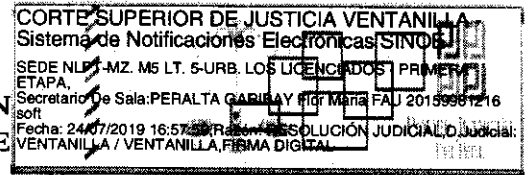




PODER JUDICIAL
DE LA FEDERACION

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA
SALA LABORAL PERMANENTE

Mz. K Lote s/n Primer Sector Derecho, Urbanización Antonia Moreno de Cacerés –
Ventanilla



Expediente : 00112-2017-0-3301-JR-LA-01
Demandante : Wilfredo Orlando Cabrera Alva
Demandado : Refinería La Pampilla S.A.A.
Materia : Pago de Beneficios Económicos y otros
Norma Procesal : Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N°29497.
Juzgado de origen : Juzgado de Trabajo Permanente.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NÚMERO DIECISIETE

Ventanilla, diecisiete de julio del dos mil diecinueve.-

VISTOS:

En audiencia pública de fecha tres de julio último, con la concurrencia de ambas partes procesales y de sus abogados patrocinadores e interviniendo como Juez Superior ponente la señorita Miryam Rosemarie Ordoñez Zavala; y luego de la votación efectuada con arreglo a ley se procede a emitir la siguiente sentencia:

I. PARTE EXPOSITIVA:

Primero.- Materia del recurso:

Viene en grado de apelación la **sentencia** contenida en la resolución número doce, de fecha veintiocho de marzo del dos mil diecinueve, que obra inserta de fojas 347 a 365, que declara **fundada en parte** la demanda interpuesta por Wilfredo Orlando Cabrera Alva contra Refinería La Pampilla S.A.A. sobre pago de beneficios económicos y otros, la misma que dispone lo siguiente:

- a) **IMPROCEDENTE** la excepción de conclusión del proceso por conciliación y la solicitud de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar del demandante e **INFUNDADA** la tacha por nulidad contra la Resolución Directoral N° 072-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT, formuladas por la emplazada.
- b) **CUMPLA** con abonar al actor la suma de **S/.27, 994.20 Soles (VEINTISIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON 20/100 SOLES)**, por los conceptos derivados de convenio colectivo 2016-2017 más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, además de proseguir con su pago según a las directivas impartidas.
- c) **INFUNDADA** la pretensión si se debe mantener el nivel y categoría del cargo desempeñado por el demandante con el débito de sus servicios a favor de la Refinería La Pampilla S.A.A, a consecuencia del desistimiento del actor.
- d) Con costas y costos del proceso, que se fijaran en ejecución de sentencia.

Segundo.- Antecedentes:

2.1 Escrito de demanda.

El accionante incoa su demanda solicitando: i) Se ordene el pago de derechos y conceptos convencionales derivados del pliego de reclamos convenio colectivos del periodo 2016-2017 suscrito entre la demandada y el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería la Pampilla,

cuyo monto es de S/.27,994.20 soles por incumplimiento de convenio colectivo; **ii)** y como consecuencia de ello se ordene el reintegro de remuneraciones desde la prestación de la presente demanda, la misma que se calculará en ejecución de sentencia; **iii)** asimismo, el cese de actos de discriminación en perjuicio del actor, ordenando el pago de beneficios derivados del convenio colectivo vigente para el periodo 2016-2017 hasta la fecha en que se ha declarado consentido u ejecutoriada la resolución que ampara la pretensión, teniendo como base el convenio colectivo 2016-2017 y cláusula tercera; **iv)** pago de costas y costos.

Sostiene, que: **i)** ingresó a laborar para la emplazada desde el 01 de octubre del 2004, como trabajador ordinario, afiliándose al Sindicato Único de Trabajadores de la emplazada desde el 25 de setiembre del 2007, refiere que desde su afiliación la demandada venía cumpliendo con regularidad el pago de los beneficios económicos derivados de los convenios colectivos hasta el mes de setiembre del 2016; **ii)** con carta de fecha 22 de setiembre del 2016, se le comunicó las condiciones de su nuevo contrato de trabajo como Supervisor P/T y Mantenimiento con un sueldo mensual ascendente a S/.6,800.000, asimismo se le informó que “pierde beneficios de empleado convenio y percibirá beneficios de excluido de convenio”; **iii)** con fecha 08 de noviembre del 2016, el Sindicato y la emplazada suscribieron el Convenio Colectivo vigente para el periodo 2016-2017, donde se pactó la asignación por cierre de pacto el 11 de noviembre del 2016; **iv)** con carta de fecha 10 de noviembre del 2016 la demandada, le comunica al actor que el cargo que ocupa ha sido calificado/ratificado como uno de confianza al amparo del artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo 728, siendo este el motivo por el cual no se le han otorgado los beneficios derivados de negociación colectiva; **iv)** asimismo señala que no se le podría restringir los derechos convencionales por tener la condición de confianza, dado que, de conformidad con el estatuto está permitido la afiliación a los trabajadores cuyos cargos tienen o hayan sido calificados como de confianza; **v)** también peticona el cese de discriminación ordenando a la demandada el pago de los beneficios laborales derivados de Convenio Colectivo; **vi)** mediante escrito de absolución de fecha 18 de julio del 2018, señala que el cargo asignado es uno de naturaleza ordinaria, pues viene desarrollando las mismas labores antes de ser promovido, por lo que dicha condición no califica como un cargo de confianza, ya que no se ajusta a lo establecido en el artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Funda la demanda en las normas que invoca.

