



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**La protección contra el despido de los trabajadores de
confianza del régimen laboral privado: Un análisis
jurisprudencial de las sentencias emitidas por la Sala
Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de
Piura**

Tesis para optar el Título de
Abogado

Marcia Lizziet Otero Negrón

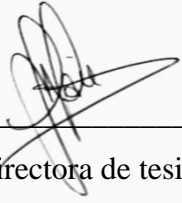
Asesores:

**Dra. Claudia Cecilia Morán Morales
Dr. Carlos Guillermo Hakansson Nieto**

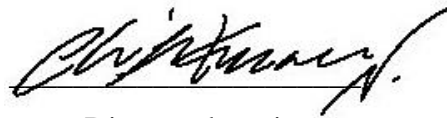
Piura, octubre de 2024

Aprobación

La tesis titulada “La protección contra el despido de los trabajadores de los trabajadores de confianza del régimen laboral privado: Un análisis jurisprudencial de las sentencias emitidas por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura”, presentada por la bachiller Marcia Lizziet Otero Negrón en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por los Directores de tesis Dra. Claudia Cecilia Morán de Vicenzi y Dr. Carlos Guillermo Hakansson Nieto.



Directora de tesis



Director de tesis





Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Marcia Lizziet Otero Negrón, egresado del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 47112294, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“La protección contra el despido de los trabajadores de confianza del régimen laboral privado: Un análisis jurisprudencial de las sentencias emitidas por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura”

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Abogado.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con Elija un elemento: Escribir número
- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con Elija un elemento: Escribir número

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Dra. Claudia Cecilia Morán Morales, identificado con DNI: 07870968
- Dr. Carlos Guillermo Hakansson Nieto, identificado con DNI: 06634454

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 14/10/2024.



Firma del autor¹



Firma del asesor¹



Firma del co-asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

Dedicatoria

Dedicado a mi hijo Danilo, el motor de mi vida, a mi esposo Felipe, mis padres y mi hermana Ximena, por su apoyo incondicional y paciencia.



Agradecimientos

A Dios, a la Dra. Claudia Cecilia Morán de Vicenzi y al Dr. Carlos Guillermo Hakansson Nieto por el apoyo brindado en el desarrollo de la investigación



Resumen

En el Derecho Laboral peruano, no existe una norma específica que regule las consecuencias jurídicas del retiro de confianza, lo que ha llevado a diversas interpretaciones por parte de la doctrina, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema. Aunque existe consenso en que la reposición laboral no procede tras el retiro de confianza, persisten desacuerdos sobre si corresponde una indemnización por despido arbitrario. En el año 2018, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional abordó esta cuestión, clarificando en cierta medida si corresponde la protección contra el despido de estos trabajadores.

En este contexto, la presente investigación, utilizando el método analítico descriptivo, estudia determinados pronunciamientos del Distrito Judicial de Piura, enfocándose en las decisiones de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura emitidas en procesos judiciales iniciados por extrabajadores del régimen laboral privado, quienes han solicitado la reposición en su puesto de trabajo o una indemnización por despido arbitrario, tras la pérdida de confianza por parte del empleador. El objetivo es comprender la naturaleza de estos trabajadores y las posturas adoptadas por el mencionado órgano jurisdiccional en estos conflictos laborales, diferenciando entre tres grupos: trabajadores de confianza exclusiva, trabajadores con relación laboral mixta y aquellos mal calificados como de confianza.

Se concluye que la Sala Laboral Permanente de Piura rechaza la reposición de los trabajadores de confianza exclusiva, alineándose con la doctrina y jurisprudencia nacional. También niega la indemnización por despido arbitrario debido a la pérdida de confianza. En cuanto a los trabajadores con una relación laboral mixta, cuando se les retira la confianza sin permitirles volver a su puesto ordinario, se les concede una indemnización por despido arbitrario. Si solicitan la reposición en su cargo ordinario, la Sala Laboral ampara esta solicitud, protegiendo así el derecho al trabajo. Finalmente, los trabajadores incorrectamente catalogados como de confianza, que fueron despedidos por pérdida de confianza, reciben tanto indemnización por despido arbitrario como reposición en su puesto de trabajo.

Tabla de contenido

Introducción.....	11
Capítulo 1 Los trabajadores de confianza en el Perú	13
1.1 Una aproximación sobre los trabajadores de confianza.....	13
1.2 Trabajadores de confianza en el sector privado	15
1.2.1 Evolución normativa	15
1.2.2 Definición de trabajadores de confianza	18
1.2.3 La designación de los trabajadores de confianza	20
1.2.4 Los derechos laborales de los trabajadores de confianza.....	22
1.3 Diferencias y similitudes entre los trabajadores de confianza y los trabajadores de dirección.....	24
1.4 Tipología de trabajadores de confianza establecida por la jurisprudencia nacional.....	26
1.4.1 Trabajadores de confianza en estricto: relación de exclusiva confianza	27
1.4.2 Trabajadores comunes promovidos a puestos de confianza: relación laboral mixta	27
1.5 La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el Perú	27
Capítulo 2 La base normativa y jurisprudencial de la protección contra el despido de los trabajadores de confianza del sector privado.....	30
2.1. El ordenamiento jurídico peruano y la estabilidad relativa de los trabajadores de confianza.....	30
2.1.1 El respaldo constitucional de la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza	30
2.1.2 El fundamento a nivel legislativo de la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza	31
2.2. Las normas internacionales que sustentan la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza	34
2.3. Algunas legislaciones comparadas que regulan el retiro de confianza de los trabajadores de confianza como una causa de extinción de la relación.....	37
2.4. La doctrina jurisprudencial nacional.....	38
2.4.1 Algunos pronunciamientos relevantes expedidos por el Tribunal Constitucional	38
2.4.2 Algunos pronunciamientos relevantes emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.....	43

2.4.3	El acuerdo alcanzado en el Tema IV sobre la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el VII Pleno Supremo Jurisprudencial en materia laboral y previsional	45
Capítulo 3 Análisis de sentencias		49
3.1	La sala laboral permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura	49
3.2	Expediente N° 00402-2011-0-2001-SP-LA-01	50
3.2.1	Hechos del litigio	50
3.2.2	Cuestión jurídica debatida.....	51
3.2.3	Sentencia de vista.....	51
3.2.4	Apunte final	52
3.3	Expediente N° 01703-2015-0-2001-JR-LA-01	52
3.3.1	Hechos del litigio	52
3.3.2	Cuestión jurídica debatida.....	52
3.3.3	Sentencia de vista.....	53
3.3.4	Apunte final	53
3.4	Expediente N° 05618-2019-0-2001-JR-LA-06	54
3.4.1	Hechos del litigio	54
3.4.2	Cuestión jurídica debatida.....	54
3.4.3	Sentencia de vista.....	54
3.4.4	Apunte final	55
3.5	Expediente N° 00043-2021-0-2001-SP-LA-01	55
3.5.1	Hechos del litigio	55
3.5.2	Cuestión jurídica debatida.....	55
3.5.3	Sentencia de vista.....	56
3.5.4	Apunte final	56
3.6	Expediente N° 00134-2021-0-2001-JR-LA-08	57
3.6.1	Hechos del litigio	57
3.6.2	Cuestión jurídica debatida.....	57
3.6.3	Sentencia de vista.....	57
3.6.4	Apunte final	58
3.7	Expediente N° 00565-2021-0-2001-JR-LA-05	58
3.7.1	Hechos del litigio	58
3.7.2	Cuestión jurídica debatida.....	58
3.7.3	Sentencia de vista.....	59

3.7.4	Apunte final	59
3.8	Expediente N° 00718-2021-0-2001-JR-LA-05	60
3.8.1	Hechos del litigio	60
3.8.2	Cuestión jurídica debatida.....	60
3.8.3	Sentencia de vista.....	60
3.8.4	Apunte final	61
3.9	Expediente N° 01916-2020-0-2001-JR-LA-08	61
3.9.1	Hechos del litigio	61
3.9.2	Cuestión jurídica debatida.....	62
3.9.3	Sentencia de vista.....	63
3.9.4	Apunte final	64
3.10	Expediente N° 01481-2021-0-2001-JR-LA-05	64
3.10.1	Hechos del litigio	64
3.10.2	Cuestión jurídica debatida.....	65
3.10.3	Sentencia de vista.....	65
3.10.4	Apunte final	66
3.11	Expediente N° 00336-2022-0-2001-JR-LA-06	66
3.11.1	Hechos del litigio	66
3.11.2	Cuestión jurídica debatida.....	67
3.11.3	Sentencia de vista.....	68
3.11.4	Apunte final	69
3.12	Expediente N° 01382-2022-0-2001-JR-LA-05	69
3.12.1	Hechos del litigio	69
3.12.2	Cuestión jurídica debatida.....	69
3.12.3	Sentencia de vista.....	70
3.12.4	Apunte final	71
3.13	Resumen de sentencias de vista analizadas	71
	Conclusiones	75
	Referencias.....	77

Lista de tablas

Tabla 1	Clasificación de sentencia de vista, de acuerdo con el tipo de trabajador.....	71
---------	--	----



Introducción

En el Derecho Laboral peruano, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a los trabajadores de confianza como aquellos que trabajan en contacto cercano y directo con el empleador o con el equipo de dirección, teniendo acceso a información confidencial, incluyendo secretos industriales, comerciales o profesionales, y cuyas opiniones o informes son entregados directamente a la dirección, influyendo en la toma de decisiones empresariales. En su reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, se establece el procedimiento formal para la calificación de estos empleados. Del mismo modo, se prevé qué sucede cuando no se cumplen con estas formalidades y cómo debe actuar un trabajador que ha sido indebidamente calificado como de confianza. Sin embargo, no existe una norma que regule las consecuencias jurídicas del retiro de confianza de estos trabajadores en particular, lo que ha llevado a que la doctrina laboral peruana, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú asuman diversas y contrapuestas interpretaciones al respecto.

Aunque existe una postura uniforme en la doctrina y la jurisprudencia de que no corresponde ordenar la reposición en el centro de laborales –ya sea por despido nulo, incausado, fraudulento– ante el retiro de confianza, ya que esta consecuencia jurídica es incompatible con la naturaleza de las funciones de estos trabajadores, también es cierto que hay posturas divergentes respecto a la protección contra el despido arbitrario que da lugar a una indemnización tarifada. Hay un corriente que establece que sí corresponde la indemnización por despido arbitrario, postura a la cual me adhiero, y otra que no la considera viable. Ante estas divergencias, en el año 2018 se expidió el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en el cual los jueces supremos abordaron en su tema IV si corresponde la indemnización por despido arbitrario de estos empleados, zanjando en cierta forma si están o no protegidos.

En este contexto, la presente investigación está enfocada a realizar un estudio analítico de determinados pronunciamientos emitidos en el Distrito Judicial de Piura, centrándose en las decisiones de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura en procesos judiciales iniciados por extrabajadores del régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en los cuales han reclamado la reposición en su centro de labores o una indemnización por despido, tras la decisión de su empleador de extinguir la relación laboral por pérdida de confianza.

Este estudio es relevante porque ayuda a comprender la naturaleza de estos trabajadores y a conocer las posturas adoptadas por este órgano jurisdiccional ante los conflictos de intereses derivados de estas relaciones laborales especiales, diferenciando en tres grupos: trabajadores de

confianza exclusiva, trabajadores con relación laboral mixta y trabajadores mal calificados como de confianza.

Para ello, el presente estudio se desarrollará en tres capítulos:

El primero, se centrará en estudiar la evolución normativa de los trabajadores de confianza en el sector privado, definir a estos empleados, precisar cómo se designan y los derechos laborales que ostentan. Asimismo, se hará referencia a las diferencias y similitudes entre los trabajadores de confianza y los de dirección. Del mismo modo, se mencionará la tipología de trabajadores de confianza establecida por la jurisprudencia nacional, y se abordará el tema de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

El segundo capítulo contiene la base normativa y jurisprudencial de la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. En ese sentido, se tratará sobre ordenamiento jurídico peruano y la estabilidad relativa de los trabajadores de confianza, en el que se hará referencia al respaldo constitucional, legislativo de estos trabajadores. Además, se desarrollarán las normas internacionales que sustentan la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza, y, se hará referencia a algunas legislaciones comparadas que regulan el retiro de confianza como una causa de extinción de la relación laboral. Finalmente, se abordará la doctrina jurisprudencial nacional emitida por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

En el tercer capítulo se presentará una breve reseña sobre la Sala Laboral Permanente de Piura, y se expondrán, de forma analítica y cronológica, algunas de las sentencias emitidas por dicho órgano jurisdiccional sobre los diferentes tipos de despidos que han sido objeto los trabajadores de confianza exclusiva, a los trabajadores con relación laboral mixta y a los mal calificados trabajadores de confianza. Finalmente, se clasificará por tipos de trabajadores las sentencias de vista.

Capítulo 1

Los trabajadores de confianza en el Perú

1.1 Una aproximación sobre los trabajadores de confianza

Para entender el significado de trabajadores de confianza es necesario determinar qué es trabajo y qué es trabajador, primero desde el lenguaje común, luego desde el jurídico, especialmente en relación con el Derecho peruano. Estas dos palabras del idioma español pueden consultarse en el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), donde se observa que el término “trabajo” tiene múltiples acepciones. La segunda de ellas, relevante para este estudio, define el trabajo como una “ocupación retribuida”. Del mismo modo, el DRAE define al “trabajador”, en su tercera acepción como la “persona que tiene un trabajo retribuido”. A partir de estas interpretaciones, se puede inferir que el trabajo es una actividad realizada por una persona a cambio de una retribución o pago. En consecuencia, el trabajador es aquel que tiene una ocupación o actividad, la misma que al realizarla adquiere un derecho de cobrar una determinada cosa, siendo que la naturaleza de la retribución al no ser precisada puede ser en dinero o de otra forma (en especie).

Esta definición es descriptiva, fruto del idioma español, pero resulta incompleta para el Derecho Laboral peruano, el cual establece tanto en el ámbito privado¹, como en el ámbito público², lo que es trabajo, y a partir de esta concepción se puede deducir qué es trabajador, pues no se encuentra precisado en nuestro ordenamiento jurídico. No obstante, se entiende por trabajador a quien se encuentra inmerso en una relación laboral, es decir, que entre ambas partes - el empleador y el trabajador - media un contrato de trabajo que puede ser escrito o verbal, conforme lo permita la legislación nacional, según cada caso específico.

De esta forma, en el ámbito privado, a partir del artículo 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, se entiende por trabajo a toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados. El contrato laboral se celebra libremente por un tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. La forma del primero puede ser verbal o escrita, es decir, existe libertad de forma; sin embargo, para los segundos, se debe seguir lo que la ley establece. Mientras que, en el

¹ Congreso de la República, Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Diario El Peruano, 13 de diciembre 2023, <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2193327-5>.

² Según el Artículo I del Título Preliminar de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 refiere que: “El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas”. Congreso de la República, Ley 30057, Ley del Servicio Civil, Diario El Peruano, 13 de diciembre 2023, https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-_30057.pdf?v=1645457366.

ámbito público, mediante la Ley 30057 se busca instaurar un sistema exclusivo y singular para ser aplicado a quienes brindan servicios en los organismos gubernamentales de carácter público, así como a las personas que se encargan de gestionar estas entidades, ejercer sus facultades y proporcionar servicios en su nombre.

