



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Sumilla. *Se considera por su naturaleza que 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.*

Lima, cuatro de junio de dos mil veinticinco

VISTA la causa número treinta y dos mil novecientos cincuenta y cuatro, guion dos mil veintidós, 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 de los recursos de casación interpuestos por la parte demandada: **Asa Textile Sourcing Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el nueve de febrero de dos mil veintidós, de folios ciento cuatro a ciento sesenta y ocho¹; y **Prime Textile Sourcing Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el nueve de febrero de dos mil veintidós, de folios ciento setenta y dos a doscientos treinta y seis. Ambos, contra la **sentencia de vista** de fecha veintiséis de enero de dos mil veintidós, de folios setenta a noventa y ocho, que **confirmó la sentencia de primera instancia** de fecha doce de noviembre de dos mil veintiuno, de folios veintiséis a sesenta y nueve, que declaró **fundada la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Rocío Beatriz Ocampo Paredes**, sobre **desnaturalización de contrato y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO

Los recursos de casación interpuestos por las entidades demandadas se declararon procedentes mediante resoluciones de fecha veinticuatro de octubre de dos mil

¹ Folios extraídos del cuaderno formado.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

veintitrés, de folios doscientos cincuenta y uno a doscientos cincuenta y ocho, por las siguientes causales:

Recurso de Prime Textile Sourcing Sociedad Anónima Cerrada

- a) Interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.°003-97-R.*
- b) Inaplicación de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Recurso de Asa Textile Sourcing Sociedad Anónima

- a) Interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.°003-97-R.*
- b) Inaplicación de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Desarrollo del proceso

Primero. A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba señaladas, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

a) Pretensión. Conforme se aprecia de la demanda de fecha doce de julio de dos mil veinte, de folios cinco a veintiuno, la parte demandante solicitó la desnaturalización de contratos modales; la reposición por despido incausado; y, subordinadamente, la indemnización por despido arbitrario.

b) Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha doce de noviembre del dos mil veintiuno, declaró **fundada la demanda**, reconoció la relación laboral de naturaleza indeterminada; ordenó la reposición por despido incausado en la demandada Prime Textile Sourcing S.A.C.; y absolvió a la demandada ASA Textile Sourcing Sociedad Anónima.

c) Sentencia de segunda instancia. La Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, mediante sentencia de vista de fecha veintiséis de enero de dos mil veintidós, **confirmó la sentencia apelada**; argumentando similares fundamentos que los emitidos en primera instancia.

Infracción normativa

Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

De las causales de Prime Textile Sourcing Sociedad Anónima Cerrada:

De la infracción procesal referida a la Interpretación errónea de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Tercero. El artículo constitucional cuestionado en casación establece lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*“**Artículo 139.** Son principios y derechos de la función jurisdiccional: [...]*

***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. [...]*

***5.** La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. [...]”*

El derecho al debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales

Cuarto. Desarrollando sus características encontramos lo siguiente:

a) Definición de derecho al debido proceso

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

b) Contenido del derecho al debido proceso

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

- iv) Derecho a la prueba
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones
- vi) Derecho a los recursos
- vii) Derecho a la instancia plural
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- ix) Derecho al plazo razonable.

c) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales

Quinto. Sobre la motivación judicial, debemos decir que el derecho a la debida motivación implica que, los magistrados de todas las instancias, al expedir una resolución judicial, con excepción de las de mero trámite, señalen los fundamentos de hecho y de derecho que la sustentan, los mismos que deben ser presentados de una manera lógica y con estricta sujeción a las pretensiones formuladas en el proceso.

En conclusión, esta Suprema Sala considera que las resoluciones judiciales están suficientemente motivadas cuando cuenten con los fundamentos jurídicos y fácticos indispensables para la justificación de la decisión adoptada, aun cuando esta sea breve o concisa.

En cuanto a la falta de motivación de una resolución judicial, esta Sala Suprema, siguiendo la Doctrina del Tribunal Constitucional, considera que las resoluciones



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

judiciales no tienen motivación o carecen de motivación suficiente en los casos siguientes:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento.
- c) Deficiencias de motivación externa.
- d) Motivación insuficiente.
- e) Motivación sustancialmente incongruente.

También teniendo en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional, esta Sala Suprema considera que existe infracción al deber de motivación en los actos siguientes:

- a) Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa).
- b) Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta).
- c) Motivación constitucionalmente deficitaria.

En consecuencia, de no presentarse ninguno de los defectos de motivación, la resolución que se impugna, estaría suficientemente motivada, no existiendo infracción normativa alguna y en consecuencia su cuestionamiento debería desestimarse.

Solución del caso concreto

Sexto. La empresa recurrente cuestiona que la sentencia de vista no se ha pronunciado sobre la falta de legitimidad para obrar y de todos los medios probatorios, principalmente el correo electrónico del veinticuatro de mayo de dos mil dieciocho.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Séptimo. Evaluando los actuados, se verifica que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales; en efecto; respecto a la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva alegada por los recurrentes, la misma ha sido absuelta en los considerandos 1, 2, 3 y 4 de la página cuatro y cinco de la sentencia de vista; hecho similar ocurre respecto al correo electrónico objetado; el mismo que ha sido evaluado en el considerando número 33, (último párrafo) de la página 24, de la sentencia de vista; asimismo, este Supremo Tribunal considera que también existe un análisis suficiente de los medios probatorios.

