

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SUMILLA: En el caso que se ha reconocido la concurrencia de los elementos configurativos de una relación laboral de conformidad con el artículo 4 de la LPCL, al trabajador de confianza le ampara la protección contra el despido arbitrario conforme al artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú y los artículos 34 y 38 de la LPCL, que reconocen el pago de una indemnización.

Lima, veinte de abril de dos mil veintiséis.

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Isidro López Guerra**, contra la sentencia de vista de fecha quince de agosto de dos mil veinticuatro, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha diez de mayo de dos mil veinticuatro, la cual declaró **infundada** la demanda.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de la parte demandante ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- i) **Inobservancia de las garantías procesales contenidas en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- ii) **Inobservancia del artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 34 y 38 del Texto Único Ordinario de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**
- iii) **Inaplicación del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

III. ANTECEDENTES DEL CASO

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Teniendo en cuenta los antecedentes relevantes del caso expuesto en la ponencia del presente proceso, se procede con la evaluación de las causales declaradas procedentes en el caso de autos.

IV. CONSIDERANDOS:

PRIMERO. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

SEGUNDO. Respecto a la infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

El citado dispositivo legal regula lo siguiente:

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

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. [...]

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

TERCERO. El derecho al debido proceso

Es claro que las denuncias de infracciones normativas por afectación al derecho al debido proceso y en específico, al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, conllevan consigo un pedido de nulidad del acto procesal impugnado; por lo que, resulta necesario para esta Sala Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

dejar sentado que en nuestro sistema procesal la nulidad es un recurso de *ultima ratio*, en la medida que la *regla* es la conservación del acto procesal imperfecto y la excepción a dicha regla es la nulidad, al que solo se debe recurrir cuando la ley así lo establece o cuando el acto procesal no puede ser salvado por no haber cumplido su finalidad.

3.1. En efecto, el artículo IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil – en adelante CPC-, que viene a ser el sustento dogmático del sistema de nulidades en el proceso civil, establece que las formas son imperativas y, por ende, que las formalidades son de obligatorio cumplimiento; también refiere que el Juez puede adecuar su exigencia de acuerdo a los fines del proceso. Es decir, las formas en el proceso no tienen un fin en sí mismas, por lo que pueden ser adecuadas y/o flexibilizadas en aras de alcanzar los fines del proceso. Esto, en otros términos, es lo que en el proceso laboral se conoce como *el principio de prevalencia del fondo sobre la forma*, en el que el fondo constituye el logro de los fines del proceso (la solución de un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica) y la forma es la norma procesal infringida o, por decirlo de otra manera, la infracción formal de una regla procesal. Por lo tanto, la nulidad vista como excepción a la regla de conservación del acto procesal imperfecto, resulta plenamente aplicable también al proceso laboral.

3.2. Y es que, si bien en el proceso laboral no se cuenta con un sistema normativo de nulidades como sí ocurre en el proceso civil; sin embargo, las disposiciones del CPC son de aplicación supletoria al proceso laboral, conforme expresamente lo estipula la Primera Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497 –Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, según el cual: “*En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil*”.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

3.3. En relación al sistema de nulidad regulado en el proceso civil, el artículo 176 del CPC establece: “[...] *Los jueces sólo declararán de oficio las nulidades insubsanables, mediante resolución motivada, reponiendo el proceso al estado que corresponda*”. Adviértase que la norma en mención consagra a la nulidad como *último recurso*, en tanto solo es posible declararla de oficio cuando el vicio de nulidad es insubsanable, mediante resolución motivada; lo que significa que el Juez, al optar por la nulidad, tiene el deber de expresar las razones de por qué la nulidad es insubsanable, es decir, el Juez debe justificar por qué no ha sido posible conservar el acto procesal conforme a las técnicas de subsanación, integración y convalidación, reguladas en el artículo 172 del CPC.

3.4. El artículo 171 del CPC, en sintonía a lo establecido en los artículos 172 y 176 del mismo cuerpo normativo, establece que la nulidad se sanciona solo por causa establecida en la ley; empero, puede declararse cuando el acto procesal careciere de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad. Es decir, el artículo 171 del CPC consagra el mandato de nulidad limitado a dos supuestos específicos: el primero, a los supuestos expresamente previstos en la ley como ocurre, por ejemplo, con el artículo 122 del CPC; y, el segundo, dirigido a aquellos actos que carecen de los requisitos indispensables para cumplir con su finalidad; lo que significa que si el acto procesal infringe una norma que no contiene una sanción de nulidad expresa, entonces el acto será válido si cumplió su propósito, aun cuando haya sido realizado de forma distinta.

3.5. Queda claro, por tanto, que la potestad nulificante del Juez no es ilimitada sino que se restringe a los supuestos expresamente previstos en la ley y a aquellos en los que el acto procesal carece de los requisitos indispensables para cumplir con su finalidad, por lo que el Juez debe optar por la conservación del acto procesal si este puede ser salvado haciendo uso de las técnicas de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

convalidación, integración y subsanación, en tanto la nulidad es un recurso de *ultima ratio* que solo debe ser declarada en los casos de nulidad insalvable.

CUARTO. Sobre la garantía constitucional del debido proceso y el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales

4.1. El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, se encuentran contemplado en el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Nótese que la referida disposición normativa no se instaura únicamente como un derecho del justiciable, sino que también, se erigen como garantías constitucionales que irradian la correcta administración de justicia en tanto reafirman la vigencia del Estado Constitucional de Derecho y proscriben la arbitrariedad en las decisiones judiciales.