En efecto, se puede notar que el régimen laboral del sector privado es explícito al momento de regular lo que es el trabajo. En contraste, en el ámbito público, es necesario establecer concordancias entre diferentes artículos de la Ley del Servicio Civil, comenzando con el artículo I del Título Preliminar, que menciona la prestación de servicios personales. La noción de subordinado se desprende de la referencia al final de ese mismo artículo a las personas responsables de la prestación de servicios, lo que demuestra una jerarquía entre los trabajadores. Además, este elemento se refleja en la norma pública general al estar el ámbito público estrictamente jerarquizado, y en la obligación de actuar siempre de acuerdo con el principio de legalidad positiva³. Finalmente, con relación al término remunerado, es preciso consultar el inciso h del artículo 3 de la misma norma que prevé la banda remunerativa, es decir, el rango máximo y mínimo que puede ganar determinado puesto en base a las funciones que se realizan.

En consecuencia, a partir de ambos regímenes laborales, se puede concluir qué se entiende como trabajo -y por ello, es posible afirmar que se está ante una relación laboral- a toda prestación de servicios ejercidos de una forma personal (no pueden ser transferidos para que los realice otra persona), subordinada (existe un empleador quien dirige el trabajo), y, remunerada (estos servicios se realizan a cambio de una contraprestación).

No obstante, es importante indicar que, la relación de trabajo en el régimen privado se desarrolla de una manera claramente diferenciable a lo que se encuentra regulado en el régimen público. En ese sentido, se puede hablar de tipologías de trabajadores del sector privado, en base a las diferentes modalidades de contratos existentes, pero en esencia, el trabajador sigue siendo el mismo en todos los casos. En cambio, en el régimen público, en el artículo 2 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil⁴, se clasifica, a los trabajadores en: “1) funcionario público,

³ La anterior legislación laboral pública era más exacta al momento de definir lo que era el trabajo y en ese sentido, lo que es trabajador. De tal manera que, en el artículo III del Título Preliminar, de la Ley 28175, publicada el 19 de febrero de 2004, que entró en vigor el 01 de enero de 2005, denominada Ley Marco del Empleo Público regulaba: “la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera su clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público”. Congreso de la República, Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, Ministerio de Educación, 13 de diciembre 2023, <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H859803>.

⁴ La anterior legislación laboral pública, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 4 presentaba una clasificación de los trabajadores del sector público en tres grandes grupos: “1) funcionario público, 2) Empleado de confianza, 3) Servidor público”. Asimismo, a los servidores públicos los clasifica en cuatro clases: Directivo superior, Ejecutivo, Especialista, y, De apoyo. Congreso de la República, Ley

2) directivo público, 3) servidor civil de carrera, y 4) servidor de actividades complementarias”. Este artículo termina precisando que, independientemente del grupo, en cada uno de ellos pueden existir servidores de confianza.

La presente investigación se centrará en estudiar a los trabajadores del sector privado denominados de confianza; este último término se define en el DRAE como “la esperanza firme que se tiene de alguien o algo”. En lo jurídico, debe entenderse como la credulidad que deposita el empleador respecto a determinado trabajador para la ejecución de una actividad específica. Con el objetivo de comprender mejor a este tipo de trabajadores, en el próximo apartado se abordarán su origen normativo, características, entre otros aspectos relevantes.

1.2 Trabajadores de confianza en el sector privado

1.2.1 Evolución normativa

En el régimen privado, las disposiciones más antiguas referente a los trabajadores de confianza se encuentran contempladas en el artículo 177° de la antigua Ley de Sociedades⁵. Esta norma fue promulgada de acuerdo con la Ley N° 16123, el 6 de mayo de 1966, mediante Decreto Supremo del 27 de julio de 1966.

Según esta normativa, la designación del gerente implica una restricción en su derecho a la permanencia en el cargo, toda vez que puede dejarlo en cualquier oportunidad por el solo juicio del directorio, incluso si la asamblea general le otorgó el puesto. Es más, de ninguna forma se permite garantizar previamente fijeza en el empleo, ya que cualquier pacto de esta índole se considera inválido *ipso iure*⁶.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que, en el ámbito del Derecho Laboral privado, la categoría de trabajadores de confianza estaba inicialmente limitada a los gerentes al servicio de un empleador, según lo regulado en la Ley de Sociedades Mercantiles N° 16123, la cual fue posteriormente sustituida por el T.U.O. de la Ley General de Sociedades (DS N° 003-85-JUS)⁷.

28175, Ley Marco del Empleo Público, Ministerio de Educación, 13 de diciembre 2023, <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H859803>.

⁵ Artículo 177°. - “El nombramiento de gerente puede ser revocado en cualquier momento por el directorio o por la junta general, cualquiera que sea el organismo del que haya emanado dicho nombramiento. Es nula la disposición del Estatuto o el acuerdo de la junta general o del directorio que establezca la irrevocabilidad del cargo de gerente o que imponga para su remoción una mayoría superior a la mayoría absoluta”. Congreso de la República, Ley 16123, Ley de Sociedades, Justicia, 13 de diciembre del 2023, <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H708470>.

⁶ Celso Mendo Rubio, *Los empleados de confianza: Art.15°, Ley 24514* (Lima: Concytec, 1990), 23-24.

⁷ Fundamento 3.1 y 3.2. Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Casación Laboral N° 18450-2015, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 13 de diciembre 2023, [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4.](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4.;); fundamento jurídico quinto. Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Casación Laboral N° 14847-2015 del Santa,

En la década de los ochenta, los trabajadores de confianza fueron objeto de regulación mediante el Decreto Legislativo N° 39, el cual se enfocó en definir este tipo de personal, especialmente en el contexto empresas periodísticas que sufrieron despojos debido a la aplicación de los Decretos Leyes N°. 12165 y 20681⁸. Según la opinión del jurista Mendo Rubio⁹, este dispositivo legal carece de un valor significativo justamente por la falta de fundamentación jurídica, puesto que en el artículo 2¹⁰ del decreto se prevé que casi todos los trabajadores, ya sean obreros o empleados, sin ningún sustento jurídico ni doctrinario, podrían ser considerados como de confianza. Esta amplia inclusión abarcaría desde el gerente de cualquier jerarquía hasta roles como el ayudante de contabilidad, el linotipista, el armador de página, el jefe subordinado o la secretaria hasta el simple portero. Mendo Rubio destaca que, aunque el linotipista y el armador dependían del área industrial y la secretaria trabajara con información reservada, mientras que el portero tuviera la responsabilidad del resguardo de la compañía, la inclusión indiscriminada de estos roles bajo la categoría de trabajadores de confianza resultaba problemática.

Además, este autor advierte señala que el principal o más notable error jurídico del Decreto radica en que los puestos de confianza debían ser determinados y catalogados anticipadamente por parte de las entidades, de conformidad a su estructura institucional. Esto permitió que la denominación de trabajador de confianza quedara en potestad del patrón, lo que

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 13 de diciembre 2023, https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-14847-2015-Del-Santa-Legis.pe_.pdf.

⁸ En la exposición de motivos del Decreto Legislativo N° 39 se expuso lo siguiente: “El Congreso de la República del Perú [...] ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar para dar solución a los problemas laborales creados en los diarios de circulación nacional como consecuencia de los actos de despojo de que fueron objeto por la aplicación de los Decretos Leyes N° s. 12165 y 20681;

De conformidad con lo dispuesto por la Quinta Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 3, es necesario determinar el régimen laboral de las respectivas empresas periodísticas y dentro del cual definir los cargos de confianza que resultan de naturaleza especial dentro de la relación laboral característica en las antedichas empresas; [...]”. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Decreto Legislativo N° 39, Sistema peruano de información jurídica, 19 de diciembre del 2023, <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H722583>.

⁹ Celso Mendo Rubio, *Los empleados de confianza* (España: Editora Tricelm, 1990), 25-27.

¹⁰ En el artículo 2 se regula: “Son trabajadores de confianza en las empresas a que se contrae el artículo anterior [empresas periodísticas], quienes desempeñen, de acuerdo a la forma organizativa de cada centro de trabajo, cargos que conlleven responsabilidad ejecutiva, administrativa, contable, económica, industrial, editorial, informativa o de seguridad, o que revistan carácter confidencial.

Se consideran, asimismo, trabajadores de confianza aquellos que integran el personal administrativo y ejecutivo en la Dirección y Gerencia, los que desempeñan cargos directivos en la redacción, los que lleven a cabo labores de corrección, confidenciales y los que desempeñen jefaturas y demás cargos especializados. Los cargos de confianza deberán ser identificados y calificados previamente por las empresas, de acuerdo a su respectiva organización empresarial.

Los trabajadores de confianza no se encuentran comprendidos dentro de los alcances del Artículo 2 del Decreto Ley 22126 [el cual otorgaba la estabilidad después de los 3 años de servicios].

Para la determinación de dicho porcentaje no se consideran los cargos de nivel superior cuyo nombramiento emane directamente del Directorio”, Decreto Legislativo N° 39, <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H722583>.

desencadenó que muchos trabajadores fueran despojados del derecho de permanecer en su puesto de trabajo¹¹.

Posteriormente, con la Ley de Estabilidad Laboral, Ley N° 24514, con fecha 4 de junio de 1986, se abordó de manera expresa la cuestión relativa al personal de confianza en su artículo 15¹². Este artículo estableció que los puestos de confianza únicamente podían ser ostentados por empleados que ejercían funciones directivas, siendo incluso limitado el número de trabajadores de esta categoría en cada empresa, pues cuando esta tenía menos de 50 trabajadores, solo estaba permitido que el 15% ocupara roles de confianza y en el caso de empresas con 50 o más trabajadores, este porcentaje se reducía al 10%.

Persistió el criterio de que la calificación de los puestos de confianza recaía en el empleador, aunque con la obligación de poner de inmediato conocimiento a la Autoridad de Trabajo y a sus trabajadores. Esta disposición también fue objeto de crítica por parte de Mendo Rubio¹³ quien señaló como contradictorio que la norma implícitamente considere que la designación de los puestos de confianza dependa de la naturaleza de los mismos, para luego permitir que sea el empleador quien los cuente catalogue como tales; cuanto más, si la denominación debía ser comunicada exclusivamente a la autoridad laboral, lo que implicaba que esta última no podía desaprobado o rechazar el listado de trabajadores de confianza alcanzada por el patrón, incluso si no se ajustaba al perfil del cargo.

Finalmente, es relevante destacar que la mencionada norma laboral reguló de manera expresa que estos colaboradores gozaban de una estabilidad laboral relativa, al concedérseles el beneficio indemnizatorio al extinguirse el vínculo contractual.

En 1991, mediante el artículo 82 del Decreto Legislativo N° 728 se diferenció por primera vez entre trabajadores de dirección y de confianza¹⁴, distinción que en la actualidad se

¹¹ Mendo Rubio, *Los empleados de confianza*, 25-27.

¹² Artículo 15: “Los trabajadores empleados que desempeñen cargos de confianza están amparados por esta Ley, pero sólo podrán ejercitar la acción indemnizatoria a que se refiere el artículo anterior. Se consideran cargos de confianza los que se ejercen a nivel de dirección, los que conllevan poder decisorio o importan representación general del empleador. Los cargos de confianza deberán ser objeto de calificación por el empleador con conocimiento de Autoridad administrativa de Trabajo y de sus trabajadores, debiendo anotarse esta calificación en planilla correspondiente. En los centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores, el porcentaje de personal de confianza no excederá del 15% del total de trabajadores de dicho centro. Si se trata de centro de trabajo con 50 o más trabajadores, el porcentaje no podrá exceder del 10 %”. Congreso de la República, Ley 24514, Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo, 13 de diciembre de 2023, <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H737332>.

¹³ Mendo Rubio, *Los empleados de confianza*, 25-27.

¹⁴ El artículo 82 regula: “Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros [...]. 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 [...]. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones [...]”. Congreso de la República, D.S N° 001-96-TR, Texto

mantiene y está consagrada en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 21 de marzo de 1997, que aprueba el TUO del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.2.2 Definición de trabajadores de confianza

La normativa que regula al personal de confianza se encuentra prevista específicamente en el segundo párrafo del artículo 43° del T.U.O. del DL N° 728. Se entiende como servidores de confianza a aquellos que desempeñan sus labores manteniendo una estrecha relación con el empleador o con los responsables de la dirección de la empresa, detentando aproximación a secretos profesionales, comerciales o industriales, y, en líneas generales, a información de índole reservada [vinculada con la empresa en la que trabaja o relacionadas].

De igual modo, se considera como colaborador de confianza a aquellos cuyos informes o criterios son expuestos directamente al personal de dirección, contribuyendo así a la configuración de las decisiones empresariales.

Por consiguiente, se puede afirmar que el trabajador de confianza realiza sus labores de manera directa con el empleador o con la alta dirección de la entidad, y desde esa posición privilegiada tiene acercamiento a información confidencial o secreta de la propia compañía o vinculadas. Además, de manera indirecta pero significativa, al presentar informes al empleador o a quien ejerce la dirección de la entidad, el trabajador de confianza participa en la toma de decisiones de la empresa para la cual dedica su labor.

En otras definiciones de trabajador de confianza, proporcionadas por la doctrina, se revela la complejidad del concepto estudiado. Se destaca, en primer lugar, que se trata de un servidor cuyas peculiaridades y régimen difieren en ciertos derechos con respecto con los demás colaboradores¹⁵. En ese sentido, lo que identifica al trabajador de confianza no son las actividades que desempeña, ya que su labor no se limita a tareas singulares, sino que se fundamenta en la conexión especial entre el patrón y el trabajador, basada en las responsabilidades que éste último desempeña¹⁶. Asimismo, cabe destacar que las regulaciones destinadas a definir al trabajador de confianza son difusas y poco precisas¹⁷, lo que ha generado dificultades en la interpretación y la observancia de la normatividad relacionada a este tipo de empleado. Por otro lado, otro sector de la doctrina comprende como colaboradores de confianza a aquellos que se integran al conjunto de servidores administrativos y a quienes se le designa

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, 13 de diciembre 2023, <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H769934>.

¹⁵ Néstor De Buen Lozano, *Derecho del trabajo*, 9na Edición (México: Ed. Porrúa, 2002), 469.

¹⁶ De Buen Lozano, *Derecho del Trabajo*, 14.

¹⁷ Mario De la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I (México: Ed. Porrúa, 1999), 155.

ciertas funciones o se les concede una categoría de representación patronal¹⁸. En otras palabras, el trabajador de confianza sería aquel que representa directamente al empleador. Sin embargo, esta concepción se torna confusa al contrastarla con el personal de dirección; por ende, se hace necesario un análisis entre estos dos tipos de trabajadores, el cual se realizará más adelante con el objeto de establecer una clara distinción entre ambas figuras jurídicas.

Esta confusión entre trabajador de confianza y el de dirección se acentúa en países que han asumido sistemas abiertos para la definición de trabajador de confianza¹⁹, ya que técnicamente un concepto amplio reporta más ventajas o beneficios que una definición basada de una lista cerrada. En este marco conceptual, se incluye al trabajador cuyas funciones tiene un vínculo directo e inmediato con el modo de la organización, con sus objetivos, con el logro de sus fines y con su administración, dirección y vigilancia general. Los servidores de confianza son identificados como aquellos que prestan servicios de forma directa y personal con el patrón²⁰, como, por ejemplo, asistentes, secretaria(o)s, choferes o conserjes, enfatizando que el personal de confianza no necesariamente tiene que ver con la jerarquía del cargo, sino, en la relación personal y directa entre el empleador y el colaborador²¹.

En la jurisprudencia nacional²², se ha establecido una enumeración no taxativa de los colaboradores de confianza, que incluye:

1. Personal que mantiene una relación directa con los miembros del área directiva para brindar asesorías legales o técnicas.