2.2 Escrito de contestación.

La demandada Refinería La Pampilla S.A.A, mediante escrito de contestación y ampliación de contestación de demanda que obra de folios 183 a 192 y de 321 a 339, contestó la demanda señalando que: **i)** refiere que hasta el mes de setiembre del 2016 el demandante ocupaba el cargo de Operador de Panel de Destilación, el cual era un cargo común; sin embargo, a partir del mes de octubre del 2016, se le promovió al cargo de Supervisor P/T y Mantenimiento, el mismo que es un cargo de confianza; siendo que la promoción del actor fue como consecuencia de una propuesta al actor, comunicándole que su aceptación implicaba formar parte de un régimen remunerativo distinto, aplicable única y exclusivamente al personal de dirección y confianza; **ii)** asimismo desde el 22 de setiembre del 2016 el actor tenía conocimiento que existía la posibilidad de ser promovido al cargo de supervisor, siendo este un cargo de confianza y de aceptar la promoción se acogería al régimen remunerativo del personal excluido del convenio; **iii)** asimismo, conforme fluye del escrito de ampliación de contestación de demanda de fecha 07 de noviembre del 2018, se deduce excepción de conclusión del proceso por conciliación, indicando que mediante



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA
SALA LABORAL PERMANENTE

Mz. K Lote s/n Primer Sector Derecho, Urbanización Antonia Moreno de Cáceres –
Ventanilla

demanda tramitada bajo el Expediente N° 393-2017-0-3301-JR-LA-01 se incluía la expresa solicitud de restituir la remuneración afectada en el cargo de Supervisor P/T y Mantenimiento así como se respete la remuneración que venía percibiendo hasta la fecha de la sentencia en el referido cargo, siendo que dicho proceso concluyó mediante conciliación judicial, por lo que solicita que la pretensión referida a que se respete y mantenga el nivel y categoría como supervisor, sea declarada improcedente; iv) en relación a la pretensión referida a una indebida calificación del cargo de confianza, refiere que el demandante tenía conocimiento que el cargo de supervisor P/T y mantenimiento era un cargo de confianza desde el 22 de setiembre del 2016, y mediante carta de fecha 10 de noviembre del 2016 se le ratificó la calificación; por lo tanto conforme el artículo 61° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el demandante contaba con 30 días para cuestionar judicialmente dicha calificación; sin embargo, la presente demanda recién fue impuesta con fecha 19 de abril del 2017, por lo que debe declararse improcedente dicha pretensión ya que el actor carece de interés para obrar; v) en relación al nivel y categoría del cargo desempeñado por el actor, señala que se evidenció un rendimiento deficiente mientras desempeñó el cargo de Supervisor P/T y Mantenimiento, razón por la cual le fue retirada la confianza y retornó a un puesto de similar categoría al que ocupaba antes de su ascenso; vi) formula tacha por Nulidad, contra la Resolución Directoral N° 072-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT, debido a que contienen vicios que lesionan su derecho al debido procedimiento los cuales además han motivado que se emita una resolución que contiene hechos y valoraciones que no obedecen a la realidad además de que el procedimiento inspectivo y el administrativo sancionador excedieron los plazos legalmente establecidos, hechos que han sido oportunamente cuestionados en un proceso contencioso administrativo. Funda la contestación en las normas que invoca.

2.3 Sentencia de primera instancia.

Por sentencia de fecha 28 de marzo del 2019, se declara **fundada en parte** la demanda interpuesta por Wilfredo Orlando Cabrera Alva contra la Refinería La Pampilla S.A.A, sobre pago de beneficios económicos, sustentado en que no se presentan las particularidades propias de un personal de confianza; por cuanto, las labores ejercidas por el actor no denotaban relevancia para el giro de la empresa, tampoco se encontraba en la capacidad de ejercer funciones vinculadas a favorecer la dirección de la empresa, por tanto, como consecuencia de las pretensiones amparadas se ordenó el pago **S/.27,994.20** soles, por lo conceptos derivados de convenios colectivos 2016-2017 al haber sido reconocido como trabajador ordinario. Asimismo se declaró improcedente la excepción de conclusión del proceso por conciliación y la solicitud de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar del demandante e infundada la tacha por nulidad contra la Resolución Directoral N° 072-2017-GRDc-GRDS-DRTPEC-DIT.

Tercero.- Fundamentos del recurso de apelación.

Mediante escrito de *folios 373 a 386*, el representante de Refinería La Pampilla S.A.A interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, alegando:

La sentencia apelada afecta el derecho a la prueba y la debida motivación de las resoluciones, por lo que debe ser declarada nula, en virtud a lo siguiente:

- 3.1 Que la A quo ha omitido pronunciarse sobre lo que postula el demandante en su teoría del caso, por el contrario evalúa aspectos subjetivos en relación a la calificación del puesto de supervisor P/T y Mantenimiento, pues el actor ha señalado al modificar su demanda ser un trabajador ordinario y que aún en su



ascenso a Supervisor P/T continuaba desarrollando las mismas funciones que cuando era trabajador Operador Panelista de Destilación; sin embargo en el punto 1.2 de la sentencia no desarrolla dicho argumento, tanto más si el testigo Gustavo Tealdo señaló las diferencias en las funciones desarrolladas por el demandante, por lo que se ha incurrido en un vicio de nulidad.

- 3.2** Que, la A quo al resolver el pedido de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar ha vulnerado el derecho a la prueba, pues a pesar de haberse admitido al proceso la carta de fecha 10 de noviembre del 2016, y habiendo transcurrido en exceso el plazo para cuestionar la calificación de sus cargo esto es 30 días hábiles; ante ello el juzgado concluye que no puede aplicarse dicho plazo, ello debido a que resulta controvertido el hecho que el actor tuviera conocimiento de que el cargo desempeñado como supervisor de mantenimiento correspondiera a un cargo de confianza, por lo cual no podría haber impugnado la calificación efectuada dentro del plazo legal establecido; razón por la cual la demandada indica que, se estaría vulnerando el derecho a la prueba, teniendo en cuenta que el actor por lo menos desde el 10 de noviembre del 2016 conocía la calificación de sus puesto de trabajo.
- 3.3** Indican que si bien la A quo concluye que ha quedado establecido que el demandante no ejercía funciones directivas o administrativas en nombre de su empleador, o que el débito de los servicios lo ligaban de manera intima al destino de la empresa, sin embargo, no se encuentra referencia alguna relacionada con el medio probatorio consistente en los correos electrónicos que evidencian que en su condición de Supervisor P7T y Mantenimiento, el actor mantenía constante coordinación con otros trabajadores de confianza de distintas áreas y además se acreditan la condición de las funciones que realizaba, lo cual encuentra correlato con la declaración testimonial de Gustavo Tealdo, que señaló las diferencias en las labores del actor y las características de la nueva función.
- 3.4** Que, se ha incurrido en vicio de motivación interna al determinar la fecha a partir de la cual se comunica al actor la calificación de su cargo, toda vez que el juzgado en el considerando 4.8 de la sentencia ha considerado que no puede aplicarse el plazo establecido en la legislación para impugnar la calificación de su puesto, puesto que existiría controversia respecto de que el demandante tuviera conocimiento de dicha calificación; sin embargo, contradictoriamente en el punto 6.8 de la sentencia impugnada se concluye que la nomenclatura como trabajador de confianza fue realizada por Relapasaa con el envío de la carta del 10 de noviembre del 2016, conclusión que no solo es errada, sino que además refleja un grave error en la motivación de la sentencia.
- 3.5** Que, la sentencia se encuentra incurso en vicio por motivación aparente, al concluir que el demandante no tuvo conocimiento de la calificación de su cargo desde su promoción; pues el no haber cumplido con informar al actor la calificación del cargo, no podría concluirse que desconocía de ello.
- 3.6** Asimismo se incurre en motivación aparente al determinar los aspectos que deben ser analizados para determinar si nos encontramos ante un trabajador de confianza; pues la juzgadora debió verificar si en la realidad se cumplía con lo dispuesto en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece quienes son los trabajadores de confianza, sin embargo no se realizó.

