



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. – El despido de un trabajador contratado para un cargo de confianza conforme al artículo 43° del Decreto Supremo número 003-97-TR, no da lugar a la reposición en su puesto de trabajo ni tampoco a la indemnización por despido arbitrario establecido en el artículo 34° del citado dispositivo legal, al estar supeditada su permanencia en el cargo a la confianza depositada por su empleador.

Lima, treinta de mayo de dos mil veintitrés. -

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

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Entel Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintisiete de junio de dos mil veintidós, que corre de fojas cuatrocientos setenta y tres a cuatrocientos noventa, contra la **sentencia de vista** de fecha diez de junio de dos mil veintidós, que corre de fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos cuarenta y cuatro, que **revocó** la **sentencia apelada** de fecha veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas trescientos cincuenta y ocho a trescientos setenta y dos, que declaró infundada la demanda; y, **reformándola**, la declaró **fundada**; en el proceso seguido por la parte demandante, **Cecilia Andrade Borda**, sobre **reposición por despido fraudulento**.

II. CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha nueve de enero de dos mil veintitrés, que corre en fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y siete del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por las causales de: **i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo**



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ORDINARIO - NLPT

número 003-97-TR; ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 60° del Reglamento de la Ley de Fomento de l Empleo, aprobado por el Decreto Supremo número 001-96-TR; y, iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 61° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo número 001-96-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

III. CONSIDERANDO:

Primero. - Antecedentes del caso

- a) Pretensión:** Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesta el veintidós de julio de dos mil veinte, que corre a fojas seis a veintiuno, la parte demandante solicita su reposición por **despido fraudulento**, en la modalidad de imputación de hechos falsos al trabajador y fabricación de pruebas, refiriendo que no es un trabajador de confianza.
- b) Sentencia de Primera Instancia:** El Juez del Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas trescientos cincuenta y ocho a trescientos setenta y dos, declaró **infundada** la demanda, al considerar que, la parte demandante laboraba en contacto directo con la Gerente de Marketing, es más, conforme a la carta de cese de actos de hostilidad de fojas veintidós a veintiocho, la propia parte actora indica que también tenía este contacto con el Vicepresidente de Mercado Personas; por lo que, se evidencia que tanto en el cargo de Jefe BTL y Jefe Online, la parte demandante laboraba en contacto personal y directo con el personal de dirección de la emplazada.
- c) Sentencia de Segunda Instancia:** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de vista de fecha diez de junio de dos mil veintidós, que corre de fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos cuarenta y cuatro, **revocó** la sentencia apelada que declara



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ORDINARIO - NLPT

infundada la demanda; reformándola, la declara fundada, ordenando que la parte demandada reponga a la parte accionante, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría, manifestando que, la parte emplazada no ha demostrado que el cargo de la parte demandante se haya considerado en la realidad de los hechos como uno de confianza; por lo que, al considerarse que las inasistencias de la trabajadora fueron como consecuencia de sus descansos médicos, el despido deviene en fraudulento y, consecuentemente, al ser una trabajadora ordinaria le corresponde su reposición.

Segundo. - Infracción normativa

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 por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Los alcances del concepto de infracción normativa están referidas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. - Delimitación del objeto de pronunciamiento

Las causales declaras procedentes buscan determinar si corresponde otorgar la reposición por despido fraudulento a la actora que desempeñó un cargo de dirección.

Corresponde analizar la *i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 60° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR; y, iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 61° del Reglamento de la Ley de Fomento del*



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Empleo, aprobado por el Decreto Supremo número 001-96-TR, de forma conjunta pues las alegaciones comparten el tema controvertido.

Las normas denunciadas establecen:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR:

“Artículo 43.- 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 aquellas 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.”

Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo número 001-96-TR:

“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”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto. - En relación al personal de dirección

Sobre la actividad laboral, la dirección y la confianza son caracteres que están vinculados al puesto de trabajo, más que a la propia persona; es decir, que de acuerdo a la naturaleza de las funciones realizadas en el cargo ocupado, ambas se encuentran ligadas. Los trabajadores de dirección son aquellos que ocupan un puesto de importante jerarquía y que tiene un grupo de trabajadores de una determinada área a su cargo; los trabajadores de confianza, son aquellos que por la condición en que desarrollan sus actividades laborales, tiene un estrecho contacto o vínculo con el empleador o sus representantes, y por tanto, en ocasiones acceden a información relevante para la empresa, y sus opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección; en ese sentido, 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.

El efecto de la calificación de un cargo como confianza o dirección, implica tener estabilidad relativa frente al despido, toda vez que, su cese laboral, dependerá de una decisión subjetiva del empleador como es el retiro de confianza, que una vez invocada no genera el derecho a la reposición o indemnización, al ser una causa válida de extinción del contrato de trabajo.

