no puede llevar al demandante a sostener que era un cargo ordinario y que su remoción constituye un acto de hostilidad.

Décimo: Siendo ello así, este Colegiado Supremo considera que el Colegiado Superior no ha incurrido en la causal de infracción normativa por interpretación errónea del segundo párrafo del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo la causal denunciada en **infundada**.

Décimo Primero: Al haberse determinado que la remoción del demandante obedeció a que se le retiró la confianza, es claro que no existe un acto de hostilidad relacionado a la reducción inmotivada de la remuneración o categoría, prevista en el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

² Expediente N° 1042-2007-PA/TC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12143-2015
LAMBAYEQUE**

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; deviniendo por ello la causal denunciada en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **José Humberto Quiñones Yahiro**, mediante escrito de fecha tres de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiséis,; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de **Vista** de fecha cuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos; 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, **Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque S.A.**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Htp/JVM