- 3.7 Que, la sentencia adolece de deficiencia en la motivación externa, descontextualiza la prueba actuada en audiencia, en este caso la declaración del testigo pues las funciones del actor eran de importancia para el desarrollo de sus actividades ya que realizaba un análisis de riesgo y brindaba los permisos de trabajo, el traslado de esa información a un cuadro de Excel era la forma en que presentaba la información, para lo cual recibió apoyo en muchas oportunidades, pero no era la esencia y finalidad del cargo, tal como concluye el juzgado
- 3.8 Refiere que, la A quo ha vulnerado al derecho de prueba al no haber valorado de manera adecuada las pruebas aportadas al proceso, las cuales acreditan que el cargo de supervisor era un cargo de confianza.
- 3.9 Que, al haberse declarado improcedente el pedido de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar, la A quo ha incurrido en una infracción normativa del artículo 61° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, realizando una interpretación errónea de la norma.
- 3.10 Señala que si bien el juzgado en el considerando 6.1 de la sentencia impugnada ha citado el artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo cierto es que al momento de analizar si en los hechos el demandante era o no un trabajador de confianza, no la aplica, lo cual constituye un grave error que no permitió resolver la controversia conforme a derecho. Asimismo indica que la A quo debió analizar: i) si laboro en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección; ii) si tuvo acceso los secretos industriales, comerciales profesionales y en general a la información de carácter reservado; iii) si sus opiniones o informes eran presentados directamente al personal de dirección contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales, a pesar de ello, la A quo ha analizado otras peculiaridades, que originan un análisis parcializado y errado de las pruebas que han llevado a concluir que el actor no es un trabajador de confianza.

II. PARTE CONSIDERATIVA

Cuarto.- Límites del pronunciamiento frente al recurso de apelación.

- 4.1 De conformidad con el artículo 370°, *in fine*, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente caso, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito, toda vez que se considera que la expresión de agravios es equiparable a la pretensión.
- 4.2 En relación al principio citado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación, ha señalado: “3. *Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio tantum appellatum quantum devolutum, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia*



que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.” (sic).

Quinto.- Cuestiones jurídicas a resolver como consecuencia de los recursos de apelación interpuestos interpuesto por la parte demandada:

Las cuestiones jurídicas en debate, como consecuencia de los agravios expresados en el recurso de apelación de la parte demandada, se encuentran referidas a determinar:

- 5.1 Si el puesto de supervisor PT/ mantenimiento califica como un cargo de confianza.
- 5.2 Si la A quo ha omitido pronunciarse sobre lo que postula el demandante en su teoría del caso.
- 5.3 Si la A quo ha efectuado un correcto análisis de los medios de prueba a fin de determinar si el cargo de supervisor PT/ mantenimiento es un cargo de confianza.
- 5.4 Si en la sentencia materia de impugnación se ha incurrido en un vicio de motivación interna al determinar la fecha a partir de la cual se comunica al actor la calificación de su cargo.
- 5.5 Si se ha incurrido en un vicio de motivación aparente al no haberse informado correctamente la calificación desde su promoción.
- 5.6 Si se ha incurrido en una infracción normativa del artículo 61° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, realizando una interpretación errónea de la norma, al haberse declarado improcedente el pedido de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar.
- 5.7 Si se ha realizado un análisis de manera correcta respecto al cargo de confianza en base al artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sexto.- Del análisis del caso.

➤ **De la calificación del puesto de supervisor PT/ mantenimiento como cargo de confianza y el derecho a la prueba.**

- 6.1 Conforme se desprende del escrito de demanda y su modificación obrante de *fojas 126 a 158* y de *fojas 304 a 307* respectivamente, el accionante petitiona el pago de derechos y conceptos convencionales derivados del Convenio Colectivo del periodo 2016-2017, alegando que ingreso a laborar para la emplazada desde el 01 de octubre del 2004, como trabajador ordinario - operador de panel, afiliándose al Sindicato Único de Trabajadores de la emplazada desde el 25 de setiembre del 2007, y que fue promovido como Supervisor P/T y Mantenimiento, sin embargo desde el mes de noviembre del 2016 hasta la presentación de la demanda no se le viene otorgando los beneficios de naturaleza colectiva, por tanto al no ser el nuevo cargo uno de confianza, no resulta procedente que en forma arbitraria se le desconozca los beneficios convencionales que le corresponde.
- 6.2 El segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, define al personal de confianza señalando que: “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”.