¹⁸ Santiago Barajas, “*Los contratos especiales de trabajo*”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México Serie G, no. 136 (1992), visitado en diciembre 13, 2023, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/download/28036/25309>.

¹⁹ Luis Valderrama, *El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional* (Perú: Gaceta Jurídica S.A., 2019), 421.

²⁰ Carlos Blancas Bustamante, *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*, Jurista Editores, núm. 16 (2013), 588.

²¹ “Los trabajadores de confianza tienen el apoyo especial y la fe de su empleador, en lo que respecta a la dirección de la empresa”. Toyama Miyagusuku, Jorge y Marilú Merzthal Shigyo, “Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza”, *Revista de Derecho Themis*, n° 65 (2014): 83, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851/11357>. Asimismo, tienen “cierto nivel de jerarquía [...]. [Pero, lo más relevante es] una vinculación directamente relacionada con la lealtad con su empleador, lo que le otorga representatividad y responsabilidad por la conducción en el destino de la empresa [...]”. Cinthya Julliana Cubas Ruiz, y Fiorella Rossana Moschella Vidal, *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional* (Tesis de Magister en Finanzas y Derecho Corporativo, ESAN Graduate School of Business, 2019), 32, https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

²² Fundamento jurídico 5.3. Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa, Pasión por el Derecho, publicado el 8 de agosto de 2017, consultado el 13 de diciembre del 2023, https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-14847-2015-Del-Santa-Legis.pe_.pdf.

2. Personal que desempeña funciones de apoyo directo al personal de dirección.
3. Personal que realiza tareas con un rango que no califica como cargos de dirección.
4. Todos los demás casos que especifique la ley.

La doctrina²³ concluye que existen tres elementos característicos de todo trabajador de confianza:

- i) Pueden asumir altos mandos.
- ii) Trabajan vinculados al área directiva, con el propósito de respaldar eficazmente las decisiones de la alta jefatura.
- iii) Mantienen acercamiento a documentación o información de naturaleza reservada y relevante de la institución, o proporcionan datos importantes al empleador que coadyuvan a que este logre obtener fundamentales determinaciones para la organización.

1.2.3 La designación de los trabajadores de confianza

En el ámbito laboral privado, si un empleador desea calificar a un trabajador como de confianza, debe observar los requisitos estipulados en los artículos 59, 60 y 61 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el reglamento de la Ley del Fomento del Empleo. En el primero de ellos, se prevé que, para designar un puesto de confianza, primero, el empresario debe reconocer y delimitar los cargos de confianza en su institución, teniendo en consideración lo definido en el artículo 43 de la ley; segundo, se debe informar por escrito a los empleados que ostentan este puesto, que han sido denominados como tales; y tercero, se detallará en el libro de planillas y boletas de bajo dicha calificación.

Los siguientes artículos expresan que el hecho de catalogar los puestos de confianza es una condición formal que debe observar el empleador. No obstante, si no lo hace, esto no invalida el estatus del trabajador, siempre y cuando existan elementos de prueba suficientes que corroboren su verdadera naturaleza. En este contexto, cobra vital importancia el principio de primacía de la realidad²⁴. Por esta razón, el reglamento establece que en el supuesto que, los trabajadores sean incorrectamente designados como de confianza, tienen la posibilidad de recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal denominación.

²³ Toyama Miyagusuku y Merzthal Shigyo, “Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y confianza”, 86.

²⁴ “[...] El principio de primacía de la realidad es un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos [...]”, Tribunal Constitucional, Exp. N° 3710-2005-PA/TC, de fecha 31 de enero de 2006, consultado el 13 de diciembre de 2023, <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03710-2005-AA.pdf>.

Lo anteriormente mencionado también se encuentra detallado en el artículo 44 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. En este artículo se establece que, la Ley no respalda la utilización indebida del derecho ni la práctica de la simulación en la designación de un empleado como de confianza.

La Corte Suprema de Justicia de la República del Perú²⁵ ha emitido pronunciamiento sobre la designación de servidores de confianza en el ámbito privado, tal como se evidencia en la Casación N° 11137-2014-Lima. Este caso se centró en enfermeras que, a pesar de ostentar el cargo de jefas de servicio según el manual de organización y funciones, no fueron consideradas como trabajadoras de confianza.

Los fundamentos jurídicos de la casación establecieron que, a pesar de su posición jerárquica, las enfermeras no cumplían con los requisitos para ser catalogadas como trabajadoras de confianza. La razón radicaba en la falta de documentación que demostrara un vínculo directo y personal con el patrón o el área de dirección, a pesar de depender directamente de la jefatura del Departamento de Enfermería. Asimismo, no se pudo acreditar que tuviera aproximación a información confidencial o de naturaleza reservada, o que emitieran informes u opiniones que hubieran tenido especial relevancia en las decisiones adoptadas por la clínica.

En este contexto, se concluyó que la designación de estas enfermeras como trabajadoras de confianza no cumplía con los requisitos legales. Por lo tanto, queda claro que, en el sector privado, resulta indispensable que el empleador respalde con pruebas la designación, asegurándose de que el trabajador cumpla con los criterios que lo clasifican como de confianza y no simplemente como un empleado común.

En el caso de una designación indebida como colaborador de confianza, es crucial seguir el protocolo establecido en el ya mencionado artículo 61 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el cual se prevé que los empleados cuyos puestos hayan sido calificados de modo indebido como de confianza, tienen un periodo de treinta (30) días, una vez recibida la comunicación respectiva, para acudir a la autoridad judicial a efectos de anular dicha calificación, lo que también ha sido mencionado por el Tribunal constitucional en la STC N° 03501-2006-AA/TC²⁶.

²⁵ Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Casación Laboral N° 11137-2014-Lima, El Peruano, publicado el 30 de junio del 2016, consultado el 13 de diciembre de 2023, <https://dokumen.tips/law/csj-sentencia-de-casacion-laboral-n-11137-2014-lima-el-empleador-debe.html?page=1>.

²⁶ Fundamento jurídico 17. Gobierno del Perú, Exp. N° 03501-2006-PA/TC, Tribunal Constitucional, publicado el 15 de marzo del 2007, consultado el 13 de diciembre de 2023, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>.

1.2.4 *Los derechos laborales de los trabajadores de confianza*

De manera integral, se puede afirmar que el trabajador de confianza ostenta una condición diferente a la de cualquier empleado común, lo que lo sitúa más próximo o cercano al empresario. Esto se debe a que colabora estrechamente con el personal de dirección contribuyendo significativamente a la consecución de acuerdos institucionales. En virtud de este compromiso asumido, el colaborador de confianza se encuentra estrechamente vinculado con el rumbo estratégico de la compañía²⁷.

Indudablemente, los empleados de confianza distan del personal común debido al papel que ejercen en la entidad. Asumen un compromiso de mayor envergadura y están sujetos a un grado inferior de dependencia respecto al empresario²⁸.

No obstante, no se puede perder de vista que, “[l]a coexistencia de las relaciones comunes y especiales de trabajo no significa que los afectados por estas últimas padezcan de discriminación” (Montoya 2021, 542), lo cual concuerda con lo señalado por el supremo intérprete de la Constitución²⁹ en tanto establece que es posible dar un tratamiento diferenciado, siempre y cuando este se sustente en causas objetivas y razonables. En este contexto, la relación laboral especial de los trabajadores de confianza se fundamenta esencialmente en la confianza, un elemento central de tal magnitud que proporciona una razón objetiva para conferirles un tratamiento distintivo³⁰.

En cuanto a los derechos laborales pertinentes a un empleado de confianza, es necesario destacar cinco circunstancias excepcionales particulares que lo distinguen de un trabajador común, ya que se le imponen ciertas limitaciones, las cuales son las siguientes:

1.2.4.1 Periodo de prueba. Todos los contratos del régimen privado admiten periodo de prueba, que consiste en un plazo máximo de hasta tres meses, luego del cual el servidor goza del derecho a estar protegido frente al despido arbitrario. No obstante, para el caso de empleados de confianza dicho plazo puede ser extendido por un periodo de seis meses totales, conforme

²⁷ Javier Espinoza Escobar, “La calificación del personal de dirección o de confianza: Entre los hechos y las formas. A propósito de la Casación Laboral N° 11137-2014-Lima”, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, publicado en julio del 2017, consultado el 14 de diciembre de 2023, <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2017/boletin-no-78/>.

²⁸ Ronnie Farfán Sousa, “Sobre la diferencia del concepto de cargo de confianza en el sector privado y en el sector público: apuntes respecto de la procedencia de indemnización por cese o despido”, *IUS ET VERITAS* n° 42 (2011): 311, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12095>.

²⁹ Fundamento jurídico 3. Gobierno del Perú, STC N° 00027-2006-PI/TC, Tribunal Constitucional, del 21 de noviembre de 2007, consultado el 19 de diciembre del 2023, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00027-2006-AI%20Reposicion.html>

³⁰ Javier Espinoza Escobar, “El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen en clave protectora”. *Revista de Derecho (Valdivia)* 35, n° 2 (2022): 92. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502022000200091>.

el artículo 10 del T.U.O. del DL N° 728, que señala que dicha prolongación debe establecerse por escrito y no podrá sobrepasar, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de servidores de confianza.

1.2.4.2 Afiliación sindical. La decisión de un trabajador de unirse a un sindicato es un derecho libre y voluntario, amparado por el artículo 28 de la Constitución, que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. No obstante, según el artículo 12 del DS N° 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O. del DL N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se establece que aquel que desempeña un cargo de confianza no puede ser miembro de un sindicato, a menos que su estatuto lo permita explícitamente. Esta excepción se justifica debido a que los empleados de confianza asumen mayores compromisos con el empleador y representan sus intereses. En ese sentido, sería incompatible que formaran parte de un sindicato que defiende los intereses contrapuestos, es decir, los del trabajador. Aunque pueden participar en negociaciones colectivas, lo hacen en representación del empleador, protegiendo sus intereses y manteniendo un trato imparcial con el sindicato. Es importante destacar que la no inclusión en un sindicato, no los excluye de beneficiarse de lo obtenido por un sindicato mayoritario, siempre y cuando las condiciones obtenidas también le sean aplicables.

1.2.4.3 Indemnización vacacional. Este derecho laboral se refiere a la indemnización otorgada cuando un trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones anuales. Sin embargo, los colaboradores de confianza están excluidos de este beneficio. Se hace una excepción expresa para los gerentes que tienen capacidad funcional para decidir su periodo vacacional y optan por no tomarlo, quedándose sin opción a ser indemnizados³¹. No obstante, esta exclusión no se aplica cuando se verifica que la decisión de no disfrutar del periodo vacacional no es imputable al propio trabajador, como se establece en la Casación Laboral N° 2943-2015 Lima y N° 13810-2014-Lima.

1.2.4.4 Horas extras. La naturaleza jurídica de las horas extras o extraordinarias se basa en el exceso de la jornada legal u ordinaria realizada por el trabajador. Por esta razón, la labor en sobretiempo recibe un tratamiento diferenciado en cuanto a su pago con respecto a la jornada ordinaria, que generalmente consiste en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, aunque puede fijarse una jornada menor. Los servidores de confianza no tienen derecho a este beneficio, salvo que su labor esté sujeto a una fiscalización horaria. Es importante aclarar que

³¹ Sara R. Campos Torres, “¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de dirección y a los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario? ... A propósito del criterio establecido recientemente por el Tribunal Constitucional”, *Revista Derecho y Sociedad*, n° 25 (2005): 187, visitado el 13 de diciembre del 2023, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17043>.

“la fiscalización del horario de trabajo alude al control efectivo del tiempo del desarrollo de actividades y no porque el trabajador de confianza esté subordinado en jerarquía a otro funcionario [...] o de que su dependencia jerárquica figure en un documento de la empresa”³². En el caso de aquellos que ejercen un puesto de confianza sujeto a fiscalización horaria, les correspondería el pago de horas extras, pero no así al trabajador de confianza que no tiene un horario de trabajo fiscalizado³³.

1.2.4.5 Jornada de trabajo. Esta se define como el periodo durante el cual un servidor se dedica a realizar sus quehaceres laborales y este debe estar estipulado en convenios colectivos o el contrato de trabajo. De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución, la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana. No obstante, en el caso de los servidores de confianza, están exentos de cumplir con esta jornada máxima, como lo establece el artículo 11 del DS 008-2002-TR, Reglamento del T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Dicho artículo dispone que “Los trabajadores de confianza se encuentran excluidos de cumplir con la jornada máxima [...], de modo que, se exceptúa a los colaboradores de confianza de la sujeción a una inspección del periodo de trabajo realizado”. Debido a la naturaleza específica de sus responsabilidades, algunos trabajadores de confianza no solo desempeñan sus funciones dentro de la empresa, sino también fuera de ella. Por tanto, al carecer de un punto de registro para el inicio de sus labores, tampoco se puede establecer un punto de registro final para determinar el número de horas diarias trabajadas. Sin embargo, aquellos que tienen un horario de trabajo fiscalizado sí deben cumplir la jornada laboral máxima.

1.3 Diferencias y similitudes entre los trabajadores de confianza y los trabajadores de dirección

Es importante esclarecer el alcance del concepto trabajadores de confianza; por lo tanto, a continuación, se detallarán las semejanzas y las diferencias entre los trabajadores de confianza y los de dirección.

³² Este criterio es precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores a la Corte Suprema de Justicia del Perú, referido a la interpretación que debe recibir el artículo 11° del DS N° 008-2002-TR. Asimismo, en caso de que decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan. Fundamento jurídico 7. Pasión por el Derecho, Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa, Corte Suprema de Justicia de la República, 13 de diciembre del 2023, https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-14847-2015-Del-Santa-Legis.pe_.pdf.

³³ Jorge Toyama, *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Gaceta Jurídica S.A., no. 1 (2005), 555.

Por un lado, las semejanzas entre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza son las siguientes³⁴:

- a) El periodo de prueba, que usualmente es de tres meses, debe ser mayor. Esto es, porque los involucrados pueden acordar un plazo mayor en el supuesto que las actividades requieran de un tiempo de adaptabilidad o formación o que por su singularidad o nivel de responsabilidad tal ampliación resulte justificada. La prolongación del período de prueba debe establecerse por escrito y no podrá sobrepasar en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores de confianza o calificados y de un año en el caso de personal directivo.
- b) Sobre los derechos colectivos, los servidores de confianza en sentido general no podrán formar parte de un sindicato, excepto su estatuto lo permita; asimismo, no son parte en la negociación colectiva –no de parte de los trabajadores–; y, finalmente, no realizan huelga.
- c) No son pasibles de que se les aplique el convenio colectivo.
- d) No pueden oponerse a realizar sus actividades durante la huelga.

Por otro lado, en relación con las diferencias entre estos dos tipos de trabajadores, es importante señalar que los colaboradores de dirección son más fácilmente identificables, ya que ostentan altos cargos representativos en la organización de la empresa o entidad en la que trabajan. En contraste, resulta más complejo reconocer a un colaborador de confianza, quien, a pesar de ostentar ese rol, se halla en una posición en la mantiene una relación cercana con los empleados jerárquicos y cuyas consideraciones o labor incide de forma positiva en los acuerdos del empleador³⁵.

De lo expuesto, se deduce que el personal de dirección puede considerarse también como uno de confianza, pero un colaborador de confianza no necesariamente ocupa un puesto de dirección. Por ejemplo, un administrador de la gerencia general, aunque su puesto sea de confianza, no ostenta un cargo de dirección en la empresa³⁶. Es por ello, que se puede hablar de trabajadores de confianza tanto en un sentido amplio como en un sentido estricto³⁷.

