



EXP. N° 3066-2018-0-1801-JR-LA-15 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONEZ RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 15° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 03/03/2021

***Sumilla:** Actualmente nuestra legislación ha definido al personal de confianza (en los artículos 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR) a aquel trabajador que posee un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea a desempeñar para hacer presentes los intereses del empleado, pues la confianza es una relación especial en razón a la representación general del empleador frente a los trabajadores, siempre observando que se cumplan debidamente los intereses de la empresa y la competencia profesional de cada trabajador.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, tres de marzo del dos mil veintiuno.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **IGNACIO SEVERO BORDA QUISPE**, contra la Sentencia N° 308-2020 contenida mediante Resolución N° 08, de fecha 30 de diciembre de 2020, en el cual se declaró fundada en parte la demanda y precisando lo siguiente:

- a) El reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, a consecuencia de la desnaturalización del contrato por servicio específico, desde el 26 de junio de 2014 al 31 de diciembre de 2017.
- b) Infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales



- c) Abonar las costas y costos procesales, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante, **IGNACIO SEVERO BORDA QUISPE**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener los siguientes elementos:

- i. Se aprecia un error al momento de considerar que el trabajador demandante ejercía un cargo de confianza, pues esta parte procesal ha ejercido el cargo de Superintendente de Mina y no tenía acceso a información reservada de la empresa. (Agravio N°01)
- ii. No se ha determinado o identificado desde el inicio de la relación laboral que el puesto contratado ha sido de confianza; por lo que no se puede indicar en estas circunstancias que el trabajador demandante ha tenido un cargo de confianza. Más aún que dentro de la boleta de pago se ha determinado solamente que el cargo ha sido Superintendente de Mina. (Agravio N°02)
- iii. No se ha considerado que el cese de la relación laboral ha sido irregular, por lo que se deberá asignar los conceptos de indemnización por despido arbitrario. (Agravio N°03)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: De la motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal



Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio do constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

”La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiodo sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



- 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 [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- 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 vengan 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).*

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....



CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: Sobre la Categoría de Trabajador de Confianza.- Preliminarmente, no ha existido un consenso definitivo para poder identificar a este tipo de trabajador, pues han existido diferentes parámetros para poder obtener tal resultado³, por ello, en las legislaciones de Trabajo, se ha nombrado varias veces *-sin definirlos-* a aquellos que han ocupado cargos de directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración; excluyéndolos de esta manera de los convenios colectivos y demás protecciones sociales.

Además, ante una aparente contradicción sobre su reconocimiento como trabajadores o como sujetos independientes⁴, actualmente **nuestra legislación ha definido al personal de confianza (en los artículos 43⁵ y 44⁶ del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR) como aquellos que poseen un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea a desempeñar para hacer presentes los intereses del empleador⁷**, pues la confianza es una relación especial en razón a la representación general del empleador frente a los trabajadores, siempre observando que se cumplan debidamente los intereses de la empresa y la competencia profesional de cada trabajador⁸; de esta manera, en nuestro

³ MIGUEL CANTON MOLLER, “*El Contrato de Trabajo de Confianza*”, Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en homenaje al profesor Mario L. Deveali, Edit. Heliasta S.R.L, Buenos Aires, 1979, el autor, además, menciona que cuando se establecía como causal para la terminación del contrato de Trabajo de quienes ejercen labores de dirección, fiscalización y vigilancia, era la pérdida de confianza y, consiguientemente, se excluía de la posibilidad por su calidad de representantes del patrón, para ingresar en el sindicato de los demás trabajadores, criterio abiertamente debatible, puesto que solo se considera el ámbito meramente subjetivo sin tomar en cuenta las propias condiciones del trabajo, es decir, la finalidad y la estructura propia de la labor, estos criterios serán desarrollados más adelante.

⁴ En efecto, existía un amplio debate sobre cuáles eran los criterios para considerar a un prestador como trabajador, para tal efecto, MARIO DE LA CUEVA, citado por NESTOR DE BUEN, “*Derechos del Trabajador de Confianza*”, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pág. 15, en la que consideraba que aquellos sujetos eran altos empleados, concluyendo que no eran trabajadores y que la designación de un director o de un gerente se asemeja a la de un profesional liberal fundada en razones “*intuitu personae*”, causales para relativizar la jornada como la forma de pago; para el autor JESUS CASTORENA, cit. por Moller, sostenía que entre el patrón y su personal de confianza no existía un Contrato de Trabajo, sino un mandato, en tanto que los actos de servicio del mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica.