- 6.3** En esa misma línea, la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, en su considerando cuarto establece que: “ El Tribunal Constitucional¹, 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 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 participe 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 (...)”.
- 6.4** Asimismo respecto a la calificación del cargo de confianza, debemos tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el expediente 2629-2013-PA/TC-Lima en su considerando sexto señala que: “(...) es preciso tener en cuenta que la determinación de la calificación de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder, de modo estricto, a la naturaleza de las funciones y labores que implica el cargo calificado como de confianza. Queda claro, entonces, que la determinación de la naturaleza de confianza de un cargo no depende de la voluntad del empleador, sino que está supeditada a las reales funciones llevadas a cabo por el trabajador, quien incluso puede impugnar la calificación efectuada en el plazo de treinta días de comunicada dicha calificación, de acuerdo con lo establecido por el artículo 61 del Decreto Supremo 001-96-TR”.
- 6.5** Bajo ese contexto respondiendo al agravio contenido en el *numeral 3.8*, en cuanto de que la A quo ha vulnerado el derecho de prueba al no haber valorado de manera adecuada las pruebas aportadas al proceso, las cuales acreditan que el cargo de supervisor era un cargo de confianza. Debemos indicar, en principio que el apelante está obligado a delimitar los extremos de su recurso en relación a cada punto específico contenido en la resolución que recurre; no siendo posible por tanto expresar fórmulas genéricas como la utilizada respecto a que no se valorado de manera adecuada las pruebas aportadas, desde que no es posible identificar qué extremo de los fundamentos de la sentencia le resultan agraviantes, ni de qué manera se afectado su derecho de defensa; no obstante, siendo que el cuestionamiento del apelante se centra en que el cargo de supervisor asignado al actor era un cargo de confianza, a continuación pasaremos a su análisis.
- 6.6** Del estudio escrupuloso de auto y del mérito probatorio aportado al proceso, se tiene que: **a)** De las boletas de pago de *fojas 92 a 96*, se verifica que el actor se desempeñó hasta septiembre del 2016 como “Operador Panel destilación” y a partir

¹ STC03501-2006-AA/TC



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA
SALA LABORAL PERMANENTE

Mz. K Lote s/n Primer Sector Derecho, Urbanización Antonia Moreno de Cáceres –
Ventanilla

del mes de octubre del mismo año como Supervisor P/T y Mantenimiento; **b)** Con la carta de fecha 22 de septiembre del 2016 inserto a fojas 174, la demandada pone en conocimiento del actor las condiciones de su nuevo puesto laboral, esto es, de Supervisor P/T y Mantenimiento, con una retribución mensual ascendente a S/6,800.00 nuevos soles, precisándose además en el rubro beneficios que: *“Pierde beneficios de empleado convenio y pervivirá beneficios excluido de convenio”*; documento del cual podemos advertir que no se hace alusión de que el puesto de Supervisor P/T y Mantenimiento sea un puesto de confianza; **c)** Mediante la carta de fecha 10 de noviembre del 2016 inserto a fojas 73, la demandada Respsol de manera expresa informa al actor que: *“luego de haber culminado una revisión de la calificación y clasificación de los cargos de nuestra compañía su posición ha sido calificada como una de confianza, de acuerdo a lo establecido en el artículo 43 del TUI del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta calificación constará en tú boleta de pago y planillas mensuales a partir del próximo mes”*. Por tanto, no es sino que recién con fecha 10 de noviembre del 2016 que se le informa al actor que el nuevo puesto laboral ha sido calificado y clasificado como uno de confianza, sin embargo, dicha posición no fue registrado en las boletas de pago correspondiente a los meses de noviembre y diciembre del 2016, tal como puede observarse de las copias obrante de fojas 95 a 99, por tanto, tampoco se ha cumplido con señalar de manera expresa que el cargo de Supervisor P/T y Mantenimiento corresponde a uno de confianza, el cual resulta ser una formalidad que debe observar el empleador en el libro de planilla y boleta de pago, conforme lo exige el literal c)² del artículo 59 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo; **d)** De las boletas de octubre y noviembre del 2016 se puede advertir que si bien el accionado ha referido que la promoción del actor fue como personal de confianza, cómo se explica que en dichos meses, el actor haya percibido incrementos por convenio colectivo; **e)** De la declaración testimonial efectuado en Audiencia de Juzgamiento, por el señor Gustavo Tealdo Baffi, se tiene que se desempeñó como Jefe del Departamento de Destilación desde el 2014 hasta febrero del presente año, es decir, fue Jefe del demandante durante el periodo en que fue promovido como Supervisor P/T y mantenimiento. Asimismo, el testigo en mención refirió que conoce al accionante cuando se desempeñó como panelista del grupo de operadores, y que posteriormente fue él quien le propuso la plaza vacante de supervisor de jornada normal o Supervisor de mantenimiento, explicándole en qué consistía sus funciones, las cuales son de responsabilidad *“(…) porque básicamente el puesto de supervisor de jornada normal es el que gestiona el mantenimiento del área y no solamente en el nivel de industria que estamos nosotros reparamos un equipo industrial no es un tema que se pueda tomar a la ligera hay todo un procedimiento de permiso de trabajo, análisis de permiso de trabajo solo está autorizado para hacerse por supervisores, esa es una diferencia importante entre los puestos de panelista y supervisor (...)”*; refiriendo además, que el actor no solo le remitía informes a él sino también a los demás Jefes de área; y que al advertir deficiencias en la labor, pese a que eran subsanadas por los jefes de las otras áreas, es que con la gerencia decidieron retirarlo del puesto de trabajo; por tanto, de lo vertido por el declarante se colige que

² Reglamento de la ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR)

Artículo 59.- para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

(...) c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.