Otra distinción relevante entre estas categorías de empleados radica en la cantidad, ya que una empresa suele tener un número más reducido de colaboradores de dirección en

³⁴ Luis Nava Guibert, “Trabajadores de Dirección y de Confianza”, *Vox juris* 37, no. 1 (2019): 165, <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2019.v37n1.11>.

³⁵ Merzthal Shigyo y Toyama Miyagusuku, “Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y confianza”, 83.

³⁶ Campos Torres, “¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de dirección y a los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario?”, 185.

³⁷ Fundamento jurídico N° 13. Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp N° 03501-2006-PA/TC, Gobierno del Perú, publicado el 15 de marzo de 2007, consultado el 13 de diciembre de 2023, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>.

comparación con los trabajadores de confianza. Esto se debe a que los primeros ejercen competencias de representación en diversos ámbitos, como el administrativo, judicial, laboral, etc., a diferencia del personal de confianza, que, aunque tiene contacto con información de índole reservada, no interviene en reemplazo del empleador, sino son colaboradores directos de este último o del personal de dirección³⁸.

Tanto el Tribunal Constitucional³⁹ como la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú⁴⁰ hacen referencia al artículo 43 del T.U.O. del DL N° 728, destacando que la diferencia principal versa en que solo el personal de dirección posee la potestad de decisión y actúa representando al empleador, ostentando poderes propios de él⁴¹. Mientras que, los empleados de confianza, si bien desarrollan sus actividades en relación directa con el empleador o con el personal de dirección, y tiene aproximación a información de índole reservada, solo contribuye a que el empleador o los de dirección tomen las decisiones, pues son sus colaboradores directos⁴².

En este contexto, el enfoque de esta investigación se centrará en el examen de los empleados de confianza en sentido estricto del sector privado.

1.4 Tipología de trabajadores de confianza establecida por la jurisprudencia nacional

En la Casación N° 18450-2015 Lima, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se delinearon dos categorías de trabajadores de confianza, que pueden ser identificadas como “vínculo laboral de confianza privilegiada” y “relación laboral mixta”. Esta clasificación se basa principalmente en la forma en que se origina el vínculo, es decir, si existe desde el inicio de la relación laboral, o si la relación laboral ya existía previamente a la confianza⁴³. En efecto, en el ámbito privado pueden existir empleados de confianza exclusivos y mixtos. No se trata de una clasificación superficial, dado que la misma trae diferentes consecuencias jurídicas, según la clase a la que pertenezca el trabajador.

³⁸ Campos Torres, “¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de dirección y a los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario?”, 185.

³⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 03501-2006-PA/TC, Fundamento jurídico N° 13.

⁴⁰ Fundamentos jurídicos N° 7 y 8. Corte Suprema de Justicia de la República, Casación Laboral N° 9916-2017, Pasión por el Derecho, publicado el 22 de octubre de 2019, consultado el 13 de diciembre del 2023, <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-9916-2017-Lambayeque-LP.pdf>.

⁴¹ Luis Valderrama, Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de dirección y de confianza: ¿pago de indemnización o reposición?, *Soluciones Laborales* 6, núm. 71 (2013): 45-52.

⁴² Campos Torres, “¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de dirección y a los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario?”, 184-190.

⁴³ Fundamento jurídico 3, Pasión por el Derecho, Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, Corte Suprema de Justicia de la República, consultado el 13 de diciembre de 2023, https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4.

1.4.1 *Trabajadores de confianza en estricto: relación de exclusiva confianza*

Esta clase de colaboradores son los que mantienen una relación laboral de exclusiva confianza, es decir, se les ha contratado de forma específica para desempeñar funciones propias de ese tipo de personal. Además, dicha condición la poseen desde el inicio de sus labores, y conocen que su cargo es solamente de confianza y no de otro tipo. La consecuencia principal de haber ingresado de ese modo y con pleno conocimiento del cargo a desempeñar, además de la excepción de los beneficios propios de un trabajador común, es que no se tiene una estabilidad absoluta en el puesto de trabajo una vez que pasan el tiempo de prueba, pues basta el retiro de credulidad del empleador para que su despido sea declarado conforme a ley, extinguiéndose la relación laboral que había mantenido hasta el momento con la entidad.

1.4.2 *Trabajadores comunes promovidos a puestos de confianza: relación laboral mixta*

Este tipo de trabajadores son aquellos que ingresaron a un cargo de trabajo de funciones ordinarias; sin embargo, con posterioridad, el empleador se ha fijado en ellos, y les ha designado un cargo de confianza. Esta modificación les exceptúa de algunos beneficios laborales, pero, no pierden su estabilidad laboral conforme la mantenían regulada antes del nuevo puesto, debido a que, ante el retiro de confianza, queda rescindido su contrato como trabajador de confianza, pero, recupera su anterior cargo. Por lo tanto, su situación laboral vuelve a suponer los mismos derechos y obligaciones que cuando desempeñaba las funciones como trabajador común, quedando bajo su decisión, el continuar o no en dicho puesto. Debido a que, por la ejecución de un cargo que beneficia su trayectoria profesional, podría decidir no seguir en el anterior puesto, sino optar a otro puesto que le ofrezca el mercado laboral.

1.5 La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el Perú

Para examinar adecuadamente la estabilidad laboral de estos trabajadores, se debe enfatizar el origen y naturaleza de la confianza. Al respecto, es el empleador quien se la deposita al trabajador y es aquél quien le confiere la misma ante los demás trabajadores para que desarrolle su función en cumplimiento de sus intereses y necesidades, y conforme éste le haya instruido y direccionado. Es por ello, que el aspecto fundamental de este tipo de trabajador es que su designación se debe a motivos subjetivos y arbitrarios, ya que no se ha ganado el puesto por un esfuerzo propio, independiente del juicio de quien lo contrata, sino que interviene como elemento determinante la propia percepción del empleador, sobre la persona a la que le deposita su confianza, puesto que para la designación de uno de estos cargos, es el empleador quien estimará que una persona merece ejercerlo, mientras que otro hubiera considerado probablemente a otra persona para el mismo puesto. Dicho de otra manera, el acceso a un puesto de confianza no es necesariamente meritocrático, por lo menos no en un sentido objetivo del

término, sino que el aparente merecimiento, asumido por quien contrata, se basa en criterios subjetivos respecto a la persona y su capacidad para desempeñar dicho cargo.

Es evidente que el patrono considerará digno de confianza a quien le inspire méritos y capacidades en una o varias áreas de la empresa, ya sea para que le brinde, por ejemplo, asesoría en materia legal, contable o administrativa, lo califique una persona idónea para compartirle información confidencial o secretos de la empresa o similares, realice evaluación o supervisión de recursos humanos o procedimientos empresariales, etc., por lo que dicha confianza, necesariamente, no está garantizada ni plenamente confirmada *a priori*, en modo absoluto, sino que se basa más que todo en una expectativa inicial del empleador sobre el desempeño confiable del trabajador, la cual puede ser corroborada o retirada conforme transcurra el tiempo.

En cuanto a la estabilidad laboral, estos trabajadores no gozan en forma absoluta de este beneficio, sino de una estabilidad relativa que no da derecho a reposición; pues, la vigencia de su contrato en el puesto de trabajo está supeditada al *ius variandi* que posee el empleador para mantenerlo o no en dicho cargo. Así lo determina la STC N° 03501-2006-AA/TC, la cual señala que la relación laboral de un empleado de confianza se extingue cuando se produce el retiro de la misma por parte del empleador, y ante tal circunstancia no se afectan sus derechos constitucionales, ni tampoco configura un despido arbitrario, puesto que estos trabajadores constituyen una categoría especial que tiene características distintas a los trabajadores comunes, las que corresponden a la propia naturaleza de la función que desempeñan.

Sin embargo, un supuesto especial de estabilidad en los trabajadores de confianza se puede encontrar en aquellos que se encuentran en la tipología de confianza mixta, debido a que estos sí mantienen cierta estabilidad laboral, pero, la misma, no es en virtud del puesto o cargo de confianza, sino que se ha originado de manera previa, debido a las funciones que venía ejerciendo en la entidad, sea esta del ámbito público o privado. Por lo que, de retirársele la confianza no perderían toda vinculación contractual, ya que regresaría a su cargo anterior.

En ese sentido, debe indicarse que, no puede hacerse un uso abusivo o disimulado de estos tipos de puestos, por ejemplo, ascender a un trabajador ordinario a una posición de confianza, para que pasado cierto tiempo se le pueda despedir sin problemas de la entidad. Es por ello, que un servidor habitual que ha sido designado con un puesto de confianza no pierde la relación laboral con la empresa, sino que, en caso deje de gozar de la confianza depositada por el empleador, tendría que regresar al anterior cargo que desempeñaba. La única excepción

a esto es que se haya determinado la comisión de una falta grave, razón por la cual, no volverá al puesto anterior debido a que será despedido⁴⁴.

Es oportuno señalar que, el Pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral del 25 y 26 de marzo de 2021, en su tema número 1 se plantea la siguiente problemática ¿El servidor de confianza que vuelve a su puesto ordinario de actividades tiene derecho a seguir recibiendo su salario usual?; ante la cual, el Pleno adoptó por voto mayoritario lo siguiente: “El empleado de confianza que regresa a su puesto común, no tiene derecho a continuar percibiendo el jornal habitual del puesto de confianza sino de su cargo normal”.



⁴⁴ Fundamentos jurídicos n° 18, 19 y 20. Gobierno del Perú, Exp. N° 03501-2006-PA/TC, Tribunal Constitucional, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>.

Capítulo 2

La base normativa y jurisprudencial de la protección contra el despido de los trabajadores de confianza del sector privado

2.1. El ordenamiento jurídico peruano y la estabilidad relativa de los trabajadores de confianza

2.1.1 *El respaldo constitucional de la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*

Considerando las particularidades de un trabajador de confianza, analizadas en el capítulo anterior, surge la interrogante de si corresponde o no la protección contra el despido para este tipo de trabajadores ante el retiro de confianza, especialmente en el caso de los empleados de confianza exclusiva, dado que los trabajadores con una relación laboral mixta, como ya se ha mencionado líneas arriba, pueden acceder a una indemnización por despido arbitrario o a una reposición al recuperar los derechos que ostentaban en el cargo común tras el retiro de confianza.

El laboralista Arce Ortiz opina que a este tipo de empleados correspondería denegar la reincorporación al puesto de trabajo, bajo la justificación de que sería ilógico o irracional ignorar que el trabajador de confianza tiene un vínculo de confianza o cercanía mutua muy fuerte con su empleador. En muchos casos, el empleador delega en estos trabajadores decisiones cruciales para la empresa⁴⁵.

Asimismo, Gutiérrez Gonzáles comparte este criterio, pues señala que, a este tipo de colaboradores, ante un retiro de confianza, no les correspondería el mecanismo de reincorporación laboral - ya sea por despido incausado o fraudulento -, aunque se les despidiera sin una causa establecida en ley. De lo contrario, se infringiría la esencia de un cargo de confianza, ya que obligaría a los empleadores a retener o reinstalar a una persona en dicho puesto, incluso si ese elemento especial en la relación laboral ya no está presente. Por ejemplo, podría ser un gerente o alguien con acceso a información confidencial, y aunque el empleador ya no confíe de manera especial en esa persona como lo hizo al asignarle el puesto, tendría que mantenerla en el cargo⁴⁶.

De lo anterior se puede inferir que, aunque la tutela restitutoria ha sido restringida por la incompatibilidad de este mecanismo con la naturaleza de este tipo de empleados, no se les

⁴⁵ Elmer Arce Ortiz, “La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección”, *Revista Peruana de Jurisprudencia*, núm. 63 (2008): 124.

⁴⁶ Armando Gutiérrez Gonzales, “La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza”, *IUS ET VERITAS*. Facultad de Derecho de PUCP, núm. 38 (2009): 177-178. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12198>.

debería limitar el derecho a la tutela resarcitoria, es decir, a una indemnización tarifada. Esto se debe a que el retiro de confianza como justificante para extinguir una relación laboral está proscrita desde el punto de vista constitucional, con base en los siguientes artículos de nuestra Carta Magna:

- a) El artículo 22, el cual prevé que el trabajo es tanto un deber como un derecho. Es fundamental para el bienestar social y un medio para la realización personal.
- b) El artículo 23, que señala que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de los derechos constitucionales ni menoscabar la dignidad del trabajador.
- c) El artículo 27, que estipula que la ley proporciona al trabajador una protección adecuada contra el despido arbitrario.

Conforme a los artículos citados previamente que definen el contenido esencial del derecho del trabajo, se puede concluir que en ninguna parte de la norma (artículo 27) se restringe o exceptúa de su protección contra el despido arbitrario a los trabajadores que han ejercido cargos de confianza. Por el contrario, esta norma fundamental, en concordancia con el derecho a conservar el trabajo garantizado por el artículo 22 de la misma, asegura que todos los trabajadores en el Perú gocen de una adecuada protección contra el despido arbitrario. Así también lo señala Ulloa Millares, pues este jurista indica que mientras que el derecho a una protección adecuada contra el despido está dirigido específicamente al trabajador, el derecho al trabajo no tiene un titular específico asignado por la norma, ya que este derecho abarca a todas las personas, sean trabajadores o no, hombres y mujeres, peruanos y extranjeros, mayores y menores de edad. Esta interpretación se basa en la consagración de este precepto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, ratificada por el Perú mediante la Resolución Legislativa No. 13282. Asimismo, precisa que del texto del artículo 27 se infiere que el despido arbitrario no es válido ni legal, por lo que el trabajador que lo experimente debe recibir una protección adecuada. Esta protección no debe poner en duda el contenido esencial o la razón de ser de este derecho. En este sentido, el mandato constitucional establece que la protección será determinada por la ley⁴⁷.

2.1.2 El fundamento a nivel legislativo de la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza

En el ámbito legislativo, se puede afirmar que los trabajadores de confianza cuentan con protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, al igual que el

⁴⁷ Daniel Ulloa Millares. El despido libre de los trabajadores de confianza: A propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional. *IUS ET VERITAS* 21, núm. 43 (2011): 197-8. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12061>.

resto de los trabajadores. Esto se debe a que el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que, tras superar el periodo de prueba, todos trabajadores adquieren el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Respecto a los trabajadores de confianza, solo se precisa que se puede acordar una extensión de este periodo, la cual debe estar documentada por escrito y no puede exceder, sumando el periodo inicial, de seis meses. En ninguna parte del artículo se excluye a este tipo de trabajadores de dicha protección.

Por tanto, de la literalidad de la ley mencionada, se concluye que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de confianza, al superar el lapso de prueba, adquieren el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Este argumento se refuerza con el hecho de que el artículo 16 de la norma acotada no incluye en su lista taxativa la pérdida o retiro de confianza como un supuesto válido de extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, no se puede perder de vista que, en cumplimiento del mandato constitucional de protección contra el despido arbitrario, el legislador, mediante el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha establecido que, para despedir a un trabajador que esté sujeto al régimen laboral privado, que trabaje cuatro o más horas para un mismo empleador, es imprescindible la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Además, en su segundo párrafo se precisa que la causa justa puede vincularse con la capacidad o la conducta del trabajador. En ese sentido, el artículo 23⁴⁸ determina las causas justas de despido relacionadas a la capacidad, mientras que el artículo 24⁴⁹ aborda las referidas a la conducta. De la lectura de ambos artículos no se aprecia alguna causal que incluya a los trabajadores de confianza ante la pérdida de esta.