4.2. Por otro lado, el derecho al debido proceso *“cumple íntegramente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, **protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y en definitiva la plena eficacia del derecho**”*¹. Esta noción permite reconocer a la garantía del debido proceso como un “derecho continente” por cuanto agrupa dentro de sí un conjunto de derechos tales como el derecho de defensa, el derecho a ser oído, **el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales**, el derecho a la igualdad de armas, el derecho a un juez natural, entre otros; derechos que permiten alcanzar la tan ansiada tutela jurisdiccional efectiva.

4.3. En ese sentido, es claro que el respeto del derecho al debido proceso consiste también en la obtención de una solución justa, la cual requiere, entre

¹ **COLOMBO CAMPBELL, Juan.** El debido proceso constitucional. Trabajo preparado para el encuentro anual con la Corte Constitucional Italiana, Roma, diciembre de 2003. p 158.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

otras garantías, que la decisión se encuentre motivada porque la finalidad de la motivación es evitar la arbitrariedad judicial y el respeto del Estado de Derecho, lo cual, en palabras del profesor Castillo Córdova implica “*que la **solución venga justificada en la razón de las cosas y no en la fuerza***”². Entonces por la motivación de las resoluciones judiciales el justiciable tiene derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, a que los jueces expresen la argumentación jurídica 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; y, que se garantice que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos.

4.4. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC, fundamento 7, señala que:

“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 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 efecto, para dar cumplimiento a la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, **los Jueces deben justificar interna y externamente sus decisiones**. Así, el juez debe expresar *buenas razones* para justificar las premisas de hecho y de derecho en base a las cuales fundamenta su decisión (justificación externa). Estas *buenas razones*, conforme señala el Tribunal Constitucional, son aquellas que se encuentran justificadas en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.

² **CASTILLO, L.** El significado *iusfundamental* del debido proceso. En J. Sosa (Coord.), El debido proceso: estudios sobre derechos y garantías procesales (pp. 9-31). Lima: Gaceta Jurídica 2010.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Asimismo, el Juez debe garantizar la existencia de una conexión lógica entre la premisa legal y la premisa de hecho, para derivar en la decisión final (justificación interna). Y es que, conforme refiere la doctrina autorizada *“la subsunción del hecho en la norma es un paso fundamental en la justificación de la decisión: es claro que, si no existe dicha conexión entre las dos premisas, la decisión es errónea, insostenible y privada de fundamento racional³”*.

4.5. Finalmente, cabe precisar que, atendiendo a que la nulidad es un recurso de *ultima ratio*, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución supone la nulidad por afectación al derecho de motivación, sino solo lo serán los que afecten al contenido esencial de este derecho lo cual, en términos del Tribunal Constitucional, ocurre en los supuestos de: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** la motivación insuficiente, y **e)** la motivación sustancialmente incongruente, conforme a la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC, fundamento 7).

Análisis del caso en concreto

QUINTO. Del análisis de la sentencia recurrida, se aprecia que la decisión adoptada reúne el requisito de motivación suficiente; puesto que, se han valorado los medios probatorios que sustentan su decisión, habiéndose circunscrito a las pretensiones postuladas por el demandante oportunamente en el proceso, así como las alegaciones de la parte demandada, es decir, se advierte un correcto silogismo jurídico entre las premisas fácticas y la conclusión arribada por la Sala Superior, independientemente del criterio asumido; por tanto, es de asumir que la sentencia de vista se ha emitido con

³ **TARUFFO, Michele.** “Apuntes sobre las funciones de la motivación”. En: Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales”. Palestra Editores. Primera edición. Abril de 2016, p 78

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

observancia al debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, no advirtiéndose vulneración del derecho de defensa, congruencia procesal, tampoco se observa vicios durante el trámite del presente proceso que afecten la garantía del debido proceso; por lo que la causal analizada deviene en **infundada**.

Al haberse declarado infundada la causal de carácter procesal, resulta pertinente emitir pronunciamiento respecto a las causales de orden material.

SEXTO. Respecto a la inobservancia del artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 34 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR .

Los dispositivos normativos cuestionados en el recurso de casación, establecen lo siguiente:

Constitución Política del Perú

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

[...]

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante LPCL) establece:

Artículo 34: El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

Artículo 38: La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

SÉTIMO. Sobre la Inaplicación del artículo 4 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

El citado dispositivo establece lo siguiente:

Artículo 4: *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Cabe precisar que como existe conexidad entre las infracciones normativas procedentes, en tanto que las mismas determinan que al ser el demandante despedido arbitrariamente, le corresponde una indemnización por el despido arbitrario; por lo que, es pertinente su análisis conjunto a fin de constatar si la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sala Superior incurrió en la vulneración o no de las citadas infracciones normativas.

Sobre la categoría de trabajador de confianza

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del quince de marzo de dos mil siete, recaída en el Expediente N.º 03501-2006-PA/TC ⁴, ha precisado que el acceso a la condición de trabajador de confianza puede darse de las siguientes maneras:

- a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y,*
- b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.*

De otro lado, el Tribunal Constitucional, en el fundamento quince de la sentencia reseñada, sostuvo que la calificación de un trabajador de dirección o de confianza se efectuará de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley,*
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,*
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.*

⁴ Fundamento jurídico 14.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional, en la sentencia del veintitrés de septiembre de dos mil once, contenida en el Expediente N.º 00575-2011-PA/TC⁵, ha precisado que un cargo es calificado como de confianza por las responsabilidades, las obligaciones y la relación que mantiene con el empleador, puesto que la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores son las que determinan si un cargo es, o no, de confianza o de dirección.