si bien las labores del actor fueron importantes para asegurar la continuidad de las operaciones del departamento; sin embargo, de la descripción de la función desarrollada por el supervisor P/T y mantenimiento, no se desprende que sean de dirección o que producto de la relación funcional pueda tener acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general a información de carácter reservado; tanto más si los errores que cometía fueron enmendados por los demás jefes de área del departamento de destilación. Asimismo de la misma declaración, se desprende que tampoco podría considerarse que sus informes eran presentados directamente al personal de dirección, pues como ha indicado el testigo, estos informes eran remitidos él como Jefe del Departamento de Destilación y a los demás Jefes de área, con lo cual se colige que el actor no ha estado directamente subordinado a la dirección del empleador o de los cargos de dirección, tanto más si respecto de dichos Jefes no se ha acreditado en autos que se traten de personal de dirección; f) De otro lado, a través de los correos electrónicos de *fojas 229 a 244*, se observa que las actividades realizadas por el demandante no obedecían a una información de carácter reservada, ni mucho menos estaba en contacto personal y directo con el empleador, pues como se puede advertir de los mismos están relacionados a la verificación, preparación, revisión de equipos, los cuales guardan correspondencia con las funciones descritas por el testigo, al referir que se encargaba de coordinar con sus pares para que los equipos sean reparados. En consecuencia, del mérito de las pruebas antes analizadas, se concluye que el cargo de supervisor PT/mantenimiento asignado al actor no correspondía a un cargo de confianza conforme lo prevé el artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- 6.7 En ese sentido, este Colegiado comparte la conclusión arribada por la A quo, respecto a que el actor no fue un personal de confianza al desempeñarse en el cargo de supervisor P/T y mantenimiento, sino un personal ordinario, tal como lo desarrolla adecuadamente en los fundamentos 6.8 a 6.22 de la sentencia recurrida, del cual se puede advertir que fue analizado teniendo en cuenta las particularidades que el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3501-2006-PA/TC ha desarrollado que diferenciar el cargo de confianza con la de un trabajador común; en consecuencia, no resulta atendible el agravio contenidos en los **numerales 3.8** de la presente.
- 6.8 De otro lado, si bien la A quo al arribar a dicha conclusión no mencionó la prueba consistente en los correos electrónicos, sin embargo, no debe dejar de advertirse que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, siendo que en la resolución serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten la decisión³; por tanto, el no haber considerado dicho medio probatorio, ello no está afectado el derecho a la prueba, tanto más, si este tiene por finalidad lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional, el cual para la A quo se obtuvo con las pruebas merituadas en los

³ Código Procesal Civil.

Artículo 197.- Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo en la resolución serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten la decisión

fundamentos de la sentencia antes acotados; por tanto, el agravio contenido en el **numeral 3.3** tampoco no resulta estimable.

➤ **Respecto a la omisión incurrida por el juzgado de pronunciarse sobre lo que postula el demandante en su teoría del caso.**

6.9 De la revisión del audio de la Audiencia de Juzgamiento, en la etapa de confrontación de posiciones el abogado de la parte demandante expone oralmente sus pretensiones demandadas y los fundamentos de hecho que las sustentan (teoría del caso), y en base a ello, se ha establecido en el acta de audiencia de juzgamiento de *fojas 342 a 344* como hechos que no necesitan ser probados que el demandante fue promovido al cargo de supervisor PT/ mantenimiento el 22 de septiembre del 2016 y como hechos controvertidos, si el cargo de supervisor PT/mantenimiento es uno de confianza u ordinario, así como, si el demandante ha realizado labores como personal de confianza en el cargo de supervisor PT/mantenimiento a diferencia del cargo de operador de panel, de lo que podemos observar que de los hecho materia de controversia establecidos por la A quo giran en base a la teoría del caso postulada por el demandante, es decir, si el cargo de supervisor PT/ mantenimiento es un cargo de confianza.

6.10 Sin embargo, la demandada expresa como agravio en su escrito de apelación que: *“la juzgadora no hace referencia alguna a este aspecto postulado por el demandante como el sustento de su “teoría del caso”, el señalar que él era un trabajador ordinario porque aun con el ascenso a supervisor P/T continuaba desarrollando las mismas funciones que cuando era un trabajador operador panelista de destinación”*.

6.11 Al respecto, es de indicar la Nueva Ley Procesal Laboral en su artículo 31° establece, el contenido de la sentencia, señalando que: *“El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. (...). La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda (...)”*; por lo que conforme a los medios probatorios aportados al presente caso como son: las boletas de pago *a fojas 92 a 100*, informe de comunicación de funciones inserto *a fojas 175*, así como la declaración testimonial del señor Gustavo Tealdo Baffi; es que la A quo en su considerando 6.13 llega a la conclusión que: *“(...) lo que permite concluir que no se encuentra probado que el demandante haya realizado labores ligadas al destino de la empresa (como supervisor) (...)”*, así como del considerando 6.16 ha concluido que el *“(...) desarrollaba de manera eventual y conjunta las funciones primigenias para las que fue contratado antes de la promoción, lo que debilita la postura de la demandada de que el actor ejercía solo funciones de confianza (...)”*. Por lo expuesto, es de indicarse que la A quo ha emitido sentencia sobre la base de la teoría del caso planteada por el demandante, por lo que corresponde desestimar el agravio contenido en el **numeral 3.1** del escrito de apelación.

➤ **Del análisis correcto de los medios de prueba a fin de determinar si el cargo de supervisor PT/ mantenimiento es un cargo de confianza.**

6.12 Respecto al agravio contenido en el numeral 3.2 del escrito de apelación, la demandada refiere que la A quo al resolver el pedido de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar ha vulnerado el derecho a la prueba, pues a pesar de haberse admitido al proceso la carta de fecha 10 de noviembre del 2016, y

habiendo transcurrido en exceso el plazo para cuestionar la calificación de sus cargo esto es 30 días hábiles; ante ello el juzgado concluye que no puede aplicarse dicho plazo, ello debido a que resulta controvertido el hecho que el actor tuviera conocimiento de que el cargo desempeñado como supervisor de mantenimiento correspondiera a un cargo de confianza, por lo cual no podría haber impugnado la calificación efectuada dentro del plazo legal establecido; razón por la cual la demandada indica que, se estaría vulnerando el derecho a la prueba, teniendo en cuenta que el actor por lo menos desde el 10 de noviembre del 2016 conocía la calificación de sus puesto de trabajo.