⁴⁸ El Decreto Supremo N° 003-97-TR, *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral* establece en su artículo 23 que: “Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”.

⁴⁹ El Decreto Supremo N° 003-97-TR, *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral* prevé en su artículo 24 que: “Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador”.

Del mismo modo, en el artículo 25 de la misma norma⁵⁰, se han determinado, en una lista cerrada, las únicas causales de falta grave que justifican el despido y que no dan lugar a una reparación patrimonial alguna como forma de resarcimiento. En esta, no está regulada la pérdida de confianza de los trabajadores materia de estudio.

Finalmente, cabe advertir que, con total claridad, el artículo 34 prevé que cuando el despido es arbitrario por no haberse expresado una causa, el trabajador tiene derecho a la indemnización establecida en el artículo 38. Una vez más, se puede concluir que las normas antes señaladas, no diferencian el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario según la calidad del trabajador de confianza.

Toyama y Merzthal consideran que “el retiro de confianza” como causa de despido, es casi una invención jurisprudencial, ya que no está contemplada como una falta grave que justifique el despido. Este término se refiere a un quiebre subjetivo en la relación de confianza entre el trabajador y el empleador. En ese sentido, invocar esta causa para terminar una relación

⁵⁰ El Decreto Supremo N° 003-97-TR, *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral* estipula en su artículo 25 que: “[...] Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. [...]
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones;
- i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”

laboral resulta complicado en la práctica, debido a su naturaleza altamente subjetiva. Por tanto, es una razón que puede prestarse a un uso arbitrario o discrecional por parte del empleador⁵¹.

Los mismos autores creen que se otorga protección al trabajador que ocupa la posición de confianza a través de la indemnización. El retiro de la confianza no constituye una causal válida para terminar la relación laboral, por lo que corresponde el pago de una compensación económica. Estos trabajadores tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario, pero esta se limita a la indemnización. Mientras que el resto de los trabajadores pueden optar entre la reposición y la indemnización, en estos casos la protección solo incluye la indemnización debido al carácter especial de los servicios que prestan⁵².

En esta misma línea, Ferro Delgado señala que la LPCL no ha establecido la pérdida de confianza como una causal para la terminación del contrato de trabajo; esta interpretación proviene de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En este caso, no es necesario justificar una causa justa de despido. Prácticamente, el supremo intérprete de la Constitución no considera en este caso que el despido *ad nutum* transgreda el núcleo esencial del derecho al trabajo según su jurisprudencia y, por ello acepta la exclusión de una categoría de trabajadores, a pesar de que sus decisiones afirmen que la causalidad del despido es parte fundamental del derecho constitucional al trabajo⁵³.

2.2. Las normas internacionales que sustentan la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza

En el ámbito internacional, los tratados internacionales constituyen una fuente del Derecho del Trabajo. Se caracterizan por ser acuerdos consensuados entre Estados, organizaciones internacionales o entre estos o aquellos⁵⁴. Una vez que el Estado los celebra y ratifica, estos tratados forman parte del derecho nacional, integrándose al bloque constitucional conforme a lo establecido en el artículo 55 y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú⁵⁵.

⁵¹ Merzthal Shigyo y Toyama Miyagusuku, “Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y confianza”, 93-4.

⁵² Merzthal Shigyo y Toyama Miyagusuku, “Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y confianza”, 94-5.

⁵³ Víctor Ferro Delgado. “La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, n.º 68 (2012): 471-94, <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.018>.

⁵⁴ Según el Tribunal Constitucional, los tratados internacionales “[...] son expresiones de voluntad que adopta el Estado con sus homólogos o con organismos extra nacionales, y que se rigen por las normas, costumbres y fundamentos doctrinarios del derecho internacional. En puridad, expresan un acuerdo de voluntades entre sujetos de derecho internacional, es decir entre Estados, organizaciones internacionales o entre éstos y aquellos”. (Fundamento 18, Exp. N.º 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006).

⁵⁵ El artículo 55 de la Constitución Política del Perú prevé: “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”. Además, su Cuarta Disposición Final y Transitoria establece: “Las

La mayoría de los tratados internacionales sobre derechos humanos contienen disposiciones que reconocen importantes derechos laborales. Entre estos se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966), Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975), Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1988) y Declaración de Derechos del Niño (1989)⁵⁶.

Asimismo, en material laboral, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son los instrumentos internacionales más significativos. Estos convenios son tratados internacionales en materia de trabajo y seguridad social que los Estados miembros pueden firmar y ratificar, obligándose a su cumplimiento. Los derechos reconocidos por los instrumentos de la OIT se consideran mínimos, y los Estados que los han ratificado pueden mejorarlos. La OIT también aprueba recomendaciones, que son acuerdos no obligatorios y constituyen una referencia a partir de las cuales los países son estimulados a basar su política, legislación y prácticas laborales⁵⁷.

Bajo este contexto, se puede afirmar que, a nivel internacional, la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza exclusiva adquiere sustento gracias a los siguientes instrumentos internacionales ratificados por el Perú, los cuales forman parte de nuestro derecho laboral nacional:

- a) La Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú mediante resolución legislativa 13282 del 15 de diciembre de 1948, establece en su artículo 23 que: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Es decir, no solo se reconoce el derecho al trabajo, sino también la necesidad de un régimen de protección para todas las personas sin excepción.
- b) El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, aprobado por el Perú mediante el decreto ley 22129 del 29 de marzo del 1978, prevé en su artículo 6: «Los Estados Parte del presente Pacto reconocen el

normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>.

⁵⁶ Javier Arévalo Vela, “Las fuentes del Derecho del Trabajo peruano”. *Revista Institucional de la Academia de Magistratura*, n.º15, 2021, 141. <https://revistainstitucional.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/89>.

⁵⁷ Arévalo Vela, “Las fuentes del Derecho del Trabajo”, 142.

derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho». En este dispositivo internacional se destaca la importancia de la libertad de elección en el ámbito laboral y la responsabilidad de los Estados de crear un entorno que facilite y proteja esta libertad.

- c) La Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo N° 166, de 1982⁵⁸, que, aunque no es un acuerdo de cumplimiento obligatorio, sirve como guía para nuestro país en cuanto a las implicaciones legales de la extinción de un contrato de trabajo. En su punto número 18, señala que todo trabajador cuya relación laboral haya terminado debería tener derecho, entre otros, a una indemnización por fin de servicios u otras prestaciones similares, cuya cuantía se determinará en función del tiempo de servicio y del salario, y serán pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores. Además, determina que, en caso de terminación por falta grave, podría preverse la pérdida del derecho a recibir dicha indemnización. En ese sentido, el colaborador de confianza exclusiva, ante la pérdida de confianza y no por incurrir en falta grave, debería tener derecho a una indemnización por el fin sus servicios, la cual debe ser calculada teniendo en cuenta el tiempo de servicio y el salario.
- d) El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador del 17 de noviembre 1988, aprobado por resolución legislativo N° 26448, del 28 de abril de 1995, el cual ha sido ratificado por el Perú, prevé en el inciso d) del artículo 7 que los Estados Parte de este Protocolo reconocen que el derecho al trabajo implica que todas las personas deben disfrutar de este derecho en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Para ello, estos Estados asegurarán en sus legislaciones nacionales, entre otras cosas, la estabilidad laboral de los trabajadores, según las características de las industrias y profesiones, y las causas de separación justificadas. En situaciones de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, ser readmitido en su empleo, o a cualquier otra compensación estipulada por la legislación nacional. Por tanto, considerando la incompatibilidad entre la naturaleza de un trabajador de confianza y su readmisión al empleo, válidamente se puede afirmar que en esos casos la protección adecuada frente al

⁵⁸ International Labour Organization. Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, n°166, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO

despido arbitrario se debe dar únicamente a través del pago de la indemnización, no permitiéndoles la posibilidad de ser repuestos en el cargo de confianza que ocupaban.

2.3. Algunas legislaciones comparadas que regulan el retiro de confianza de los trabajadores de confianza como una causa de extinción de la relación

Sobre el cese de la relación laboral de un colaborador de confianza, legislaciones comparadas, como la de Chile, en su Código de Trabajo, dispone en su artículo 161 que para los trabajadores que tienen poder para representar al empleador, como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, entre otros, el contrato de trabajo también podrá finalizar mediante un aviso de despido por escrito del empleador, el cual debe darse con al menos treinta días de anticipación y con copia a la Inspección del Trabajo correspondiente. No obstante, esta anticipación no será necesaria si el empleador paga al trabajador, en el momento de la terminación, una indemnización en dinero equivalente a la última remuneración mensual devengada. Esta norma también se aplicará a cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter se derive de la naturaleza de este.

Por su parte, México, en su Ley Federal del Trabajo (artículo 185) se estipula claramente que el empleador puede terminar la relación laboral si hay una razón justificada para la pérdida de confianza, incluso si no coincide con las causas de rescisión de vínculo laboral establecidas en el artículo 47 de dicha norma, sin responsabilidad para el patrón. El trabajador de confianza tiene derecho a ejercer las acciones reguladas en esta ley (capítulo IV del Título Segundo). Asimismo, es relevante mencionar que el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo prevé que, en el caso de los trabajadores de confianza, el empleador no estará obligado a reinstalar al trabajador si se paga cualquiera de las indemnizaciones especificadas en el artículo 50 de dicha ley.

En España, el Real Decreto 1382/1985 regula la relación laboral especial del personal de alta dirección. Su artículo 11 establece que debe notificarse con una antelación de tres meses, manteniendo el derecho del alto directivo a las indemnizaciones acordadas en el contrato. Si no se especifica una suma indemnizatoria en el contrato de trabajo, esta será equivalente a siete días de salario por año de servicio, con un límite de seis meses de salario. Además, si no se cumple total o parcialmente con el preaviso mencionado, el alto directivo puede exigir una indemnización equivalente a las remuneraciones correspondientes al período no cumplido.

Asimismo, la legislación española (artículo 9) distingue entre los trabajadores de alta dirección que acceden directamente al cargo y aquellos que son promovidos. Para estos últimos, se permite la opción de negociar contractualmente para reemplazar su puesto común por uno de alta dirección o suspender su relación laboral común mientras ocupan el cargo de alta

dirección. Esto les asegura el derecho a volver a su relación laboral original, sin afectar las indemnizaciones establecidas en el contrato.

2.4. La doctrina jurisprudencial nacional

2.4.1 *Algunos pronunciamientos relevantes expedidos por el Tribunal Constitucional*

En el año 2004, el Tribunal Constitucional (TC) estableció, a través de la sentencia N° 746-2003-AA/TC Ayacucho⁵⁹, que en situaciones donde se constata la calificación del cargo de un trabajador como de confianza, procede la compensación económica según lo dispuesto en el artículo 38 del DS 003-97-TR, en lugar del derecho a ser repuesto a su centro de labores, considerando la naturaleza de las funciones involucradas. Esta postura fue reafirmada en las sentencias N° 4492-2004-AA/TC, N° 1651-2005-AA/TC y N° 78-2006-PA/TC.

No obstante, en los otros pronunciamientos paralelos y subsecuentes del Tribunal Constitucional, se llegó a la conclusión de que, por la naturaleza del cargo, a los colaboradores de confianza no les corresponde ni una indemnización por despido arbitrario ni la reposición en el cargo, siempre y cuando hayan desempeñado un cargo de confianza desde el inicio de sus funciones. Por ejemplo, en la sentencia N° 8146-2005-PA/TC Tacna⁶⁰, del 23 de noviembre de 2005, que analizó el caso de un Gerente de Captaciones y Finanzas de la Caja Municipal de Tacna S.A, quien ingresó al puesto mediante concurso público. El Alto Tribunal denegó la solicitud de invalidez de la carta que comunicaba el retiro de confianza y la reposición al centro de labores, estableciendo que el demandante, de hecho, era un trabajador de confianza según lo definido en el artículo 43 del DS N° 003-97-TR.

Es importante destacar la definición que el Supremo Intérprete de la Constitución efectuó en la sentencia mencionada sobre este tipo de trabajadores, lo que condujo a no amparar la pretensión del demandante en el caso específico. El Tribunal Constitucional los reconoció como aquellos que ostentan un mayor nivel de responsabilidad debido a sus funciones, directamente vinculadas con la vida misma de las empresas, sus intereses, la consecución de sus metas, su gestión y dirección, entre otras responsabilidades. Además, el Alto Tribunal aclaró que, si se lleva a cabo un concurso público para ocupar el cargo, esto no impide que el puesto sea considerado de confianza. La categorización como trabajador de confianza está determinada por la naturaleza de las funciones desempeñadas.

⁵⁹ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 746-2003-AA/TC-Ayacucho. Lima, 2004. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00746-2003-AA.pdf>.

⁶⁰ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 08146-2005-AA/TC-Tacna. Lima, 2005. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/08146-2005-AA.pdf>.

Posteriormente, en la sentencia N° 3501-2006-PA/TC Lima⁶¹, del 15 de marzo de 2007, el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad examinó un caso relacionado con un Subgerente de Desarrollo de Sistemas del Banco Central de Reserva del Perú. Este solicitaba, entre otras pretensiones, su reposición en el cargo, argumentando que fue despedido de manera injustificada, habiéndosele imputado hechos falsos. Además, a fin de extinguir el vínculo laboral, la entidad invocó como causal de despido el retiro de confianza, precisando el accionante que esta no está prevista como tal en la legislación laboral. En este caso particular, el Colegiado concluyó que, al tratarse de personal de dirección, el cese no vulneraba ningún derecho constitucional.

Aunque esta sentencia se refiere al personal de dirección, es relevante mencionarla, ya que el Tribunal Constitucional realiza las siguientes precisiones acerca de los trabajadores de confianza:

- a) Los trabajadores de confianza están sujetos a la confianza del empleador, y su retiro de confianza constituye una circunstancia especial que pone fin al contrato de trabajo de forma subjetiva, a diferencia de los despidos derivados de faltas graves, que se producen por una causa objetiva.
- b) La revocatoria de la confianza en este tipo de colaboradores implica la pérdida del empleo, siempre y cuando el trabajador haya desempeñado un cargo de confianza desde el inicio de sus labores. Si inicialmente realizó tareas comunes y fue promovido, deberá regresar a sus labores habituales para evitar abuso del derecho, como así lo establece el artículo 44 de la LPCL y el artículo 103 de la Constitución, a menos que el trabajador haya incurrido en una causa objetiva de despido establecida por ley, ya que existe la posibilidad de que se cambie la calificación de un empleado de ordinado a uno de confianza con la intención de despedirlo posteriormente alegando la pérdida de confianza⁶².
- c) La calificación de confianza constituye un requisito formal que el empleador debe cumplir. La falta de observancia de esta formalidad no invalida dicha condición si se demuestra mediante pruebas. Por lo tanto, si un trabajador conoce su condición de personal de confianza desde el inicio o debido a las funciones que realiza, está sujeto a la confianza del empleador para mantener su puesto de trabajo.

⁶¹ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 03501-2006-PA/TC-Lima. Lima, 2007. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.pdf>

⁶² Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 08257-2006-PA/TC-La Libertad. Lima, 2007. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08257-2006-AA.pdf>

- d) El artículo 43 del DS 003-97-TR debe interpretarse junto con el artículo 61 del DS 001-96-TR, que permite a los trabajadores cuyos cargos se califiquen indebidamente como de confianza impugnar dicha clasificación ante la autoridad judicial en un plazo de 30 días naturales desde la comunicación respectiva. De esta manera, cuando un empleado es designado como personal de confianza de acuerdo con los artículos 56 y 60 de la norma mencionada, se le otorga la capacidad de interponer la acción pertinente para anular dicha clasificación.