Del mismo modo, en la sentencia del dos de julio de dos mil veinticuatro, recaído en el Expediente N.º 04560-2022-PA/TC⁶, ha establecido que «... *los cargos de confianza no están determinados por el arbitrio del empleador, sino que por el contrario responden a las actividades que el trabajador de confianza realice como prestación de sus servicios...*».

Consecuencias del cese laboral del trabajador de confianza

En primer lugar, es necesario destacar que el derecho fundamental al trabajo goza de protección constitucional y supraconstitucional en el Perú, ya que se encuentra regulado en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú, en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio número 29 sobre el trabajo forzoso y el Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, entre otros.

Este derecho fundamental, según la doctrina jurisprudencial⁷ y la doctrina dogmática¹, tiene un contenido esencial que implica dos aspectos: (i) acceder a

⁵ Fundamento jurídico 8.

⁶ Fundamento jurídico 12.

⁷ Véase el fundamento 3.3.1 de la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 00263-2012-AA/TC, seguido por Edgard Jorge Peralta Arapa.

¹ **DE BUEN, Néstor**, en Derecho del Trabajo, señala que: “El derecho del trabajo presenta sin duda alguna varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

un puesto de trabajo, entendido como la adopción de parte del Estado de una política progresiva orientada a que la población acceda a un puesto; y, (ii) a la proscripción de ser despedido, salvo por causa justa; siendo relevante, para el caso de autos, este último aspecto.

OCTAVO. En efecto, tanto la normativa internacional como nacional, han establecido que el derecho del trabajo debe ser garantizado en el ordenamiento jurídico; tal es así que, a modo de ilustración, es importante citar al Convenio N.º 158 de la Organización Internacional de Trabajo, cuyo artículo 4 señala que:

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador (...) a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; y, sin que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él.

Asimismo, es importante mencionar la Observación General N.º 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en la que se subraya que el derecho al trabajo impone a los Estados Partes la obligación de asegurar que el trabajo sea libremente elegido o aceptado, con especial atención a la prohibición de ser privado de forma injusta. Además, el artículo 27 de la Carta Magna establece que la protección contra el despido arbitrario se confía al legislador al establecer que *“La Ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario”*.

Es así que, el mandato constitucional fue desarrollado por el legislador en el artículo 34 de la LPCL, en donde se señaló que:

derecho de adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo”. Tomo I. 4ª Edición. Porrúa. México. p 80.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o capacidad no da lugar a la indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38 (...)”.

Es importante señalar que esta disposición normativa fue objeto de interpretación por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N.º 1124-2001-AA/TC. En dicha sentencia, el Tribunal Constitucional, como el máximo intérprete de la Carta Magna, concluyó que un trabajador del régimen de la actividad privada, sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, que es despedido de manera injustificada, tiene la opción de solicitar su reposición en el centro de trabajo o la indemnización por despido arbitrario.

NOVENO. A partir de lo señalado en la considerativa precedente, adviértase que el derecho fundamental del trabajo posee una protección de doble vertiente, esto es, de ingreso como de salida; siendo que en este último supuesto, la garantía se relativiza cuando el contrato de trabajo se extingue por causa justa; caso contrario, de no mediar causa justa en la interrupción de la relación laboral, decidida unilateralmente por el empleador, el trabajador tendrá derecho a la tutela restitutoria o resarcitoria, según las reglas que la ley y la doctrina jurisprudencial que el Tribunal Constitucional han venido estableciendo.

En la normativa ordinaria, el legislador ha establecido que el contrato de trabajo puede extinguirse por diversas causas, como la renuncia del trabajador, el mutuo acuerdo, el vencimiento del plazo en contratos modales legalmente celebrados y el despido, según se establece en el artículo 16 de la LPCL. En ese sentido, es importante destacar que el retiro de confianza, que es la forma en que se dio por terminado el contrato de trabajo del actor, de acuerdo con las

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

decisiones de las instancias de mérito, no está contemplado como una causa válida de extinción de la relación laboral en el ordenamiento jurídico. Por lo tanto, su configuración en un caso concreto podría ser considerada, *prima facie*, como un despido arbitrario.

Ello es así porque, según el artículo 22 de la citada ley, el contrato de trabajo se extingue por voluntad unilateral del empleador cuando este último decide despedir por causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, para lo cual, resulta necesario dar cumplimiento al procedimiento previsto en el artículo 31 de la LPCL cuando señala:

“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante que no resulte razonable tal posibilidad (...)”.

No debemos perder de vista que, cuando el empleador decide unilateralmente poner fin al vínculo laboral, surgen ciertas garantías, tanto materiales como procedimentales, establecidas por la Ley. Entre ellas se encuentra el principio de presunción de inocencia, ya que la acción del empleador solo será válida cuando este haya determinado, a través de un proceso de conocimiento, la culpabilidad del trabajador⁸. Además, se aplican el debido proceso y el principio de tipicidad. Es fundamental reconocer que el cese de la relación laboral, por decisión exclusiva del trabajador, relativiza el derecho fundamental del trabajo. Por lo tanto, tanto el Estado como los particulares deben asegurar que el

⁸ El Tribunal Constitucional Español ha señalado que “El derecho a la presunción de inocencia no puede entenderse reducido al estricto campo del enjuiciamiento de conductas presuntamente delictivas, sino que debe entenderse también que preside la adopción de cualquier resolución, tanto administrativa como jurisdiccional, que se base en la condición o conducta de las personas y de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio para las mismas o limitativo de sus derechos”.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

trabajador tenga la oportunidad de ejercer su derecho de defensa en el marco del respeto de la legalidad, lo que implica notificarle la causa justa previamente establecida por la normativa para la extinción del contrato de trabajo.