- 6.13 Al respecto, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03271-2012-PA/TC-Tacna ha establecido que al derecho a la prueba que: “10. (...) el derecho fundamental a la prueba tiene protección constitucional, en la medida en que es un derecho contenido de manera implícita en el derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución. Al respecto, cabe precisar que una de las garantías que asisten a las partes del proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear convicción en el juzgador sobre la veracidad de sus argumentos. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento tienen el derecho de producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. 11. Es un derecho complejo cuyo contenido está determinado por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, el derecho a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados; que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. Por ello, la valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito a fin de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado”. 12. No obstante lo expuesto cabe precisar que, como todo derecho fundamental, el derecho a la prueba también está sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sea armonizado con otros derechos o bienes constitucionales –límites extrínsecos– como de la propia naturaleza del derecho en cuestión –límites intrínsecos–. De ahí que resulta innegable que *el derecho a la prueba apareja la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la Constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor*. 13. Ahora bien, tal derecho importa una doble exigencia al juzgador: (i) no omitir la valoración de los medios probatorios aportados por las partes al proceso dentro del marco del respeto a los derechos fundamentales y a lo establecido en las leyes pertinentes; y, (ii) la exigencia de que dichos medios probatorios sean valorados debidamente con base en criterios objetivos y razonables. Por tanto, la omisión injustificada de la valoración de una prueba aportada por las partes comporta una vulneración del derecho fundamental a la prueba y, por ende, del derecho al debido proceso”.
- 6.14 En caso de autos, conforme se observa del considerando 4.6 de la sentencia, la A quo se adhiere a la postura ceñida por la Corte Suprema - Sala Constitucional y

Social Permanente en el expediente N° 000865-2011, en la interpretación del artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, el cual establece que es: “(...) preciso indicar que con la locución **podrán** utilizada en la redacción del mencionado dispositivo normativo, permite inferir con claridad que, el acudir o no al Poder Judicial a efecto de cuestionar la calificación de su trabajo como de dirección o confianza, **se entiende facultativo más no obligatorio**, y en este sentido, no puede restringir el derecho de estos trabajadores a la tutela jurisdiccional efectiva otorgada en mérito a lo previsto en el catálogo de derechos de nuestra Carta Magna, (...)”. Máxime si conforme se ha indicado en el considerando 6.4 de la presente, el Tribunal Constitucional en el expediente 2629-2013-PA/TC- Lima en su considerando sexto señala que: “(...) Queda claro, entonces, que la determinación de la naturaleza de confianza de un cargo no depende de la voluntad del empleador, sino que está supeditada a las reales funciones llevadas a cabo por el trabajador, quien incluso puede impugnar la calificación efectuada en el plazo de treinta días de comunicada dicha calificación, de acuerdo con lo establecido por el artículo 61 del Decreto Supremo 001-96-TR”. (subrayado y negrita es agregado nuestro)

- 6.15 En consecuencia y siguiendo el criterio esbozado queda claro que, el cargo de confianza está supeditado a las reales funciones llevadas a cabo por el trabajador, teniendo este la opción de cuestionar o no la calificación de su trabajo en el plazo establecido en la norma precedentemente indicada; más aún cuando del acta de audiencia de juzgamiento inserto a *fojas 342 a 344*, observamos como uno de los hechos materia de controversia es justamente determinar si el cargo de supervisor P/T y mantenimiento es uno de confianza u ordinario. Es por ello que la A quo de manera acertada en el considerando 4.8 de la sentencia ha señalado que: “*tampoco operaría el plazo antes citado, si en el presente caso, resulta controvertido el hecho de que el actor tuviera conocimiento que el cargo desempeñado como supervisor de mantenimiento correspondería a un cargo de confianza (...)*”; por tanto, al no verificarse una afectación al derecho a la prueba, el agravio contenido en el **numeral 3.2** no resulta estimable.
- 6.16 Asimismo, la A quo ha analizado de manera conjunta la declaración brindada por el testigo y no de manera individual es decir descontextualizando la declaración (*ello en relación a cuando iniciaba su labor mostraba algunas deficiencias un ejemplo no sabía Excel, por lo tanto tuvimos que apoyar*), es por ello y como consecuencia de haber valorado de manera global la declaración realizada por el testigo es que la A quo en el considerando 6.14 llega a la conclusión que “ (...) resulta evidente que tales actividades no se encuentran ligadas al destino de la empresa, pues *“básicamente el jefe de área toma conocimiento de este reporte porque es **quien toma acción sobre lo que tiene que hacer en las noches y preparar los equipos. Yo recibo también esa información para ver el flujo del mantenimiento y de intervenciones que se estén dando como se tienen que dar**, para asignar más recursos o para elevar algunos pedidos a nivel de jefatura cuando hay algunas trabas”, por lo que se tiene que de las actividades propias del actor no dependía la plena garantía y seguridad del giro principal de la empresa, sino que se trataba de un trabajo conjunto, donde sus actividades eran supervisadas por un par un homologo (jefe de área), mas no coincidían plenamente con la representatividad que ejerce un trabajador de la empresa para que se tomen las decisiones pertinentes para asegurar la productividad del área asignada*”. Por lo expuesto se llega a la conclusión que la A quo no ha descontextualizado las declaraciones del testigo; sino por el contrario se ha producido una valoración de

manera conjunta de la declaración brindada por el testigo, hecho que le generó convicción a la juzgadora, lo cual le permitió extraer conclusiones valiosas sobre el hecho controvertido; por tanto no se verifica la alegada descontextualización a la que se alude, máxime si no está en duda la importancia de las funciones asignadas a un Supervisor, sino que el cargo como trabajador de confianza estén ligadas de manera íntima al destino de la empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, de modo tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento laboral plena aceptación, lo cual indudablemente no ha ocurrido en el caso de autos, conforme a la declaración del testigo señor Gustavo Tealdo Baffi recogido en el fundamento 6.13 de la recurrida, quien manifestó que el actor recibió apoyo en sus labores por parte del Jefe de equipo que subsanaba sus errores, pues mostraba deficiencia en su trabajo, lo que evidencia que las funciones asignadas no eran de dirección, menos que por su vinculación con la demandada pueda acceder a información reservada; ergo, el agravio contenido en el **numeral 3.7** tampoco resulta amparable.