Otra decisión judicial relevante es la sentencia N° 575-2011-PA/TC⁶³, fechada el 23 de septiembre de 2011, en la cual el Alto Tribunal rechazó el pedido de reposición en el cargo presentada por un jefe de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

Aunque se refiere a un trabajador de dirección de una institución pública, es esencial mencionar esta sentencia, ya que el Tribunal Constitucional reafirmó que: a) el hecho de ingresar mediante concurso público no excluye la posibilidad de que el cargo sea considerado de confianza; b) los cargos de confianza pueden ser objeto de concurso público sin que esto signifique que dejen de ser considerados como tales; y c) la clasificación de un cargo como de confianza se determina por las responsabilidades, obligaciones y relación que mantiene con el empleador. En ese sentido, la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores son los criterios determinantes para calificar un cargo como de confianza o de dirección.

Otro fallo destacado es la sentencia N° 1201-2013-PA/TC Lima⁶⁴, emitida el 28 de noviembre de 2013, que abordó un caso referido a una asistente administrativa. Esta empleada interpuso una demanda de amparo contra el Comité de Administración de los Recursos para Capacitación (Carec), buscando la inaplicabilidad de la carta de despido, donde se le retiró la confianza sin justificación alguna. Alegó que nunca se le informó sobre la naturaleza de su puesto de trabajo, y solicitó su reposición, argumentando la existencia de un despido incausado.

El Tribunal Constitucional determinó, tras analizar el manual de organización y funciones y otros elementos probatorios, que la demandante ejercía las funciones de coordinadora del Área de Capacitación, pues coordinaba la participación de expositores nacionales y extranjeros, y se encargaba de la realización de cursos de capacitación y autorizaba pagos con la aprobación de la Secretaría Ejecutiva. En atención a la delimitación de funciones,

⁶³ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 00575-2011-PA/TC-Tumbes. Lima, 2011. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00575-2011-AA.pdf>

⁶⁴ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 01201-2013-PA/TC-Lima. Lima, 2013. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01201-2013-AA.pdf>

este órgano supremo concluyó que estas responsabilidades son propias de un trabajador de confianza, al trabajar directamente con la secretaría ejecutiva, un órgano de dirección. En ese sentido, el supremo intérprete consideró que la carta de retiro de confianza como asistente administrativo no vulneraba su derecho al trabajo.

No obstante, al examinar detalladamente el caso, el Tribunal Constitucional observó que la demandante cuando inició sus labores fue contratada para realizar labores administrativas bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Según el Alto Tribunal, la accionante debió regresar a las actividades comunes y ordinarias que desempeñó cuando ingresó en la entidad demandada, lo cual no ocurrió. En consecuencia, al no expresarse una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, se ordenó la restitución de la actora en el cargo que ocupaba al ingresar en la entidad demandada o en otro de similar categoría o nivel.

Este caso, el Tribunal Constitucional ratifica su postura establecida en la STC N° 3501-2006, en el sentido de que el retiro de la confianza en este tipo de colaboradores implica la pérdida del empleo, siempre y cuando el empleado haya ocupado un cargo de confianza desde el inicio de sus labores. En caso de que el trabajador haya iniciado con responsabilidades comunes y haya sido ascendido, debe regresar a sus tareas habituales para prevenir abusos en el ejercicio de sus derechos, siempre y cuando en el puesto de trabajo ordinario haya cumplido con superar el periodo de prueba regulado en el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo 728⁶⁵.

Por último, cabe resaltar la sentencia N° 5528-2014-PA/TC⁶⁶, del 21 de noviembre de 2017, que expone un caso de calificación fraudulenta de un trabajador de confianza. En este caso en particular, el Tribunal ordena la reincorporación del demandante debido a un despido sin causa justificada. Tras analizar las responsabilidades del demandante, quien se desempeñaba como administrador de nóminas en la Gerencia de Recursos Humanos de la Compañía Minera Atacocha S.A.A., el máximo intérprete constitucional concluyó que la empresa demandada erróneamente catalogó el puesto del demandante como el de un trabajador de confianza. Esto se debe a que las tareas asignadas eran propias de un empleado de planta, y, en consecuencia, el actor no estaba sujeto a la confianza del empleador para garantizar su estabilidad, conforme a lo establecido en el artículo 4 del DS 003-97-TR. En este escenario, el accionante solo podía ser despedido por una causa justada vinculada a su comportamiento o capacidad laboral. Por lo

⁶⁵ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 03487-2019-PA/TC-Callao. Lima, 2021. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03487-2019-AA.pdf>

⁶⁶ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 05528-2014-PA/TC-Pasco. Lima, 2017. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05528-2014-AA.pdf>

tanto, la terminación del vínculo laboral, basada en un supuesto retiro de confianza se considera arbitraria y perjudicial para el derecho al trabajo.

De las sentencias expuestas, se evidencia que el supremo intérprete de la Constitución ha emitido pronunciamientos significativos y, al mismo tiempo, divergentes sobre las implicancias legales del retiro de confianza de los trabajadores bajo análisis. Desde mi perspectiva, estas discrepancias, especialmente en los trabajadores de confianza exclusiva, se deben a que es notorio que el artículo 34 de la LPCL⁶⁷, que estipula que la terminación del contrato de trabajo debe fundamentarse en motivos relacionados con la conducta o capacidad del trabajador, no excluye explícitamente a este tipo de empleados. Además, es importante señalar que el retiro de confianza por parte del empleador no está contemplado como una de las causales de despido justificado, según lo establecido en el artículo 16 de la misma normativa⁶⁸.

Resulta paradójico que a los trabajadores de confianza se les exija cumplir un periodo de prueba⁶⁹, el cual podría ser incluso más extenso que el requerido a los trabajadores ordinarios. Al finalizar este periodo, los empleados adquieren el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, la mayoría de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional se han inclinado a establecer que los colaboradores de confianza exclusiva no

⁶⁷ El Decreto Supremo N° 003-97-TR, *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral* estipula en su artículo 34 que: “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 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”. Disponible en: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>.

⁶⁸ El artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, establece que: “Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”. Disponible en: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>.

⁶⁹ El artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, regula que: “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección”. Disponible en: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>.

gozan de tal protección, dejando atrás la postura inicial que les atribuía una indemnización por despido arbitrario.

En contraste, en el caso de trabajadores de confianza mixta, el Tribunal ha adoptado una postura clara, indicando que la pérdida de la confianza debería dar lugar al derecho de regresar a su posición original antes de la promoción. Argumentar en sentido contrario sería permitir un posible abuso de los derechos de los trabajadores, lo cual está prohibido por ley. El Alto Tribunal les brinda la misma protección a los trabajadores de confianza mal calificados. Ante la terminación del vínculo laboral basada en un supuesto retiro de confianza, el máximo intérprete de la Constitución ordena, según lo solicitado, su reincorporación a sus centros de trabajo o indemnización por despido arbitrario, fundamentándose en la premisa de que solo pueden ser desvinculados por causa justa vinculada al comportamiento o capacidad laboral.

2.4.2 Algunos pronunciamientos relevantes emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú

La Corte Suprema de la República coincide con el supremo intérprete de la Constitución al adoptar perspectivas contrapuestas con relación al grupo de trabajadores de confianza exclusiva. Por un lado, ha señalado que a estos colaboradores les corresponde la compensación económica establecida en el art. 38 de la LCPL. Sin embargo, por otro lado, sostiene que no tienen derecho a ser restituidos en sus puestos de trabajo ni a recibir indemnización por despido arbitrario, considerando la naturaleza de las responsabilidades que desempeñan. Además, hasta antes de la expedición del VII Pleno Supremo Jurisprudencial en materia laboral y previsional, el máximo órgano jurisdiccional mantuvo la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre las relaciones laborales mixtas de los colaboradores de confianza y los trabajadores mal calificados como de confianza, como se ha analizado previamente.

La primera postura controversial sobre las relaciones laborales de exclusiva confianza se refleja en la Casación N° 1489-2000-Lima⁷⁰, emitida el primero de diciembre del año dos mil. En dicha resolución, la Corte Suprema sostuvo que los empleados de confianza de empresas sujetas a las normativas de la actividad privada gozan de protección contra el despido injustificado. Por ende, si son despedidos sin una causa justificada, tienen derecho a recibir una compensación por despido arbitrario. Esta argumentación fue replicada en las casaciones

⁷⁰ Citada en el fundamento décimo primero de la Casación Laboral N° 2422-2017 Lima Note, Reposición Laboral Proceso abreviado-NLPT; Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República. 2019. Disponible en: <https://magazinjurisprudencial.com/wp-content/uploads/2022/08/CAS-24222-2017-ERRONEA-CALIFICACION-DE-TRABAJADOR-DE-CONFIANZA.pdf>.

laborales N° 498-2005, 2634-2009, N° 4298-2009⁷¹. Incluso, esta postura se mantuvo hasta principios del año 2015, como se evidencia en la Casación N° 13810-2014-Lima, de fecha 23 de marzo de 2015. Esta sala suprema fundamenta su decisión a nivel constitucional en los artículos 22, 23 y 27 de la Constitución Política del Perú, los cuales garantizan una protección adecuada contra el despido injustificado y prohíben que ninguna relación laboral restrinja el ejercicio de los derechos constitucionales ni menoscabe la dignidad del trabajador.

En el ámbito legislativo, la Corte Suprema sustenta su fallo en el hecho de que, aunque el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el DS N° 003-97-TR, no menciona expresamente la terminación unilateral del contrato laboral para trabajadores de confianza, se debe considerar lo establecido en el artículo 22 de dicho cuerpo normativo. Este artículo dispone que para despedir a un trabajador del sector privado que labore cuatro a más horas, se requiere una causa justa contemplada en la ley, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. En este contexto, la alegación de “retiro de confianza” no está reconocida como una causa justa. Además, el artículo 10 del TUO establece un periodo de prueba de tres meses, al término del cual el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Para los trabajadores de confianza este periodo puede extenderse hasta seis meses. En consecuencia, el artículo 34 del mismo cuerpo normativo no establece diferenciación entre trabajadores de confianza, dirección y aquellos que ostentan dicha condición. Por lo tanto, si a los trabajadores de confianza se les despido invocando la pérdida de confianza sin estar respaldado por un hecho objetivo relacionado con su capacidad o conducta, le corresponde la tutela indemnizatoria.

No obstante, a través de la Casación N° 18450-2015 Lima⁷², emitida el veintitrés de agosto del dos mil dieciséis, la Corte Suprema se aparta del criterio antes detallado. Considera no es correcto afirmar que, en el caso de trabajadores de confianza, el cese, independientemente del motivo, incluso el simple retiro de la confianza siempre conduce al pago de una indemnización por despido arbitrario. Argumenta que tal interpretación jurisprudencial implicaría que cada contrato de trabajo para ocupar cargos de confianza implícitamente contenga una cláusula de indemnización por despido arbitrario. Esto se debería a que, según esta interpretación, cualquier cese del trabajador, sin importar la razón, incluido el retiro de

⁷¹ César Puntriano Rosas. “Corte Suprema ratifica retiro de confianza como causa de cese”. *Noticias Legales, La Ley*, 2020. Disponible en: <https://laley.pe/2020/10/20/corte-suprema-ratifica-retiro-de-confianza-como-causa-de-cese/>.

⁷² Fundamentos 3.9, 4.11 y 4.12. Casación Laboral N.° 18450. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República, Lima, 2015. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4

confianza, debería conllevar una indemnización por considerarse arbitrario, lo cual resultaría absurdo, de ser así, cualquier empleador que contrate a un trabajador sabría que al retirarle la confianza le tiene que indemnizar. Es decir, el trabajador de confianza estaría en una posición más ventajosa que el trabajador ordinario, a quien se le debe indemnizar demostrando que el despido fue arbitrario. En el caso del colaborador de confianza, bajo dicha interpretación, no sería necesario dicha demostración.

En ese sentido, la Suprema deja claro que el único supuesto en el que corresponde la indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza es cuando el trabajador, siendo inicialmente trabajador común, ha sido promocionado de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de la LPCL. En estos casos, la indemnización se otorga porque el retiro de la confianza no debe ni puede implicar la pérdida del empleo para el trabajador, sino únicamente su retorno al puesto de trabajo de su cargo común.

En este contexto, se pone de manifiesto que el Tribunal Supremo, por voto mayoritario, se adhiere a la postura del TC expuesta en la STC N° 3501-2006-PA/TC y otros pronunciamientos similares⁷³. De acuerdo con esta posición, la finalización del vínculo laboral motivada por el retiro de confianza del empleador no constituye un despido arbitrario, sino una circunstancia excepcional que da por terminado el contrato de trabajo debido a su naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. Por tanto, en la situación concreta, al determinarse mediante aplicación de principio de primacía de la realidad que el demandante durante todo su periodo laboral desempeñó un cargo de confianza como secretario general de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se concluye que el retiro de confianza por parte del rector de la universidad demandada no constituye un despido arbitrario, sino una situación especial que extingue el vínculo laboral.

2.4.3 El acuerdo alcanzado en el Tema IV sobre la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el VII Pleno Supremo Jurisprudencial en materia laboral y previsional

Los criterios jurisprudenciales emitidos por altos tribunales de justicia se uniformizaron de cierto modo⁷⁴ cuando los jueces supremos que integran la Primera y Segunda Sala de

⁷³ Tribunal Constitucional del Perú. Exp N° 01201-2013-PA/TC-Lima. Lima, 2013. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01201-2013-AA.html>. Tribunal Constitucional del Perú. Expediente N° 1042-2007-PA/TC-Ayacucho. Lima, 2007. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01042-2007-AA.pdf>. Tribunal Constitucional del Perú. Expediente N° 1012-2010-PA/TC. Lima, 2011. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01012-2010-AA.pdf>.

⁷⁴ El 4 de diciembre de 2018, se publicó en el diario Oficial El Peruano, la Casación Laboral 3398-2017 Lima Este, es decir, a pocos meses de la celebración del VII Pleno, incurriendo la Corte Suprema en contradicciones al amparar en este caso, el derecho de los trabajadores de confianza para acceder a una indemnización por despido arbitrario, en lugar de conducir a un desenlace predecible de sus decisiones judiciales. Denisse

Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República se reunieron el 22 de mayo de 2018, en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional⁷⁵. En este encuentro, se acordó de manera unánime que, en el caso de trabajadores de confianza en el sector privado:

- a) Aquellos que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no tienen derecho a indemnización por despido arbitrario si se les retira la confianza; y,
- b) Aquellos que inicialmente ingresaron a un cargo ordinario y posteriormente accedieron a un cargo de confianza dentro de la misma empresa tienen derecho a una indemnización por despido arbitrario si el empleador les impide reincorporarse a su antiguo puesto o si el propio trabajador elige no regresar a su puesto original.

El abogado Botton Girón discrepa con respecto a lo acordado en el Pleno sobre los trabajadores de confianza por las siguientes razones:

- a) No hay duda de que los trabajadores de confianza o dirección les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, ya que esto estaba ampliamente aceptado incluso dentro de la propia Corte Suprema, como se puede observar en la Casación N° 3106-2016-Lima y en la sentencia emitida por el TC en el expediente N° 2961-2012-AA/TC, entre otros casos.
- b) El Pleno incurre en una violación del Protocolo de San Salvador, considerando que la validez de las disposiciones internas no solo está sujeta a su concordación con la Constitución, sino también con los tratados internacionales. Según el artículo 7 del Protocolo, los trabajadores tienen derecho a una indemnización o a ser readmitidos en caso de despido injustificado. Aunque el Protocolo contempla una posible excepción si la legislación nacional prevé otra prestación, esto no es aplicable en el contexto peruano, donde no hay otro mecanismo de protección contra el despido además de los mencionados. Por lo tanto, negar estas protecciones a los trabajadores de confianza y dirección equivaldría a ignorar los mandatos del Protocolo y, por ende, afectar el artículo 55 de la Constitución Política del Estado.