DÉCIMO. En consecuencia, cuando el vínculo laboral del trabajador de confianza, se extingue por decisión unilateral del empleador, bajo la forma de “retiro de confianza”, nos encontramos ante un despido arbitrario, en tanto se interrumpe la relación laboral del trabajador sin la expresión de una causa justa y sin la observancia del procedimiento de despido preestablecido por la ley; tal y como lo refrenda Arce Ortiz⁹, cuando refiere que:

La evaluación de si el despido de un trabajador de confianza o de dirección tiene causa, pasa por determinar si el retiro de confianza es suficiente para extinguir legítimamente el vínculo. El retiro de confianza es un motivo con una fuerte dosis de subjetividad que sin duda agravia el derecho al trabajo y el principio de tipicidad en el despido. Además, el retiro de confianza no se encuentra tipificado como causa justa en la LPCL.

O como señala Blancas Bustamante¹⁰, cuando con acierto expone que:

En el estado actual de la normativa laboral peruana, la figura de la pérdida de confianza no existe legalmente, por cuanto, a partir de la LET, el despido del trabajador de confianza deriva de su legitimidad únicamente a la existencia de una causa justa, tipificada legalmente, no admitiendo, respecto a esta exigencia, distinción alguna entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes.

DÉCIMO PRIMERO. Ahora bien, al trabajador de confianza que se le extingue su contrato de trabajo bajo la fórmula del retiro de confianza, no se le puede restringir la tutela de protección brindada por el artículo 27 de la Constitución

⁹ **ARCE ORTIZ, Elmer.** *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales.* Ubilex. Tercera Edición. p 261.

¹⁰ **BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos.** *El despido en el derecho laboral peruano.* Palestra. Cuarta Edición. p.p. 609-610.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Política del Perú, pretendida en el presente proceso (indemnización por despido arbitrario), pues razonar en sentido contrario, implicaría vaciar de contenido al artículo 22 de la citada norma, así como a las normas de orden internacional.

En primer lugar, es importante destacar que ni la ley ni la norma que se denuncia en este proceso contempla el retiro de confianza como una causa justa de extinción del contrato de trabajo, conforme ya se señaló precedentemente. En segundo lugar, no se ha excluido a esta categoría de trabajadores de la protección contra el despido arbitrario. De acuerdo con el ordenamiento jurídico, se desprende que la LPTC ha regulado aspectos como el período de prueba, la definición del trabajador de confianza y la calificación del cargo en sus artículos 10, 43 y 44.

Además, es necesario considerar que existen otras normas que tratan la situación de los trabajadores de confianza, como el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo N.º 007-2002-TR), el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N.º 010-2003-TR) y el artículo 24 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Descansos Remunerados (Decreto Supremo N.º 012-92-TR). Estas normas excluyen a los trabajadores de confianza de ciertos aspectos, como la jornada máxima de trabajo (a menos que estén sujetos a fiscalización inmediata), el ejercicio de la libertad sindical (a menos que el estatuto de la organización sindical disponga lo contrario) y la indemnización vacacional en caso de no gozar del descanso vacacional. Sin embargo, no existe disposición normativa alguna que exceptúe a los trabajadores de confianza de la protección contra el despido arbitrario.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En este sentido, debemos notar que el legislador, tanto en la LPCL como en diversas normas laborales que se aplican al ámbito del régimen privado, ha excluido a los trabajadores de confianza de la cobertura de varios derechos, como el derecho a la sindicalización, la jornada máxima y la indemnización vacacional, a menos que las circunstancias específicas estén contempladas por la ley. Sin embargo, es relevante destacar que no existe ninguna disposición normativa que los excluya de la protección contra el despido arbitrario. Por el contrario, esto se confirma al considerar que el artículo 10 de la LPCL establece un período de prueba diferenciado para ellos.

DÉCIMO SEGUNDO. La conclusión antes anotada encuentra sustento, además, en el hecho de que la LPCL ha previsto, expresamente, solo dos supuestos en los que ha quedado descartada la tutela del artículo 27 de la Constitución frente al despido arbitrario, estos son, el caso de los trabajadores que no superan el periodo de prueba y aquellos que no cumplen una jornada de trabajo mayor a las 4 horas diarias. Es importante notar que los trabajadores de confianza no están incluidos en ninguno de estos supuestos normativos.

DÉCIMO TERCERO. Además, se debe tener en cuenta que el Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución, viene señalando en su uniforme doctrina jurisprudencial¹¹, que el trabajador de confianza tiene derecho a la reposición cuando, antes de ser promovido a dicho cargo, ocupaba un puesto de naturaleza ordinaria. Por otro lado, el trabajador tiene derecho a recibir indemnización por despido arbitrario cuando ocupa un cargo de confianza desde el inicio del vínculo laboral.

En efecto, en el Expediente N.º 3572-2005-PA/TC, el Tribunal señaló que: “(...) *es necesario mencionar que el demandante se desempeñó en un cargo*

¹¹ Conforme regula el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, es vinculante.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

directivo, motivo por el cual no es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitarse, en caso de despido arbitrario, el pago de una indemnización”.