- **Si se ha incurrido en un vicio de motivación interna al determinar la fecha a partir de la cual se comunica al actor la calificación de su cargo.**

Respecto a la debida motivación de resoluciones

6.17 Al respecto, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3943-2006-PA/TC, en su considerando cuarto ha señalado: “(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente una violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. A juicio del Tribunal, el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado en los siguientes supuestos:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica.
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la



decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

- 6.18** Asimismo, en la misma línea, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00728-2008 PHC/TC- Lima, ha desarrollado en su considerando séptimo inciso a) la inexistencia de motivación o motivación aparente, al indicar que: "está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico".
- 6.19** En ese contexto en cuanto al agravio contenido en el numeral 3.4 de la presente, la demandada refiere que la A quo ha incurrido en un vicio de motivación interna al determinar la fecha a partir de la cual se comunica al actor la calificación de su cargo, toda vez que la A quo en el considerando 4.8 establece que, no puede aplicarse el plazo establecido para la impugnación de la calificación del puesto, pues existiría controversia respecto de que el demandante tuviera conocimiento de dicha calificación.
- 6.20** Al respecto es de indicar que conforme se ha desarrollado líneas arriba (considerando 6.14 y 6.15 de la presente resolución) estableciéndose que el actor tiene la opción de cuestionar o no la calificación de su trabajo entendiéndose esta como facultativa.
- 6.21** Así mismo alude como segunda parte de su agravio que, del considerando 6.8 de la sentencia impugnada, el juzgado concluye que la nomenclatura como trabajador de confianza del actor fue realizada con el envío de la carta de fecha 10 de noviembre del 2016, por lo que la conclusión arribada por el juzgado es errada, pues está acreditado con las pruebas aportadas al proceso que el actor tomo conocimiento de la calificación del puesto de supervisor desde que recibió la propuesta de la promoción.
- 6.22** Al respecto es de indicar que, de la revisión de los medios probatorios obrantes en autos, como son: la carta de oferta de trabajo de fecha 22 de septiembre del 2016



obstante a fojas 174, es de apreciarse que se le pone en conocimiento al actor las condiciones de su nuevo puesto, señalándose expresamente que *“Pierde beneficios de empleado convenio y percibirá beneficios de excluido convenio”*; sin embargo la referida carta no hace alusión alguna respecto que el puesto de supervisor es uno de confianza y es recién que con carta de fecha 10 de noviembre del 2016 inserto a fojas 73, que de manera expresa que *“luego de haber culminado una revisión de la calificación y clasificación de los cargos de nuestra compañía su posición ha sido calificada como una de confianza (...)”*. Por lo que dicha calificación constara en sus boletas de pago y planillas mensuales a partir del próximo mes”, no obstante de las boletas de pago de los meses de noviembre y diciembre del 2016 inserto a fojas 95 a 99, es de apreciarse que la demandada no ha cumplido señalar en las citadas boletas que el cargo es de confianza, más aun si del acta de audiencia de juzgamiento, se puede apreciar que es materia de controversia si el cargo de supervisor PT/ manteniendo es uno de confianza u ordinario. Es por ello que la A quo en su considerando 6.9 establece que: *“(...) no podría quedar a libre interpretación de las partes la calificación precitada de confianza (...)”* y en su considerando 6.10 establece que: *“(...) de los medios aportados es que corresponde establecer si el actor se ha desempeñado como trabajador de confianza o como ordinario (...)”*. Por lo expuesto es de señalarse que la A quo ha motivado de manera concatenada los hechos expuestos, por ende no existe incoherencia narrativa que de lugar a una motivación interna de la sentencia; por lo que corresponde desestimar el agravio contenido en el **numeral 3.4** de la presente.

➤ **Si se ha incurrido en un vicio de motivación aparente al no haberse informado correctamente la calificación desde su promoción.**

6.23 En cuanto a lo alegado por la demandada en relación a que se ha incurrido en vicio procesal por motivación aparente al concluir que el demandante no tuvo conocimiento de la calificación de su cargo desde su promoción (22 de septiembre del 2016). Al respecto este argumento carece de sustento ya que conforme se ha determinado en autos, en la carta del 22 de septiembre del 2016 mediante la cual le informan las condiciones del nuevo puesto de trabajo (Supervisor P/T y mantenimiento) no se precisa nada sobre su condición de trabajador de confianza, sino que recién se informa mediante Carta de fecha 10 de noviembre del 2016 inserto a fojas 73, precisando de manera expresa al actor que *“luego de haber culminado una revisión de la calificación y clasificación de los cargos de nuestra compañía su posición ha sido calificada como una de confianza (...)”*; siendo además que de las boletas de pagos obrante en autos tampoco se observa que la demandada haya cumplido con señalar de manera expresa si el cargo de supervisor corresponde a uno de confianza; ni siquiera en las boletas de pago de los meses de noviembre y diciembre del 2016 de obrante de fojas 95 a 99, que fueran expedidas con fecha posterior a la Carta del 10 de noviembre del 2016; por tanto, no podría exigírsele al actor que conocía que su promoción como Supervisor P/T y mantenimiento era un cargo de confianza. Ergo, el agravio contenido en el **numeral 3.5** no resulta estimable.

6.24 Respecto al agravio en que la A quo debió verificar si en la realidad el cargo de supervisor cumplía con las características de un cargo de confianza. Al respecto es de indicar que desde el numeral 6.11 al 6.16 de la sentencia impugnada se advierte que el juzgado analizó: i) la confianza depositada en el actor por parte de la empresa;



ii) la representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; y iii) la dirección y dependencia del cargo, a pesar de no ser aspectos que según nuestra legislación definan a un trabajador de confianza, las cuales constituyen las particularidades desarrolladas por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3501-2006-PA/TC para diferenciar el cargo de confianza con la de un trabajador común, la misma que guarda consonancia con lo previsto el artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

6.25 Al respecto el artículo 43^{o4} del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: “(...) 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”.

6.26 Bajo esa misma línea y teniendo como basamento el citado artículo, es que la A quo ha fundamentado de manera correcta el considerandos 6.11 estableciendo que: “(...), lo que denota que las funciones del actor fueron ordinarias, toda vez que no genera el convencimiento de esa relación funcional que debe existir entre el trabajador (de confianza) y el empleador para la toma de decisiones de la empresa, lo que nos impide coincidir con los intereses que propone la emplazada”, del considerando 6.13 indica que: “(...) lo que permite concluir que no se encuentra probado que el demandante haya realizado labores ligadas con el destino de la empresa, que si bien pudieron ser funciones importantes en la misma, pero no importaban que su no realización desencadenaría el debacle de las actividades de la empresa (...)”, más aun si “(...) lo que significa que el trabajo del demandante no incidía en las funciones de dirección o que, producto de la relación funcional entre trabajador y empleador, aquel pueda acceder a secretos industriales (...)”, por lo que en el considerando 6.14 señala que: “(...)sus actividades eran supervisadas por un par de homólogos, mas no coincidían plenamente con la representatividad que ejerce un trabajador de la empresa para que se tomen las decisiones pertinentes para asegurar la productividad del área asignada”; por lo que a manera de desenlace en el considerando 6.15 concluye que: “(...) ha quedado establecido que el demandante no ejercía funciones directivas o administrativas en nombre de su empleador, o que el débito de los servicios lo ligaban de manera íntima al destino de la empresa pues el actor debía emitir informes y reportar diariamente sus labores (...)”. Máxime si conforme sea citado precedentemente que la la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, en su considerando cuarto ha establecido las características propias de un trabajador de confianza. Por ende al haber desarrollado, analizado y argumentado de manera correcta la A quo, las características propias de un trabajador de confianza, es que llega a la conclusión que el cargo de supervisor no era uno de confianza, es por ello que no corresponde amparar este extremo del