Octavo. Por todo lo antes referido, se concluye que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, y el debido proceso, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a los medios probatorios aportados al proceso, mostrados y debatidos en el proceso, así como el análisis de la normativa aplicable al caso en concreto.

Noveno. En consecuencia, no existe la vulneración procesal que afecte los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que, corresponde declarar **infundada** la causal procesal denunciada.

Sobre la causal material referida a la interpretación errónea del segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N.° 00 3-97-TR.

Décimo. El dispositivo legal cuestionado en casación dispone:

“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



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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.”

Definición de trabajador de confianza

Décimo Primero. Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza, tal y como se desprende de la disposición denunciada, contenida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N.° 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97- TR.

Décimo Segundo. El Tribunal Constitucional², con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

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

² STC 03501-2006-AA/TC; Fundamento 11



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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 pueda 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 Política del Estado para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado 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 u 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 103° de la Constitución Política del Perú), 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 seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

meses para el personal de confianza, y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año, resultando que 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, Texto Único Ordenado 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, artículo 1°, último párrafo.

i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.° 012-92-TR, en su artículo 24°, establece que: “ La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N.° 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”.

Décimo Tercero. Asimismo, en el considerando Décimo Tercero de la sentencia arriba citada, se considera por su naturaleza que 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.

Solución al caso concreto

Décimo Cuarto. La parte recurrente manifiesta que la demandante ha sido trabajadora de confianza desde el inicio de la relación laboral hasta el cese, el mismo que fue por el retiro de la confianza.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Décimo Quinto. Este Supremo Tribunal, luego de revisar el caudal probatorio, advierte que la recurrente no ha cumplido con ofrecer algún elemento probatorio que acredite que la demandante ostentaba la categoría de trabajador de confianza; sino que por el contrario era un trabajador regular, hecho que se encuentra corroborado con los contratos³ (contrato sujeto a modalidad, donde no se realiza ninguna precisión indicado que se trate de un trabajador de confianza), las boletas de pago⁴ (en los que tampoco se advierte que cumpliera consignar expresamente dicha categoría), convenio de transferencia e incorporación de trabajador⁵, en los que se ratifica que la demandante ostentaba un cargo ordinario.

Décimo Sexto. En esa perspectiva de análisis, se verifica de la actuación probatoria en el proceso que la demandante en **enero de dos mil catorce** fue elegida como **representante de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa**; cargo incompatible con las funciones de un trabajador de confianza, lo que demuestra que la demandante tenía un cargo ordinario o común.

Décimo Séptimo. Por consiguiente, se concluye que la Sala Superior no ha vulnerado el artículo 43º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR; en consecuencia, esta causal de casación invocada también resulta **infundada**.

De las causales de Asa Textile Sourcing Sociedad Anónima:

Décimo Octavo. Al respecto, debemos expresar que, haciendo un nuevo control de las infracciones denunciadas por esta codemandada, se advierte que estas no ameritan un pronunciamiento en sede casacional, ya que se comprueba que en las sentencias emitidas en ambas instancias se absuelve de la instancia a la empresa

³ De folios 21/24.

⁴ De folios 25/57.

⁵ De folios 58/60.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Asa Textile Sourcing Sociedad Anónima; resultando impertinente, para el esclarecimiento de la presente causa, hacer algún análisis al respecto.

Lo expuesto precedentemente, se adopta en el marco de la técnica estándar de control posterior del acto procesal⁶, que habilita al órgano jurisdiccional a realizar un reexamen del acto procesal expedido cuando se advierta un error en la calificación del mismo; situación que se presenta en este caso, y por ello, no amerita un pronunciamiento en casación sobre la causal tanto procesal y material al no tener un agravio en su contra.

Por lo tanto, se declara **infundado** el recurso de casación promovido por la empresa Asa Textile Sourcing Sociedad Anónima.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADOS** los recursos de casación interpuestos por las entidades demandadas: **Asa Textile Sourcing Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el nueve de febrero de dos mil veintidós, de folios ciento cuatro a ciento sesenta y ocho⁷; y **Prime Textile Sourcing Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el nueve de febrero de dos mil veintidós, de folios ciento setenta y dos a doscientos treinta y seis. En consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha veintiséis de enero de dos mil veintidós de folios setenta a noventa y ocho. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El

⁶ Así, por ejemplo, la calificación de la demanda se puede realizar en varios momentos, esto es, en el momento mismo que la ley dispone su calificación, en el saneamiento y hasta en la expedición de la sentencia. De igual manera, el control de recuso de apelación puede realizarse en dos momentos: al momento en que el juez emisor de la decisión recurrida, concede el recurso impugnatorio y en el momento que el Tribunal Superior califica el recurso de apelación. y si bien no hay regulación expresa sobre el posterior control procesal en el recurso de casación, lo cierto es que la propia dialéctica y dinámica del proceso así lo aconseja, porque el acto de calificación del recurso de casación está sujeto a cualquier error. Por ende, siguiendo la misma técnica de control procesal estándar del Código Procesal Civil, es posible hacer un control excepcional al resolver el fondo, cuando se advierta evidente inconsistencia en la calificación del recurso.

⁷ Folios extraídos del cuaderno formado.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 32954-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Peruano", conforme a ley; en el en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Rocío Beatriz Ocampo Paredes**, sobre **desnaturalización de contrato y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

FKGL/FLCP