Posteriormente, en la sentencia del Expediente N.º 03501-2006-PA/TC, refirió que:

(...) si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirarle 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”. Asimismo, se señala también que: “(...) si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado.

En otras palabras, con este pronunciamiento no se alteró la línea jurisprudencial que ya se había establecido antes de 2006, sino que se aclaró que cuando a un trabajador de confianza promocionado (de un cargo ordinario a uno de confianza) se le retiraba la confianza, debía regresar a su puesto de origen. No obstante, esto no excluía el derecho a la indemnización para aquel trabajador que comenzaba su relación laboral en un cargo de confianza.

DÉCIMO CUARTO. En la actualidad, tampoco se ha alterado la citada línea jurisprudencial, dado que en las sentencias de los Expedientes N.º 01106-2015-PA/TC y N.º 2340-2017-PA/TC, el Tribunal ha invocado el pronunciamiento del Expediente N.º 03501-2006-PA/TC para desestimar demandas de reposición de trabajadores de confianza; es decir, ha invocado su uniforme línea jurisprudencial para descartar la tutela restitutoria de los trabajadores de confianza y únicamente dejar accesible la tutela resarcitoria cuando el trabajador ingresa a prestar servicios en un cargo de confianza,

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

como sucede en el presente caso, según se ha establecido en las instancias de mérito.

Inclusive, esta idea es ratificada por la sentencia del Expediente N.º 05828-2014-PA/TC, en donde el empleador se defendió en un proceso de reposición, señalando que el demandante era un trabajador de confianza; frente a lo cual, el Tribunal efectuó el siguiente razonamiento:

“(...) este Colegiado considera que es necesario determinar si el actor superó el periodo de prueba pactado y, por ende, alcanzó la protección contra el despido arbitrario (...). En el referido contrato se consignó que el actor ocuparía el cargo de gerente de administración y finanzas, precisándose en la cláusula sexta que era personal de dirección y que el periodo de prueba era de 12 meses en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR”.

Es decir, el Tribunal Constitucional no recurre a la naturaleza del cargo para resolver la demanda de reposición, sino al periodo de prueba, para determinar si el trabajador de confianza había alcanzado o no protección contra el despido arbitrario.

DÉCIMO QUINTO. Como se puede observar, el Tribunal Constitucional ha establecido una línea jurisprudencial coherente durante aproximadamente dos décadas, en lo que respecta a la tutela resarcitoria de los trabajadores de confianza que son despedidos. Esta línea jurisprudencial es observada por este Tribunal Casatorio en virtud del artículo VII del Código Procesal Constitucional, que estipula que los jueces deben interpretar y aplicar las leyes o cualquier norma con rango de ley de acuerdo con la interpretación que emane de las resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional.

Solución al caso concreto

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En el caso de autos, se ha determinado que se ha reconocido la concurrencia de los elementos configurativos de una relación laboral de conformidad con el artículo 4 de la LPCL, y conforme a las consideraciones expuestas, se ha considerado que al trabajador de confianza le ampara la protección contra el despido arbitrario conforme al artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú y los artículos 34 y 38 de la LPCL.

En consecuencia, dado que se ha determinado en la sentencia de vista, que el demandante es un trabajador de confianza que fue despedido debido a la pérdida de la confianza, esta Sala Casatoria considera que la decisión de la Sala Superior de declarar válida la solicitud de indemnización por despido arbitrario es acertada, deviniendo, las causales analizadas en **fundada**.

DÉCIMO SEXTO. De conformidad con el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este Tribunal Supremo que suscribe se aparta de criterios anteriores emitidos en casos similares al presente referido Al despido arbitrario conforme al marco normativo del Decreto Supremo N.º 017-93-JUS; criterio que a partir de la presente ejecutoria se modifica.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO en parte** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Isidro López Guerra**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha quince de agosto de dos mil veinticuatro; y, **actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la sentencia de primera instancia de fecha diez de mayo de dos mil veinticuatro, que declaró **infundada** la demanda, en el extremo de pago de indemnización por despido arbitrario; y, reformándola se declare **fundada** dicho extremo; y, **confirmaron** los demás extremos que la contiene, dispusieron que se practique una liquidación en ejecución de sentencia; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

responsabilidad; en los seguidos por Isidro López Guerra contra la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente Sociedad Anónima – Electro Oriente S.A., sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron.

S.S.

CASTILLO LEÓN

YALÁN LEAL

CHIU PARDO

ÁVILA HUAMÁN

Jsp/Cgv

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO RUBIO ZEVALLOS,
ES COMO SIGUE:**

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

Vista la causa número veintinueve mil quinientos cincuenta y tres guión dos mil veinticuatro, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite el siguiente voto:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Isidro López Guerra**, contra la sentencia de vista de fecha quince de agosto de dos mil veinticuatro, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha diez de mayo de dos mil veinticuatro, que declaró **infundada** la demanda.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- 1. Inobservancia a las garantías procesales contenidas en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- 2. Inobservancia del artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 34 y 38 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**
- 3. Inaplicación del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

III CONSIDERANDOS:

1. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

2. Delimitación del pronunciamiento casatorio

En el caso de autos, atendiendo que se ha declarado procedente el recurso por causales de infracción normativa procesal y material, corresponde en primer lugar proceder con el análisis de la infracción de normas de carácter procesal, dado que si se declarase fundado el recurso, su efecto nulificante implicaría la anulación de lo actuado hasta donde se advirtiera el vicio, con disposición, en su caso, de un nuevo pronunciamiento por el respectivo órgano de instancia, en cuyo supuesto carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la infracción normativa material invocada por la parte recurrente, en el escrito de su

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

propósito y, si por el contrario, se declarara infundada la referida infracción procesal, correspondería emitir pronunciamiento respecto de las infracciones de orden material, analizando si se puede desnaturalizar o no los contratos suscritos entre el demandante y la empresa demandada en su calidad de trabajador de confianza.