⁴ Decreto Supremo N° 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 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.

agravio planteado. Por ende corresponde desestimar el agravio contenido en el *numeral 3.6*.

- Si se ha incurrido en una infracción normativa del artículo 61° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, realizando una interpretación errónea de la norma, al haberse declarado improcedente el pedido de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar.

6.27 Previamente debemos tener presente que el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR establece lo siguiente: “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”.

6.28 La demandada refiere en su escrito de apelación que, la A quo ha incurrido en un error, pues interpreta de manera errada el citado artículo, ya que el juzgado señala que dicha norma no resulta imperativa para el actor, pues la norma indica que el trabajador “podrá” cuestionar su calificación de lo que se entiende que es opcional o facultativa; pero la correcta interpretación sería: “Si un trabajador que considera es indebidamente calificado como de dirección o de confianza puede cuestionar ello judicialmente; sin embargo debe realizarlo dentro del plazo de 30 días naturales de conocer su calificación”.

6.29 Sobre el particular, y conforme lo ha sostenido este Colegiado en líneas arriba, se ha esbozado de manera clara las razones por las cuales no podría adoptar la postura planteada por la demandada en su escrito de apelación, siendo una de las conclusiones que: “el cargo de confianza está supeditado a las reales funciones llevadas a cabo por el trabajador, teniendo este la opción de cuestionar o no la calificación de su trabajo”. Máxime si la posición asumida no es contraria a la Casación N° 18450-2015 Lima, pues en su considerando 3.6 ha señalado que: “(...) el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma que cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° de la norma en mención, este tiene **habilitada la acción correspondiente**, para dejar sin efecto tal calificación”. Ergo habiendo quedado establecido que el actor tenía la opción de cuestionar o no la calificación de su trabajo, es que corresponde desestimar el agravio contenido en el *numeral 3.9*.

- Si se ha realizado un análisis de manera correcta respecto al cargo de confianza en base al artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

6.30 En cuanto al agravio que si bien el juzgado en el considerando 6.1 de la sentencia impugnada ha citado el artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo cierto es

que al momento de analizar si en los hechos el demandante era o no un trabajador de confianza, no la aplica, lo cual constituye un grave error que no permitió resolver la controversia conforme a derecho. Asimismo indica que la A quo debió analizar: i) si laboro en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección; ii) si tuvo acceso los secretos industriales, comerciales profesionales y en general a la información de carácter reservado; iii) si sus opiniones o informes eran presentados directamente al personal de dirección contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales, a pesar de ello, la A quo ha analizado otras peculiaridades, que originan un análisis parcializado y errado de las pruebas que han llevado a concluir que el actor no es un trabajador de confianza.

6.31 Al respecto es de indicar que, según la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, en su considerando cuarto establece que: “ El Tribunal Constitucional⁵, 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 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 (...)”.

6.32 Por lo expuesto y teniendo como basamento la citada Casación, se observa que la A quo ha desarrollado las características particulares de un trabajador de confianza; además de los numerales 6.25 al 6.27 de la presente se ha desarrollado en torno a este agravio planteado por la demandada. Por ende, corresponde desestimar el agravio contenido en el *numeral 3.10*.

6.33 Ahora a modo de conclusión, si bien la demandada invoca en su escrito de apelación la Casación Laboral N° 19599-2015- Lima, la cual hace referencia a la infracción normativa del derecho al debido proceso; es criterio de éste Colegiado que, habiéndose determinado en líneas precedentes que la A quo al emitir la resolución materia de impugnación, no ha vulnerado los derechos señalados en la citada Casación como son: El derecho al debido proceso, el cual está comprendido por el derechos a la prueba y a la resolución debidamente motivada; por lo expuesto es que corresponde desestimar el argumento invocado por la demandada en su escrito de apelación.

III DECISION:

⁵ STC03501-2006-AA/TC

En mérito a los fundamentos expuestos, la Sala Laboral Permanente de Ventanilla, en atención a la facultad conferida por la Constitución Política del Estado; **RESUELVEN:**

Uno).- CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número doce, de fecha veintiocho de marzo del dos mil diecinueve, que declara **fundada en parte** la demanda interpuesta por Wilfredo Orlando Cabrera Alva contra Refinería La Pampilla S.A.A. sobre Pago de Beneficios Económicos y otros, en consecuencia, ordena que la demandada: **i) IMPROCEDENTE** la excepción de conclusión del proceso por conciliación y la solicitud de improcedencia de la demanda por falta de interés para obrar del demandante e **INFUNDADA** la tacha por nulidad contra la Resolución Directoral N° 072-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT, formuladas por la emplazada; **ii) CUMPLA** con abonar al actor la suma de **S/.27, 994.20 Soles (VEINTISIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON 20/100 SOLES)**, por los conceptos derivados de convenio colectivo 2016-2017 más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, además de proseguir con su pago según a las directivas impartidas; **iii) INFUNDADA** la pretensión si se debe mantener el nivel y categoría del cargo desempeñado por el demandante con el débito de sus servicios a favor de la Refinería La Pampilla S.A.A, a consecuencia del desistimiento del actor; **iv) Con costas y costos del proceso**, que se fijaran en ejecución de sentencia.

Dos).- Tómese razón y hágase saber.

S.S.

ZUÑIGA HERRERA DE LEGUA

GARCÍA MATALLANA

ORDOÑEZ ZAVALA