El Tribunal Constitucional, en relación a los trabajadores comunes que son promovidos a un cargo de dirección o de confianza para reconocerle el derecho a la indemnización por despido arbitrario: *“Cuando un trabajador es promocionado este no puede perder su derecho al empleo, del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que surgiera un abuso de derecho (...) pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del jus variandi que posee, le retire la confianza posteriormente al ser promovido”.*



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Asimismo, señala: *“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 perder el empleo, salvo se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución”.*¹

Quinto. - Solución al caso concreto

La parte recurrente alega que, la parte demandante realizaba labores propias de un trabajador de confianza, en tanto no se encontraba sujeta a control directo, estaba en contacto con personal de dirección y tenía personal a su cargo, en ese sentido refiere que el cese se dio como consecuencia de un procedimiento de despido y por retiro de la confianza.

La sentencia de primero instancia, en torno a las funciones que desempeñó la parte demandante, inicialmente en el cargo de Jefe de BTL y, posteriormente, como Jefe Online; señala que las labores eran básicamente iguales desde el dieciséis de febrero de dos mil diez al treinta de junio de dos mil veinte, concluyendo que la parte actora fue una trabajadora de confianza, al haber laborado en contacto directo con la Gerente de Marketing, así como que en la carta de cese de actos de hostilidad, la parte actora afirma que tenía contacto con el Vicepresidente de Mercado Personas, entre otros aspectos como la emisión de informes al personal de dirección en ambos cargos.

La Sala de mérito, concluye que la accionante no ostentó en el plano de la realidad un cargo de confianza, por cuanto la parte demandada no consignó en las boletas de pago la calificación del puesto de la parte demandante como de confianza; y que recién el tres de marzo del dos mil catorce, le comunica que el cargo que desempeñaba era uno de confianza; además, de las declaraciones de la parte demandante, de que las labores eran distintas.

¹ Expediente N° 03501-2006-PA/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Este Supremo Tribunal, encuentra similitudes funcionales en la labor de la parte demandante como Jefe Online que era *“revisar todo el tema digital de la empresa, las páginas web, las redes, todo el tema digital”*, mientras que como Jefe BTL, estaba encargada de la *“realización de eventos online”*; coincidiendo con lo que la conclusión a la que arriba la primera instancia de que la actora siempre se desempeñó en el área de marketing, que su jefa directa siempre fue Franchesca Boitizolo (Gerente de marketing), quedando acreditado que durante todo su periodo laboral se desempeñó en la misma área y realizando las mismas funciones.

En cuanto a la comunicación del tres de marzo de dos mil catorce, dirigido a la parte demandante, sobre que el cargo que venía desempeñando era considerado como uno de confianza, si bien en dicha data se desempeñaba como Jefe BTL, ya se ha acreditado que durante todo su record laboral se desempeñó en las mismas funciones, y en la misma área; por lo que, al no haber variado la naturaleza de sus labores, resulta lógico que tampoco varíe la naturaleza de su puesto (cargo de confianza), aunado a ello, es importante precisar que es un hecho señalado por la parte demandada y no negado por la parte demandante que, esta última no estaba sujeta a control directo en tanto nunca realizó marcado de asistencia diaria, advirtiéndose del organigrama obrante a fojas doscientos veinticinco, que estructuralmente la parte demandante se encontraba debajo de la Gerente de Marketing, quien a su vez estaba por debajo de los vicepresidentes; advirtiéndose que tenía a su cargo a cuatro personas, una analista y tres coordinadoras, corroborándose así la naturaleza de su cargo de confianza.

En cuanto al proceso de despido que se le siguió, la parte demandante alega que se encontraba inicialmente de vacaciones y, posteriormente, con descanso médico, no obstante, refiere también que, para acceder a vacaciones ingresaba directamente al sistema y programaba sus días, de igual forma con sus descansos médicos; lo que lleva a concluir que ostentaba cargo de confianza, pues tenía libertad de programarse días de descanso, no necesitando para tal fin la previa aprobación de un superior.



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Corresponde precisar que, si bien en las boletas de pago de la parte demandante, no se le ha consignado como una trabajadora de confianza, el incumplimiento de las formalidades establecidas por ley no es determinante para que conforme a su naturaleza del cargo y corroborada con los medios probatorios idóneos, se acredite lo contrario.

En lo referente a lo dispuesto en el artículo 61° del Reglamento de la Ley de Fomento y Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR; a la parte demandante se le notificó con fecha tres de marzo de dos mil catorce que su cargo era uno de confianza; por lo que, si consideró que el cargo desempeñado no calificaba como uno de confianza, estuvo en la posibilidad de cuestionarlo; no obstante, durante toda su vinculación contractual nunca expresó su disconformidad.

Siendo esto así, la Sala de mérito al resolver la litis ha incurrido en la infracción de las normas denunciadas; por lo que, se declaran **fundadas**.

Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

IV. DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Entel Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintisiete de junio de dos mil veintidós, que corre de fojas cuatrocientos setenta y tres a cuatrocientos noventa; en consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista** de fecha diez de junio de dos mil veintidós, que corre de fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos cuarenta y cuatro: **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **sentencia apelada** de fecha veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas trescientos cincuenta y ocho a trescientos setenta y dos, que declaró infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, **Cecilia Andrade Borda**, sobre **reposición por despido fraudulento**;



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

CASACIÓN LABORAL N° 28603-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ORDINARIO - NLPT

interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

GGONZALESPE /FGH