Rospigliosi Palao, “Análisis del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Previsional y Laboral en relación al retiro de confianza de aquellos trabajadores del sector privado que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección” (tesis de pregrado, Universidad de Piura, 2020), p. 51. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7a01811f-9d4c-42b2-a211-b6fe7c703237/content>.

⁷⁵ Javier Arévalo Vela, *Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral y Previsional. Poder Judicial del Perú*. Lima: Fondo Editorial, 2023. Disponible en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/43b793804bb90871a2b9b7dd50fa768f/Plenos+Laborales.pdf?MID=AJPRES&CACHEID=43b793804bb90871a2b9b7dd50fa768f>.

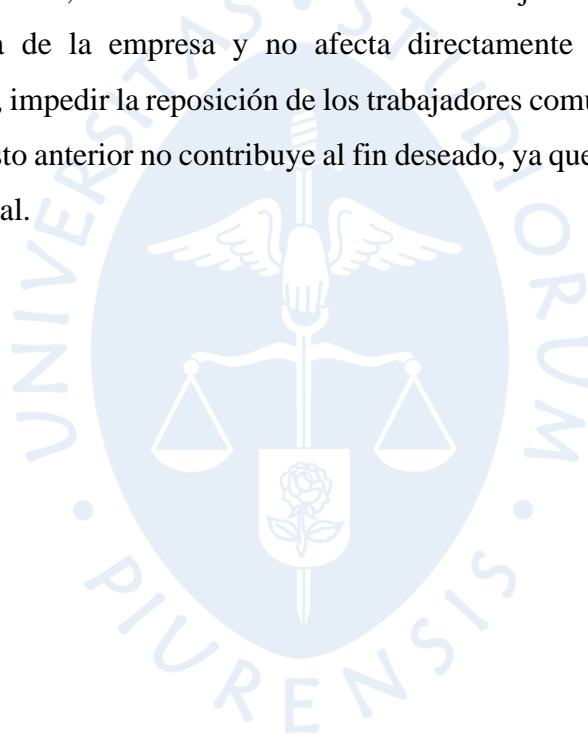
- c) El Pleno vacía de contenido el Derecho al Trabajo, ya que, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución, eliminar cualquier mecanismo de protección contra el despido para los trabajadores de confianza y dirección va en contra de este derecho fundamental. Si no hay una prohibición clara contra el despido injustificado, se justificaría el despido sin ninguna consecuencia jurídica.
- d) A pesar de que el legislador ha establecido un periodo de prueba en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que permite la libre resolución del contrato de trabajo dentro de un plazo determinado, una vez superado este periodo, los trabajadores de confianza y dirección también tienen protección contra el despido arbitrario. Por lo tanto, el artículo 10 del Decreto Supremo debe entenderse en conjunto con el artículo 38, que prevé el pago de una indemnización por despido arbitrario. El Pleno no ha tenido en cuenta esta circunstancia y ha considerado de manera aislada que el retiro de confianza es una forma especial de terminación del contrato laboral, sin tener en cuenta la protección contra el despido establecida por el propio legislador después del periodo de prueba.
- e) El Pleno está haciendo una distinción que la ley no hace, ya que el artículo 34 del Decreto Supremo no hace diferencia entre los trabajadores en términos de indemnización por despido arbitrario. El legislador no ha establecido ninguna distinción en relación con los trabajadores de confianza y dirección en este sentido. Por lo tanto, el Pleno está creando un régimen de excepción para estos trabajadores, lo cual no ha sido previsto por el legislador ordinario.

Asimismo, la jurista Flores Zegarra ofrece reflexiones y un análisis constitucional sobre el acuerdo adoptado en el Pleno respecto a los trabajadores comunes ascendidos a puestos de confianza (TCA). Según ella, la postura de la Corte Suprema, que establece que a estos trabajadores les corresponde únicamente la indemnización por despido arbitrario, implicaría que la decisión de permitirles regresar a su antiguo puesto laboral dependerá del empleador tras retirarles la confianza. Esto genera preocupación, ya que podría vulnerar el derecho constitucional al trabajo y la protección contra el despido arbitrario, al dejar en manos del empleador la efectividad de estos derechos. Además, destaca que esta medida coloca en una situación de riesgo a numerosos empleados que podrían ser promovidos a roles de liderazgo o confianza con la intención de extinguir la relación laboral definitivamente utilizando como justificación la falta de confianza⁷⁶.

⁷⁶ Ruly Flores Zegarra. *Los trabajadores comunes ascendidos a puestos de dirección o confianza, y la decisión del empleador de impedir la reincorporación a su anterior puesto de trabajo: El criterio del VII Pleno*

Flores Zegarra señala que este cambio de criterio de la Corte Suprema parece estar en línea con la postura del magistrado Ferrero Costa, quien argumenta que la dificultad para despedir a un trabajador afecta el poder de dirección del empleador, reconocido como derecho constitucional en el artículo 59 de la Constitución. En este sentido, el acuerdo del Pleno podría estar protegiendo el derecho de dirección y organización del empleador, fundamentales para la libertad de empresa.

La jurista también mencionada que el objetivo de la medida es garantizar que los puestos de dirección y confianza estén ocupados por personal en quien el empleador confíe, lo que busca asegurar la buena marcha de la empresa. Sin embargo, señala que al despedir a un colaborador común promovido a un puesto de confianza por pérdida de esta y no permitirle regresar a su puesto anterior, la medida no se alinea con este objetivo, ya que el despido busca mantener la eficiencia de la empresa y no afecta directamente la gestión cotidiana del trabajador. Por lo tanto, impedir la reposición de los trabajadores comunes ascendidos a puestos de confianza en su puesto anterior no contribuye al fin deseado, ya que no impacta directamente en la gestión empresarial.



Capítulo 3

Análisis de sentencias

3.1 La sala laboral permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura

En el año 2006, en la Corte Superior de Justicia de Piura, se estableció la creación de la Sala Especializada en lo laboral mediante la Resolución Administrativa N° 009-2006-CE-PJ⁷⁷ emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Al principio, esta sala funcionaba como segunda instancia en los procesos laborales tramitados bajo la Ley N° 26636. A partir de 2009, se amplió su competencia para incluir procesos contenciosos administrativos relacionados con la impugnación de resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Posteriormente, también se ocupó de procesos contenciosos administrativos en materia laboral pública y previsional⁷⁸.

Finalmente, en agosto de 2018, mediante la Resolución Administrativa N° 228-2018-CE-PJ⁷⁹, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, presidido por el Dr. Víctor Roberto Prado Saldarriaga, modificó la competencia funcional y territorial de la Sala Laboral Permanente de Piura a partir del 1 de septiembre de 2018. Según esta resolución, la sala tramitaría exclusivamente, con turno abierto, los procesos laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con competencia en todo el distrito judicial de Piura, y cerraría el turno para procesos bajo la Ley N° 26636. A partir de esa fecha, este órgano jurisdiccional se dedica exclusivamente al conocimiento de los procesos bajo el modelo oral por audiencias, lo que representa una nueva forma de entender el proceso judicial, no solo por los plazos cortos, sino también por el contacto directo del Juez con las partes, sus pruebas y sus disputas. Además, en noviembre del 2020 se implementó en el distrito judicial el expediente judicial electrónico (EJE)⁸⁰, que simplifica los trámites administrativos.

⁷⁷ Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Resolución Administrativa N° 009-2006-CE-PJ. 2006. Disponible en: https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/docs/pj_ra_009-2006-CE-PJ.pdf

⁷⁸ Izaga Rodríguez C. Sesión solemne con motivo del XVIII Aniversario de Creación de la Sala Laboral Permanente de Piura [sesión presentada en el Auditorio de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Piura]. Piura, 6 de marzo de 2024.

⁷⁹ Diario Oficial El Peruano. Reubican, renombran y modifican competencia funcional y/o territorial a diversos órganos jurisdiccionales. Resolución Administrativa N° 228-2018-CE-PJ. Lima 1 de agosto de 2018. Normas Legales. 30 agosto 2018. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b118d3004b39865e8121c315ea15ae01/Resolucion+Administrativa+N+228-2018-CE-PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b118d3004b39865e8121c315ea15ae01>

⁸⁰ Poder Judicial del Perú Consejo Ejecutivo. Resolución Administrativa N° 000338-2020-CE-PJ. 18 de noviembre de 2020. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6dc7018040b20dfe81e5b56976768c74/RESOLUCION+ADMINISTRATIVA-000338-2020-CE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6dc7018040b20dfe81e5b56976768c74>

No es menos importante destacar que la Sala Laboral Permanente de Piura cuenta con una misión y visión que se describen a continuación⁸¹:

- Misión: “Resolver conflictos jurídicos de naturaleza laboral con transparencia y responsabilidad, de acuerdo con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente, con el propósito de proteger los derechos de los justiciables, procurando no solo la celeridad en el trámite de los procesos, sino también la calidad en las decisiones para alcanzar la paz en justicia”.
- Visión: “Convertirse en una Sala de referencia para la labor de resolver conflictos laborales, alcanzando las metas propuestas de manera eficiente y celeridad, lo cual permitirá garantizar la seguridad jurídica y fortalecer la confianza ciudadana en este órgano jurisdiccional y en la Corte Superior de Justicia de Piura como institución”.

Además, es relevante mencionar a los magistrados que han servido en esta Sala Laboral desde su creación, entre ellos la magistrada Ofelia Mariel Urrego Chuquiaguana, el Dr. Daniel Arteaga, la Dra. Polonia Fernández Concha, Dr. Jaime Rodríguez Manrique, Dr. Simón Nevado, Dr. Mario Reyes Puma, Dra. Socorro Nizama Márquez, Dra. Fanny Ulloa, Dr. David Correa Castro, Dra. Cecilia Izaga Rodríguez, Dra. Miryan More Albán y el Dr. Edwin Culquicóndor Bardales. Cabe mencionar que estos tres últimos magistrados son quienes actualmente integran el Tribunal Colegiado. Por último, no se puede dejar de nombrar a la Dra. Claudia Morán de Vicenzi, quien actualmente ejerce el cargo de presidente de Corte⁸².

En el presente trabajo, se examinarán algunos de los conflictos de intereses resueltos por este órgano jurisdiccional, donde se ha dilucidado si corresponde o no la protección contra el despido de los trabajadores de confianza exclusiva, de los trabajadores comunes ascendidos a puestos de confianza y los trabajadores mal calificados como de confianza. El objetivo es destacar en qué etapa se mostró más favorable o protectora hacia este tipo de trabajadores.

3.2 Expediente N° 00402-2011-0-2001-SP-LA-01

3.2.1 Hechos del litigio

Este caso versa sobre dos trabajadores de una empresa pesquera, dedicada al procesamiento de productos hidrobiológicos, quienes se desempeñaron como supervisores de saneamiento, encargados de supervisar a los obreros destajeros. La parte demandada argumentaba que el vínculo laboral se había extinguido al haberseles retirado la confianza. Sin

⁸¹ Izaga Rodríguez C. Sesión solemne con motivo del XVIII Aniversario de Creación de la Sala.

⁸² Izaga Rodríguez C. Sesión solemne con motivo del XVIII Aniversario de Creación de la Sala.

embargo, los demandantes negaban esta afirmación y, entre otras pretensiones, solicitaron una indemnización por despido arbitrario.

3.2.2 Cuestión jurídica debatida

En segunda instancia, el Colegiado de la Sala Laboral Especializada de Piura con fecha 19 de diciembre de 2012, determinó si confirmaba o revocaba la sentencia de primera instancia del 11 de mayo de 2012, recurrida por la parte demandada. La sentencia impugnada, entre otros extremos, declaró fundada en parte la demanda sobre pago de beneficios sociales por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, trabajo en horario nocturno, horas extras, trabajo en días domingos y feriados e indemnización por despido arbitrario, ordenándose a cancelar a la demandada la suma de S/. 42,880.03, más el pago de intereses legales laborales, con costos sin costas.

Específicamente, la parte demandada cuestionó los extremos de la sentencia referidos al pago de horas extras, pago de días domingos y feriados, y la indemnización por despido arbitrario que fueron amparados en parte por el Juzgado. Sobre la última pretensión, la emplazada argumenta que en la sentencia de primera instancia se ha incurrido en un error al otorgar la indemnización por despido arbitrario a los actores, ya que estos empleados son trabajadores de confianza, tal como han reconocido en su demanda. Además, la accionada indicó que, de acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional, este tipo de trabajadores permanecen en el cargo mientras no se les retire la confianza. En este caso, la pérdida de confianza ocurrió, lo que marca el fin de la relación contractual y, por tanto, no corresponde un despido arbitrario. En ese sentido, la empresa demandada solicita que la sentencia de primera sea revocada en este punto y se declare infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

3.2.3 Sentencia de vista

El Tribunal Colegiado, tras analizar los medios probatorios presentados (contratos de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional y boletas de pago) y las funciones realizadas por los demandantes, concluyó que, como supervisores de obreros destajeros, estos no tenían un nivel de responsabilidad ni ejercían actividades que afectaran directamente el resultado de la actividad empresarial, ni representaban al empleador ante trabajadores y terceros, como para ser considerados personal de dirección. Además, no se demostró que tuvieran acceso a secretos industriales, comerciales o profesional, ni que contribuyeran a la toma de decisiones empresariales, por lo que no podían ser calificados como personal de confianza. En consecuencia, los demandantes no ocuparon cargos de confianza y, habiendo superado el periodo de prueba, se configuró un despido arbitrario.

Bajo este contexto, la Sala Laboral confirmó la decisión de primera instancia en el extremo que declaró fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario prevista en el artículo 38 de LPCL.

3.2.4 *Apunte final*

En este caso, el órgano jurisdiccional garantizó eficazmente el derecho del trabajo de los demandantes, otorgándoles protección contra el despido arbitrario, al demostrarse, de acuerdo con el estudio de las funciones e instrumentales incorporados al caso, que los demandantes fueron mal calificados trabajadores de confianza.

3.3 Expediente N° 01703-2015-0-2001-JR-LA-01

3.3.1 *Hechos del litigio*

La actora presenta una demanda contra una institución universitaria para la cual prestó servicios como secretaria del consultorio jurídico y asesora de prácticas preprofesionales, exigiendo su reposición a su puesto de trabajo y el pago de remuneraciones dejadas de percibir durante su despido, al considerar que el despido por retiro de confianza invocado por la universidad es fraudulento (pretensión principal). De manera subordinada, solicita una indemnización por despido arbitrario.

3.3.2 *Cuestión jurídica debatida*

El Tribunal Unipersonal constituido por la Magistrada Nizama Márquez, con fecha 25 de julio del 2017, en grado de apelación analizó si se confirmaba o revocaba la sentencia de primera instancia de fecha 28 de junio del 2015, la misma que fue apelada por ambas partes procesales y, que declaró fundada en parte la demanda presentada por Patricia Teotista Guevara Antón contra Universidad César Vallejo S.A.C. sobre nulidad de despido fraudulento (como pretensión principal) e indemnización por despido arbitrario (pretensión subordinada). Consecuentemente, ordenó que la demandada pague al demandante la suma de S/9,259.19 (nueve mil doscientos cincuenta y nueve con 19/100 nuevos soles); monto que le corresponde a razón de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y costos del proceso, los que serán liquidados en ejecución de sentencia. Asimismo, declaró infundada las pretensiones referidas a la nulidad de despido fraudulento, a la reposición a su centro de labores y al pago de remuneraciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha de su efectiva reinstalación a su puesto habitual de trabajo. Sin costas del proceso.