⁵ El artículo 43° de la LPCL claramente ha prescrito que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.

⁶ El artículo 44° de la LPCL dispone de forma expresa que todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo 43°. Asimismo, regula que en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

⁷ NESTOR DE BUEN, “*Derechos del Trabajador de Confianza*”, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pág. 15

⁸ MANUEL ALONSO GARCIA, “*Curso del Derecho del Trabajo*”. Edit. Ariel, 1981, pág. 148



sistema jurídico nacional, el concepto de trabajador de confianza se relativizará a cada caso en concreto, pues su diferencia no se sujetará a un tipo de trabajador, sino por la responsabilidad y la función desempeñada.

En tal sentido, actualmente la jurisprudencia ha reiterado que el cargo de confianza de un trabajador no se sustentará en un criterio meramente subjetivo o de análisis objetivo de cada puesto en una empresa, sino de una peculiar condición en la que el trabajador se vincule a cada ambiente productivo; con ello, conforme a la modalidad de ingreso al cargo se determinará el tipo de protección a aplicar, pues solamente existirá -conforme a los recientes fallos judiciales y acuerdos plenarios en materia laboral- una tutela jurídica si el acceso al cargo de confianza se produjo a través de la promoción o ascenso y no en aquellos supuestos en donde se haya nombrado el cargo de confianza en forma directa, pues el cese de cargo de confianza no conllevará a la configuración de un despido arbitrario, ni mucho menos a una indemnización.

QUINTO: En efecto, el Tribunal Constitucional ya ha señalado desde hace varios años - tal como lo descrito en el Exp. N°03 501-2006-PA/TC- que:

"(...) A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general(...) Este Colegiado (...) estima 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. (...)*

Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos (...)"

De esta manera, en caso del cese de la confianza por parte del empleador, la propia jurisprudencia constitucional ha precisado tal pérdida subjetiva conllevará a la extinción de una relación laboral -en caso se ingrese en forma directa a tal cargo- sin opción a una reposición al puesto de trabajo, pues:

"(...) Este Colegiado (...) estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como: (...) 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 o 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), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.(...)"*

Salvo que en el proceso se haya podido acreditar que el demandante ha accedido al cargo de confianza a través de un progreso en su carrera, en donde si se admitirá la reposición al puesto anterior asumido con anterioridad al cese; en efecto, de la propia revisión del Exp. N° 03501-2006-PA/TC, se aprecia que, en el caso de ascenso o progreso en la carrera, se deberá optar por la opción de la reposición al puesto anterior, por cuanto:

"(...) En referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo (...) De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución (...) Por lo que, 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 se genere un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 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 retirase la confianza posteriormente al ser promovido (...)"

SEXTO: Asimismo, en lo que respecta a la indemnización por despido arbitrario, si bien es verdad que anteriores criterios jurisdiccionales sustentaban la viabilidad de otorgar una indemnización por no haberse renovado la confianza, también se encuentra acorde a Derecho que la propia Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha variado sustancialmente tal criterio, al precisar en forma expresa, tal como lo señalado en la Casación N° 1 8450-2015-Lima, que:

"(...)Al respecto cabe señalar que la regla tratándose de los trabajadores de confianza es en sentido inverso, es decir, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario, siendo que por excepción ello será posible en los casos en que estemos frente a trabajadores cuya «relación laboral sea mixta», es decir hayan sido trabajadores comunes y luego promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso el retiro de confianza no puede ni debe



extinguir el vínculo contractual, sino que debe dar lugar a que el trabajador retorne al puesto de trabajo «común». Y si se le despide, con motivo del retiro de la confianza, del cargo de confianza y del cargo «común» entonces sí correspondería no solo la reposición en el cargo «común», o la indemnización por despido arbitrario (...)".

Tan cierto es lo afirmado que el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de la Lima (NLPT) del año 2017 ha acordado:

"(...) No corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza, en cuanto, conforme el segundo párrafo del artículo 44° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N°728, en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación (...)"

Puesto que se ratifica la posición por el cual la terminación del vínculo laboral que tiene como motivo o causa el retiro de confianza del empleador no supone un despido arbitrario, pues dichas particularidades subjetivas (propias de los trabajadores de confianza) determinan que no corresponda otorgar indemnización por despido arbitrario, pues el retiro de confianza es una situación especial que extingue el contrato de trabajo de naturaleza subjetiva, salvo en los supuesto de ascenso de categoría; salvo que el empleador decida a libre discrecionalidad, conforme a su derecho constitucional a la libertad de empresa, extinguir la relación laboral conforme a la aplicación del despido mediante una causa justa, mediante el cual el propio empleador deberá acreditar la extinción mediante la constitución de una causa justa y conforme a la prevalencia de un Debido Proceso y el derecho a la Defensa.