Sobre la infracción normativa procesal

“Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...).”

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

3. El derecho al debido proceso

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

4. El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

5. Doctrina jurisprudencial respecto al derecho al debido proceso

En relación a este derecho constitucional, la Segunda Sala Suprema en la **Casación N.º 47348-2022-LIMA** de fecha treinta de abril de dos mil veinticinco, ha establecido, con calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

“Se considerará que existe inobservancia del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, que consagra el derecho al debido proceso, cuando la resolución expedida por la Sala Superior adolezca de los defectos siguientes:

- 1. Exista inobservancia de las garantías constitucionales de carácter procesal, especialmente las consignadas en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú.*
- 2. Carezca de fundamentos de hecho.*
- 3. Carezca de fundamentos de derecho.*
- 4. Adolezca de manifiesta ilogicidad de la motivación.*
- 5. Carezca de motivación conforme a los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional.*
- 6. Inobserve normas legales de carácter procesal sancionadas con la nulidad, debiendo tenerse en consideración lo dispuesto por el artículo 171 del Código Procesal Civil.*
- 7. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas u otros vicios que resulten de su propio tenor.*
- 8. Se aparte de los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional a que se refiere el Artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, aprobado por la Ley N.º 31307.*
- 9. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declarada expresamente como tal, conforme al artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada por el Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*
- 10. Se aparte del precedente vinculante de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, emitido conforme a lo previsto en el artículo 40 de la Ley N.º 29497, sin justificar o motivar dicho apartamiento.*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En todos los supuestos indicados, la Sala Suprema, de conformidad con el numeral 2 del artículo 39 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N.º 31699, puede resolver lo siguiente:

- a) Declarar la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.*
- b) Declarar la nulidad de lo actuado hasta el momento en el que se produjo la afectación o hasta donde alcancen los efectos de la nulidad declarada.*
- c) Declarar la nulidad de la resolución emitida en primera instancia, disponiendo que el juez del proceso emita una nueva resolución”.*

Solución del caso concreto

7. La parte recurrente refiere centralmente que, la sentencia de mérito impugnada ha vulnerado su derecho al debido proceso, al incurrir en diversos errores de motivación, motivación defectuosa, motivación aparente entre otros; vulnerando el Principio de Congruencia Procesal, que le han llevado a resolver el conflicto de intereses apartándose de lo dispuesto en la constitución; sin embargo, revisado los fundamentos de la sentencia de vista, se aprecia que esta ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, como parte integrante del derecho al debido proceso, pues no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional.

8. Pues la parte recurrente señala que: “[...] Que, el A Quo, lejos de advertir las vulneraciones expuestas, declaró infundada la demanda, omitiendo la revisión en la forma de contratación laboral del recurrente, dado que el recurrente no fue contratado directamente como Jefe del Departamento de Recursos Humanos de Electro Oriente S.A, sino que al recurrente lo asignaron como ENCARGADO de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos de Electro Oriente S.A. Tampoco se pronunció sobre las vulneraciones a la Directiva de FONAFE, respecto a los requisitos de la ENCARGATURA [...]; sin

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

embargo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, no garantiza una motivación extensa de las alegaciones expresadas por las partes, y que tampoco, 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, sino que basta con que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador respecto a la materia sometida a su conocimiento; en consecuencia, se declara **infundada** la causal denunciada.

Sobre las causales materiales declaradas procedentes

Inobservancia del artículo 2.2. de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 34 y 38 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

9. Los dispositivos normativos cuestionados en el recurso de casación, establecen lo siguiente:

Constitución Política del Perú.

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

[...]

2 A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Artículo 34: El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

Artículo 38: *La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.*

Sobre la Inaplicación del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Artículo 4: *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

10. Cabe precisar que como existe conexidad entre las infracciones normativas procedentes, en tanto que las mismas determinan que al ser el demandante despedido arbitrariamente, le corresponde una indemnización por el despido arbitrario; por lo que, es pertinente su análisis conjunto a fin de constatar si la Sala Superior incurrió en la vulneración o no de las citadas infracciones normativas.

11. Sobre la categoría de trabajador de confianza

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del quince de marzo de dos mil siete, recaída en el Expediente N.º 03501-2006-PA/TC¹, ha precisado que el acceso a la condición de trabajador de confianza puede darse de las siguientes maneras:

- a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y,*
- b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.*

12. De otro lado, el Tribunal Constitucional, en el fundamento quince de la sentencia reseñada, sostuvo que la calificación de un trabajador de dirección o de confianza se efectuará de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley,*
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,*
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.*

13. En esa misma línea, el Tribunal Constitucional, en la sentencia del veintitrés de setiembre de dos mil once, contenida en el Expediente N.º 00575-2011-PA/TC², ha precisado que un cargo es calificado como de confianza por las responsabilidades, las obligaciones y la relación que mantiene con el

¹ Fundamento jurídico 14.

² Fundamento jurídico 8.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

empleador, puesto que la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores son las que determinan si un cargo es, o no, de confianza o de dirección.