SETIMO: Además, es preciso señalar que recientemente la propia Corte Suprema de la República ha expedido el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, mediante el cual las Salas Constitucionales y Sociales han concordado por unanimidad la siguiente conclusión:

"(...) Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza. Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo (...)".

De esta manera, actualmente existe el criterio interpretativo mayoritario por el cual no se otorgará una indemnización por despido arbitrario para aquellos trabajadores que hayan ingresado en forma directa al puesto de cargo de confianza y hayan sido cesados por la causal de cese de la propia confianza por parte del empleador; mas no a los que ingresaron a tal puesto por una actuación meritocrática.



OCTAVO: Del caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02).- De los actuados, **la parte demandante** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error y ha motivado inadecuadamente al momento de no valorar las actividades del trabajador demandante, por cuanto se ha acreditado que el actor no ha desempeñado una función sujeto a un cargo de confianza, sino que ha realizado actividades ordinarias.

Para ello, considera que las actividades desarrolladas por el trabajador demandante se han desarrollado conforme al cargo de Superintendente de Mina y no tenía acceso a información reservada de la empresa; asimismo, se precisa que no se ha determinado o identificado desde el inicio de la relación laboral que el puesto contratado ha sido de confianza. De esta manera, no se puede indicar en estas circunstancias que el trabajador demandante ha tenido un cargo de confianza., más aún que dentro de la boleta de pago se ha determinado solamente que el cargo ha sido Superintendente de Mina.

Ahora, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** advierte que el demandante no ha acreditado en forma objetiva una simulación de labores sujetas a una confianza (para acceder a una función ordinaria), pues el actor ha desempeñado funciones propias dentro del cargo de confianza como Superintendente de Mina y quien ha sido fiscalizado por el Gerente de Operaciones. Asimismo, se aprecia que el propio trabajador demandante ha suplido al Gerente de Operaciones por la propia decisión de los órganos directivos mediante representación ante terceros.

NOVENO: Ahora, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** estima que si las funciones realizadas por el trabajador demandante, los cuales han sido ratificadas en la sentencia así como en el recurso de apelación de sentencia, se circunscriben conforme a los siguientes elementos:

“(…)

- a) *Dirigir y controlar las actividades de mina de su equipo, para alcanzar las metas físicas y económicas.*
- b) *Liderar las operaciones de la mina, respetando los demás elevados estándares de seguridad y verificando el cumplimiento de las normas medioambientales vigentes.*
- c) *Organizar, planificar la mitigación de problemas ambientales que permita la actividad minera dentro del marco.*
- d) *Asegurar que dentro de su área de competencia, se respeten las políticas, estándares y procedimientos establecidos para la industria minera metalúrgica.*
- e) *Dirigir y controlar los costos operativos, así como las inversiones de capital en concordancia con los planes aprobados.*
- f) *Asegurar la entrega oportuna de las TM previstas, con la calidad requerida (definir)*
- g) *Recomendar relevantes parámetros de referencia que deban ser alcanzados en las distintas áreas de operaciones, en consecuencia el puesto deberá identificar las mejores prácticas que permitan mejorar los procesos vigentes para alcanzar e incluso exceder los objetivos planificados.*
- h) *Desarrollar estrategias de explotación en yacimientos.*
- i) *Diseño, planificación de proyectos mineros.*



- j) *Constante capacitación de personal.*
- k) *Control de ejecución de proyectos (...)*

Entonces podremos apreciar que el trabajador demandante ha ostentado la categoría de un trabajador de confianza, por cuanto que esta parte procesal controlaba personal asignado a su cargo, realizaba un control en la ejecución de proyectos y respondía de los mismos antes sus superiores jerárquicos.

DECIMO: Ahora, en caso exista duda sobre las funciones desempeñadas por la parte demandante por la presunta falta de determinación de las funciones, se podrá apreciar que (dentro de la celebración de la vista de la causa ante esta instancia procesal) la parte demandante admitió que ostentaba un cargo de confianza; por cuanto que se encontraba en una categoría superior a los ingenieros supervisores y controlaba el cumplimiento de sus labores.