14. Del mismo modo, en la sentencia del dos de julio de dos mil veinticuatro, recaído en el Expediente N.º 04560-2022-PA/TC³, ha establecido que «... *los cargos de confianza no están determinados por el arbitrio del empleador, sino que por el contrario responden a las actividades que el trabajador de confianza realice como prestación de sus servicios...*».

15. Consecuencias del cese laboral del trabajador de confianza

En la sentencia del dos de julio de dos mil veinticuatro emitida en el Expediente N.º 04560-2022-PA/TC⁴, el Tribunal Constitucional ha considerado que el retiro de la confianza puede ser invocado 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.

En la Sentencia recaída en el Expediente 3501-2006-PA/TC, señala la siguiente:

11 Es de la misma opinión este Colegiado, que 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

³ Fundamento jurídico 12.

⁴ Fundamento jurídico 7.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

De acuerdo con lo expuesto, se debe entender que el cese del trabajador por el motivo de «retiro de confianza» resulta válido si el empleador acredita que su cargo en efecto es de confianza y que además ingresó a prestar servicios en tal condición a diferencia del caso del trabajar de planta que luego es promovido a un cargo de confianza. Así mismo, se advierte el criterio uniforme y antiguo del Tribunal Constitucional, como supremo intérprete de la Constitución, en relación al retiro de confianza del trabajador y su particular naturaleza especial, siempre claro está que se trate de un trabajador de confianza que lo fue desde su ingreso hasta su cese, ya que si hubiera sido un trabajador común antes, distinta sería la situación ya que en tal caso, tendría el derecho de protección que el ordenamiento laboral establece para la extinción del vínculo laboral.

16. Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza

Durante el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los Jueces Supremos integrantes de la Primera y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron en el punto IV, lo siguiente:

“En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado:

- 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 le retire la confianza.*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- *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 una 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”. (Subrayado es nuestro)*

17. Dentro de ese contexto, se verifica que para el despido de un trabajador de dirección o de confianza puro, no corresponde la indemnización por despido en el caso de retiro de confianza y por cierto no es necesario que se cumpla con expresar las causas justas relacionadas con la conducta, previstas en el artículo 24 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y por ende, tampoco con el procedimiento de despido, descrito en los artículos 31 y 32 de la norma invocada; sin embargo, si este fuere el caso, el de imputar falta grave, en el caso de no acreditarse ello, conllevaría a las consecuencias jurídicas previstas en la legislación laboral para tal supuesto en relación a la indemnización por despido arbitrario, en tanto que no es un supuesto de retiro de confianza.

18. Adicionalmente, es pertinente precisar lo siguiente:

18.1. En el caso de los trabajadores de confianza puro, también correspondería la indemnización por despido, en el caso que, en el contrato de trabajo respectivo u otro documento, se hubiera pactado ello, en respeto a la autonomía y libertad de contratación que recoge nuestra Carta Magna en su artículo 62.

18.2. Es particularmente significativo el caso de las empresas públicas, que al manejar recursos públicos o manejar fondos que provienen de los usuarios, también son considerados recursos públicos y en tal sentido, están sujetos al

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sistema Nacional de Control conforme lo prevé el inciso f) del artículo 3 de la Ley N.º 27785, al Sistema Nacional de Presupuesto Público regulado por el Decreto Legislativo N.º 1440, estando comprendidas dentro de su ámbito conforme lo prevé el numeral 8 de su artículo 3, entre otras disposiciones que hacen que tales empresas tengan un régimen jurídico mixto, en tanto que operan bajo el derecho privado pero también están sujetas a normas de derecho público. Lo señalado, supone también el control de los dineros públicos y de observancia del principio de legalidad.

19. Solución de la causal material

19.1 Los principales argumentos expuestos por la parte recurrente en su recurso de casación se sustentan en que:

- “[...] advertir que, el demandado ha vulnerado el principio de igualdad ante la ley, dado que, cuando el recurrente solicitó el pago de la indemnización por despido arbitrario, se lo negaron, señalando que no le correspondía por ser personal de confianza; sin embargo, llama la atención que, no sucedió lo mismo con otros trabajadores calificados como personal de confianza (exclusivos) o de dirección [...]; por otro lado argumentó que: [...] el demandado ha aceptado que el plazo de prestación de servicios del recurrente es a plazo indeterminado, lo que se desprende de la revisión de la Boleta de Pago del mes de noviembre de 2023 (Anexo 01-E de la demanda) en la que, se consigna de manera expresa el “Tipo de Contrato: PLAZO INDETERMINADO D.L. N.º 728.” Lo que el A quo señaló como inoficioso, siendo que, el Ad quem lejos de pronunciarse sobre aplicación del artículo 4 de la LPCL, solo señaló como irrelevante el hecho que se haya colocado el tipo de contrato a plazo indeterminado, dejando al recurrente en clara indefensión y vulnerando la aplicación del artículo 4 de la LPCL.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- A ello, la Sala Superior señaló que: “[...] de los medios probatorios obrantes en autos, se desprende que el demandante, durante todo su récord contractual, se ha desempeñado en el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos de Electro Oriente S.A.; tanto en la carta mediante el cual le encargan tales funciones, como en la boleta de pago que presenta, se consignó que el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos, constituía cargo de confianza, conforme se pone a la vista a continuación: [...].”