En base a ello, si se tiene presente las afirmaciones señaladas dentro de la vista de la causa ante esta segunda instancia, tales como:

“(...) Yo tuve el cargo de Superintendente de Mina, dirigía las operaciones en la mina, encima de mi estaba el Superintendente General (...) Había muchas superintendencias paralelas (...) Yo tenía a mi cargo personal de 500 a 600 trabajadores (...) Supervisaba las funciones de los Ingenieros de Zona dentro del área designada y cada ingeniero designaba las labores diarias a cada trabajador (...) Cada ingeniero realizaba un control de su zona, lógicamente yo coordinaba con los ingenieros, yo tenía dos asistentes, ingenieros de guardia y algunos técnicos a cargo (...) Yo disponía a cada ingeniero el control de una zona para el control del personal (...) Me dedicaba al tema de la seguridad, de la extracción de los equipos, la producción diaria de la mina así como la participación dentro de la planificación (...)” (minutos 00:20:35 a 00:24:43)

Se podrá admitir que el trabajador demandante ostentaba la categoría de un trabajador de confianza desde el inicio de su relación laboral, por controlar personal a su cargo, controlar la seguridad y la extracción de equipos así como participación dentro de las actividades productivas del empleador.

DECIMO PRIMERO: Conforme a los actos fácticos señalados en los párrafos precedentes, se advierte que la parte demandante no ha acreditado en forma objetiva una simulación de labores sujetas a una confianza (para acceder a una función ordinaria), pues el actor ha desempeñado funciones propias al cargo asignado por el empleador; al realizar supervisión de personal, control de ejecución de proyectos, capacitación de personal, esto es, funciones propias como un cargo de confianza - Superintendente de Mina.

En consecuencia, en base la constitución de un trabajador de confianza puro, se puede observar que la relación laboral se extinguió en base a la causal de pérdida de la confianza por la categoría de esa labor, dado que no se ha probado documental o testimonialmente que la parte demandante ejercía funciones propias de un trabajador ordinario o que el mismo fuera fiscalizado



de manera permanente, pues el actor ha ejercido una función de Superintendente de Minería.

Asimismo, carece de relevancia probatoria que al trabajador demandante se haya asignado poderes especiales de representación del empleador ante terceros con posterioridad al inicio de tales labores, en caso no se aprecie una propia representación ante terceros; por cuanto la misma función ya se ha venido desempeñando desde el ejercicio del propio cargo de confianza, conforme a la verificación del manual de organización de funciones y el control de personal a su cargo, el cual ha sido admitido por la parte demandante dentro de la propia vista de la causa.

DECIMO SEGUNDO: Asimismo, de la revisión de los medios probatorios aportados al presente proceso, se podrán apreciar funciones propias en el cargo de Superintendente de Mina mediante la asignación de un cargo de confianza, al no existir elementos probatorios en el cual se pueda apreciar que la parte demandante haya ejercido un puesto ordinario mediante una función simulada.

Además, tampoco se ha determinado probatoriamente que el demandante haya sido fiscalizado de manera condicionante por parte de sus superiores jerárquicos para poder desempeñar sus actividades de manera regular, o que su actividad haya sido reportada para que la misma sea aprobada posteriormente. Por consiguiente, al tener la categoría de un trabajador de confianza desde el inicio de sus labores, no se podrá la indemnización por despido arbitrario, al no advertirse un daño que pueda ser indemnizado.

En efecto, al apreciar que la extinción de su relación se ha producido conforme a la modalidad de la no renovación de la confianza, se podrá concluir que ni corresponderá la asignación de una indemnización por despido arbitrario; por cuanto que el cese de esta relación jurídica se ha producido conforme a la libre determinación del empleador, conforme a la situación laboral del trabajador demandante así como por la modalidad de interpretación realizada por el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Con razón a ello, no **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo declararse la constitución de un cargo de confianza en el presente caso.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138º de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.



HA RESUELTO:

1.- CONFIRMAR la Sentencia N° 308-2020 contenida mediante Resolución N° 08, de fecha 30 de diciembre de 2020, en el cual se declaró fundada en parte la demanda y precisando lo siguiente:

- a) El reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, a consecuencia de la desnaturalización del contrato por servicio específico, desde el 26 de junio de 2014 al 31 de diciembre de 2017.
- b) Infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales
- c) Abonar las costas y costos procesales, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia.

En los seguidos por **IGNACIO SEVERO BORDA QUISPE** contra la empresa **CIA MINERA CASAPALCA S.A.**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-**LJBB**