22

Iquitos, 26 de enero de 2019

G - 160 - 2019

Señor Licenciado
ISIDRO LOPEZ GUERRA
Jr. Mariscal Castilla N° 678, block "F"
Dpto. 304 - San Miguel
Correo Electrónico: isidro_l@hotmail.com
Lima -

Asunto: **ENCARGATURA DE JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

Referencia: Acuerdo de Directorio N° 010-2018, sesión ordinaria N° 002-2019, de fecha 24.01.2019

De mi especial consideración:

Por medio del presente nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente, y cumpliendo con las coordinaciones efectuadas por nuestro Directorio y en apego a mis facultades establecidas en el literal d) del artículo 46 del Estatuto Social de la Empresa, y luego de evaluar su Currículo Vitae se ha decidido encargarlo el puesto de confianza de Jefe del Departamento de Recursos Humanos de Electro Oriente S.A., con una remuneración mensual por todo concepto de S/ 7,000.00 Soles, la cual tendrá efecto a partir del día 26 de enero del presente año, debiendo coordinar con la Supervisora de Personal de Recursos Humanos, la suscripción de su contrato, para tal efecto deberá apersonarse a nuestras instalaciones, sito en Av. Augusto Freyre N° 1188 de la ciudad de Iquitos.

Fuente: Carta G-160-2019, contenido en el Anexo 01-B del escrito de demanda

- Asimismo, de los medios probatorios evaluados, se advierte que la empresa demandada informó al accionante sobre la conclusión de tal encargatura, mediante la Carta signada como G-1137-2023, de fecha 6 de diciembre de 2023. El motivo del cese también figura en el contenido de la hoja de liquidaciones del demandante, señalándose: “Retiro de confianza”.

20. En ese sentido, ha quedado establecido por las instancias de mérito, que el demandante fue contratado directamente para desempeñarse en el cargo de confianza como Jefe del Departamento de Recursos Humanos, desde el inicio de su relación laboral de fecha 28 de enero de 2019 hasta el 7 de diciembre de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

2023. Por tanto, al haber ingresado directamente a un puesto de confianza, no es exigible que exista una causa justa objetiva ni que se transite por el procedimiento regular de despido, pues la pérdida de confianza es de naturaleza subjetiva y comporta válidamente la pérdida del empleo.

21. De lo antes anotado, se aprecia que la labor desarrollada por el demandante en el cargo de “Jefe de Departamento de Recursos Humanos”, se basa en la confianza, y se encuentra en estrecha relación con el personal de dirección de la empresa demandada.

22. Siendo así, y estando a que la calificación de trabajador de confianza del demandante se encuentra consignado en todos los medios probatorios actuados pertinentes a ello, y, al haberse acreditado las características propias del puesto de trabajo; además, que en el contrato de trabajo suscrito por el actor, se estableció los alcances de la relación contractual, los cuales se basan en la confianza, es un hecho innegable que el demandante ha ostentado un cargo de confianza, como en efecto ello ha sido establecido por las instancias de mérito.

23. Habiéndose establecido que el demandante ha ingresado directamente a un cargo de confianza, conforme el artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, corresponde mencionar que no es requisito indispensable para la extinción del vínculo laboral, que la parte demandada cumpla con lo previsto en el artículo 24 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre las causas justas de despido, ni tampoco con el procedimiento de despido, regulado en los artículos 31 y 32 de la norma referida, pues, solo basta con el retiro de la confianza, para perfeccionar dicha extinción, atendiendo que la estabilidad laboral estará sujeto

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

a la confianza del empleador, por ende, no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.

24. Es pertinente también precisar en cuanto al principio de igualdad, que dicho principio supone el trato igual a los iguales y un trato desigual a los desiguales, como lo deja entender el Tribunal Constitucional al aludir al tratamiento diferenciado en la Sentencia N.º 1211-2006-PA/TC, F 24. Entonces, el trabajador de confianza que ingresó a trabajar en un puesto de confianza, estrictamente por la confianza del empleador y que además, con conocimiento previo de que el mismo está sujeto su permanencia a tal circunstancia, no está en las mismas condiciones del trabajador ordinario que ingresa a trabajar en un centro laboral sujeto entre otros al principio de continuidad y en tal sentido se estima que un trato diferenciado no afecta el principio de igualdad, máxime que en el caso concreto, se trata de una empresa pública sujeta a sistemas de control, de presupuesto, al principio de legalidad.

25. Finalmente y no menos significativo, es que el Tribunal Constitucional sobre el particular tiene criterio uniforme y continuo durante muchos años que vienen desde la sentencia recaída en el Expediente N.º 350 1-2006-PA/TC.

26. Dentro de ese contexto, el suscrito, comparte criterio con el Colegiado Superior, pues, se ha determinado en ambas instancias superiores que la labor desempeñada por el demandante era la de un trabajador de confianza, tanto más si desde el inicio de su relación laboral la parte demandada lo ha dejado claro, en los contratos de trabajo y boletas de pago; en consecuencia, no corresponde amparar la pretensión postulada por el demandante sobre **indemnización por despido arbitrario**; por lo que, deviene en **infundada** las causales declaradas procedentes de: **Inobservancia del artículo 2.2. de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 34 y 38 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29553-2024
LORETO
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR y la inaplicación del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

IV. DECISIÓN:

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es porque se declare: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Isidro López Guerra**; en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha quince de agosto de dos mil veinticuatro; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Isidro López Guerra contra la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente Sociedad Anónima - Electro Oriente S.A, sobre desnaturalización de contrato y otros; y se devuelva. **Ponente señor Rubio Zevallos, Juez Supremo.**

S.

RUBIO ZEVALLOS

Mss/Cgv