Por un lado, la parte demandada, en su recurso de apelación argumenta que entre las partes procesales no existía relación laboral desde septiembre de 2005 a septiembre de 2007, alegando falta de elementos del contrato de trabajo (remuneración, prestación personal y subordinación). Además, sostiene que el despido no es fraudulento y que la actora fue cesada

por pérdida de confianza, ya que ostentaba el puesto de secretaria de consultorio jurídico de la universidad, trabajando de forma directa con el director del consultorio jurídico. Por otro lado, la demandante manifiesta que nunca fue personal de confianza, conforme a lo estipulado en el artículo 43 de la LPCL, sino que sus labores fueron comunes, esto es, administrativas, según lo establecido en el artículo 14 del Reglamento del consultorio gratuito de la institución universitaria; además precisa que el consultorio jurídico de la facultad de derecho para el cual prestó servicios, es un órgano académico-administrativo que tiene la categoría de escuela y como tal, está en el último nivel jerárquico de la universidad, por lo que es imposible que haya tenido acceso a información reservada de la universidad. También indica que su despido fue fraudulento debido a su rol en la formación de un sindicato y que su última remuneración fue incorrectamente calculada para la indemnización.

3.3.3 Sentencia de vista

La Sala Laboral, tras analizar el caudal probatorio, determinó que, desde septiembre de 2005, la accionante ejerció servicios personales, remunerados y subordinados como secretaria del consultorio jurídico, y continuó en el mismo cargo cuando fue contratada bajo el régimen laboral privado a partir de agosto de 2007. Asimismo, a partir de julio de 2013, ostentó el cargo de asesora de prácticas del mismo consultorio jurídico.

Además, después de analizar del artículo 14 del Reglamento Interno del Consultorio Jurídico Gratuito y artículo 18 del reglamento general de filiales de la entidad demandada, el órgano jurisdiccional superior estableció que la actora no desempeñó funciones de confianza, ya que esta unidad básica se dedicaba a actividades académicas, de investigación científica y formación profesional. En atención a ello, se concluyó que no se justificaba el despido sin un debido procedimiento y que la demandada calificó a la actora como trabajadora de confianza únicamente para justificar su despido fraudulento, ordenando su reposición a su centro de labores.

En ese sentido, se revocó la sentencia apelada en el extremo que declara infundada la pretensión referida a la nulidad de despido fraudulento y a la reposición a su centro de labores, y reformándola, declaró fundada la demanda, ordenando que la universidad demandada cumpla con reponer a la accionante en el puesto que venía ocupando antes del despido. Además, dejó sin efecto el extremo de la misma sentencia que ordenaba el pago de una indemnización por despido arbitrario.

3.3.4 Apunte final

Este caso reafirma una vez más la importancia de aplicar el principio de primacía de la realidad, como lo ha hecho la Sala Laboral Permanente de Piura, para determinar si los

trabajadores son correctamente calificados como trabajadores de confianza. Únicamente a través del estudio de las funciones y los medios probatorios presentados en el proceso se puede establecer si, en los hechos, se ejerció realmente este cargo.

3.4 Expediente N° 05618-2019-0-2001-JR-LA-06

3.4.1 Hechos del litigio

El caso en particular trata sobre un empleado que laboró para una empresa minera, iniciando su relación laboral en el cargo de ingeniero de mantenimiento de planta y cesando en el puesto de superintendente de mantenimiento. El trabajador demandante alega que, al ingresar a laborar, se le había designado un cargo común y no de confianza como lo había catalogado la empresa. En ese sentido, consideraba que su ex empleadora no debió extinguir el vínculo laboral por retiro de confianza. Por tanto, solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario.

3.4.2 Cuestión jurídica debatida

El 12 de octubre de 2020, la Sala Laboral Permanente de Piura, en grado de apelación, determinó si se confirmaba o revocaba la sentencia de primera instancia de fecha 21 de agosto del 2020, la cual fue apelada por únicamente por la parte accionante, toda vez que el Juzgado había resuelto declarar infundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario.

La parte demandante cuestionaba la decisión del magistrado de primera instancia, ya que este lo había calificado como un trabajador de confianza. El actor consideraba que el cargo ocupado al inicio no tenía esa naturaleza y que los puestos sucesivos fueron catalogados de esa manera por la demandada con la finalidad de no pagar la indemnización por despido arbitrario.

3.4.3 Sentencia de vista

El Tribunal Colegiado se acogió a la postura del Juzgado y concluyó que al demandante no le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, en aplicación del Tema IV del VII Pleno Supremo en Materia Laboral. De la revisión del expediente judicial electrónico, se verificó que el demandante inició labores como ingeniero de mantenimiento de planta y no en un cargo común como él alegaba. Además, se determinó que, de acuerdo a las funciones y responsabilidades enumeradas en la descripción del cargo, el accionante ostentó un puesto de confianza, ya que reportaba sus funciones a la más alta dirección de la empresa, remitía informes de sus actividades, supervisaba, realizaba seguimiento e implementaba nuevos procedimientos, y asesoraba a la Gerencia para la toma de decisiones; máxime, si su designación como trabajador de confianza se relaciona con el periodo de prueba de seis meses pactado entre las partes en el contrato de trabajo y las formalidades previstas en el reglamento del DS 003-97-TR. Asimismo, la Ad quem consideró que los demás puestos asignados al demandante también fueron de confianza, según lo reconocido por el propio actor al plantear

su demanda. Finalmente, se señala que el último cargo del demandante fue el de superintendente de mantenimiento. Conforme a la descripción de esta posición, reportaba directamente al Gerente de Mantenimiento, y supervisaba a quince trabajadores, evidenciando que el recurrente continuó ejerciendo un puesto de confianza hasta su cese.

3.4.4 *Apunte final*

La instancia superior, basándose en el análisis de las funciones desempeñadas por el demandante en cada cargo, aplicó el acuerdo establecido en el Tema IV del VII Pleno Supremo en Materia Laboral, y negó la posibilidad de que el demandante, en su calidad de trabajador de confianza, perciba una indemnización por despido arbitrario, considerando que se trata de una situación especial de extinción de un contrato de trabajo. Sin embargo, desde mi perspectiva, debería haberse ordenado esta indemnización, ya que, por mandato constitucional, legal y a nivel de los tratados internacionales, se debe proteger a todos los trabajadores contra el despido arbitrario, sin excepción. En ese sentido, dado que el retiro de confianza no constituye una causal válida de extinción de la relación laboral, considero que correspondía otorgar una adecuada protección contra el despido arbitrario.

3.5 Expediente N° 00043-2021-0-2001-SP-LA-01

3.5.1 *Hechos del litigio*

El caso versa sobre una ex trabajadora de una institución gestora del recurso hídrico (JUSHSAL), quien desempeñó el puesto de contadora e inicia un proceso judicial solicitando la reposición por despido fraudulento, indemnización por daños y perjuicios, pago de beneficios sociales y horas extras. La ex contadora fundamenta su primera pretensión en el hecho de haber sido despedida sin observar lo previsto en la norma laboral, lo cual configura un despido fraudulento, correspondiéndole la reposición a su centro de labores.

3.5.2 *Cuestión jurídica debatida*

El Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente, conformado por la Dra. Morán de Vicenzi, ante el recurso de apelación interpuesto por ambas partes procesales, determinó si revocaba o confirmaba la sentencia de primera instancia, de fecha 5 de febrero de 2020. En dicha sentencia se resolvió declarar fundada en parte la demanda de reposición por despido fraudulento, ordenando que la demandante sea repuesta en el mismo cargo y categoría remunerativa. Además, se declaró fundada la indemnización por daños y perjuicios e infundado el pago de horas extras.

Respecto al extremo de la reposición por despido fraudulento amparado por el Juez de primera instancia, la parte emplazada centró sus argumentos de defensa para lograr la revocatoria de la sentencia materia de apelación, en la calificación del cargo de contadora como

uno de confianza. Su defensa técnica argumentó que, tanto en el contrato de trabajo como en el Manual de Organización de Funciones de la entidad, así como de las funciones ejecutadas por la demandante, consistentes en mantener ordenada la contabilidad y elaborar informes esenciales para la toma de decisiones de la Junta, debiendo mantener la información al día y correctamente consolidada, permitían concluir que el cargo, por su naturaleza, era de confianza.

3.5.3 Sentencia de vista

La Sala Laboral, con fecha 14 de abril de 2021, procedió a analizar, en primer lugar, si el cargo de contadora ocupado por la demandante calificaba como uno de confianza. Para ello, fue necesario establecer las características propias de un cargo de confianza y su regulación. Así, la segunda instancia valoró, entre otros aspectos, las funciones detalladas en los contratos de trabajo que suscribió la demandante. Estas funciones incluían labores de supervisión, dirección y coordinación de las operaciones contables y financieras de control presupuestario de la institución demandada, participar en la elaboración del Plan Anual de Operaciones, brindar información contable de los estados financieros de la JUSHSAL y proporcionar a la Gerencia y Sub-Gerencia de Administración y Finanzas los controles contables internos requeridos.

Asimismo, la Sala Laboral se refirió a la declaración de parte realizada por la accionante en la audiencia de juzgamiento, en la cual, tras algunas preguntas realizadas por la jueza, reconoció que manejaba información delicada para la demandada y específicamente relevante para su toma de decisiones.

En ese sentido, la Superior Instancia concluyó que el cargo desempeñado por la demandante durante su tiempo de servicios era de confianza. Por lo tanto, no correspondía la reposición demandada, resolviendo revocar la sentencia de primera instancia en los extremos de la reposición e indemnización por daños y perjuicios, y reformándola, declaró infundados dichos extremos.

3.5.4 Apunte final

De lo expuesto podemos afirmar que la Sala Laboral realizó un análisis detallado de las funciones realizadas por la trabajadora, e incluso, parte de su fundamentación se basó en las declaraciones realizadas por la accionante, demostrando con ello que para determinar válidamente si un cargo es o no de confianza, es esencial examinar cada uno de los medios probatorios ofrecidos en el proceso. En este caso, claramente no correspondía la reposición al puesto de labores, ya que sería absurdo que este trabajador mantenga una relación cercana con el empleador si este último perdió la confianza depositada en él.

3.6 Expediente N° 00134-2021-0-2001-JR-LA-08

3.6.1 Hechos del litigio

Este proceso laboral fue iniciado por un ex empleado de un terminal de almacenamiento marítimo, donde desempeñó el cargo de supervisor de mantenimiento. El demandante alega que fue despedido de forma incausada (pretensión principal) o arbitraria (pretensión subordinada), ya que la empresa lo cesó con dolo, simulación y argucia. Precisa que el motivo de la extinción del vínculo laboral se debió al cambio de la administración de la empresa, lo cual implicaba que los cargos de confianza, gerencia o subgerencias debían ser ocupados por nuevo personal, lo que resultó en el despido de varios trabajadores, incluido el actor. Por tanto, en vía judicial solicita, entre otras pretensiones, su reposición por despido incausado o una indemnización por despido incausado.

3.6.2 Cuestión jurídica debatida

El tribunal superior, con fecha 18 de octubre de 2021, resolvió el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante contra la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda sobre pago de indemnización por despido arbitrario, ordenado el pago de la suma de tres mil trescientos noventa y ocho con 58/100 soles (S/ 3,39858), más intereses legales y costos del proceso. Asimismo, declaró improcedente la reposición por despido incausado y el pago de remuneraciones dejadas de percibir.

El demandante no está de acuerdo con la decisión expedida por el Juzgado, cuestionando, entre otros extremos, que se haya desestimado la pretensión de reposición por despido fue incausado. Considera que su cargo de supervisor de mantenimiento no era de confianza, sino de mando medio, ya que no requería especialidad, ni contacto directo con la dirección, ni acceso a información reservada o emisión de informes determinantes.

Además, el actor realizaba sus labores por jornadas y con pago de horas extras, similar a un trabajador común. Finalmente, afirma que existe incongruencia en la sentencia al no amparar la reposición por despido incausado y, a la vez, estimar la indemnización por despido arbitrario.

3.6.3 Sentencia de vista

La Sala Laboral determinó que, por reglas de la experiencia, un supervisor de mantenimiento es un profesional que coordina, asigna, ejecuta y supervisa la correcta ejecución de los programas de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo en los sistemas, maquinarias y equipos bajo su responsabilidad. Esto permite concluir que las funciones y condiciones de su profesión cumplen con los requisitos para ser considerado como trabajador de confianza. Además, de la teoría del caso expuesta por el accionante, se desprende que se su

labor incluía la supervisión de tareas y manteniendo la operatividad de la maquinaria en un 92%, revisando el stock de repuestos críticos para efectuar los mantenimientos adecuados, e informando a su jefe inmediato, el Subgerente de ingeniería y al jefe de mantenimiento. Estas afirmaciones fueron confirmadas por el propio demandante durante la audiencia virtual de juzgamiento.

No obstante, dado que el demandante había sido un trabajador común (técnico de mantenimiento junior y asistente de mantenimiento) antes de ser promovido a un cargo de confianza (supervisor de mantenimiento), el retiro de confianza debió implicar su retorno a su puesto de trabajo común, es decir, su cargo de origen. Sin embargo, la demandada no procedió de esta manera, por lo que el Tribunal Colegiado confirmó la sentencia de primera instancia en el extremo que ordenó el pago de una indemnización por despido arbitrario, en concordancia con lo establecido en la Casación Laboral N° 25643-2017 Arequipa.

3.6.4 *Apunte final*

El órgano superior ordenó el pago de una indemnización tarifada regulada en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, considerando que el demandante desempeñó un puesto común de manera previa al cargo de confianza, decisión que se alinea con lo establecido en el VII Pleno Supremo en materia Laboral y Previsional.

3.7 Expediente N° 00565-2021-0-2001-JR-LA-05

3.7.1 *Hechos del litigio*

El proceso judicial versa sobre un coordinador administrativo de una universidad privada, a quien se le extinguió relación laboral por pérdida de confianza. La institución demandada consideraba que el trabajador demandante manejaba información confidencial y además tenía personal a su cargo. Sin embargo, la postura del accionante era que nunca ejerció esas funciones; en consecuencia, demanda una indemnización por despido arbitrario, además del pago de sus beneficios sociales.

3.7.2 *Cuestión jurídica debatida*

En este caso, la parte demandada formula un recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia. Así, la Sala Laboral Permanente de Piura, con fecha 5 de noviembre del 2021, determinó si confirmaba o revocada la sentencia de primera instancia que declaró, entre otros extremos, fundada la demanda respecto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario, ordenando que la empleada cumpla con pagar la suma de S/ 12,000.00 soles, más intereses legales. Asimismo, se declaró fundada en parte la pretensión de pago de beneficios sociales (cts, vacaciones y gratificaciones), ordenándose le pago de S/ 23,946.30 soles, más intereses legales.

Respecto a la indemnización por despido arbitrario, la institución demandada reafirmaba que el demandante, como coordinador administrativo, ostentaba un cargo de confianza, ya que manejaba información confidencial y además tenía personal a su cargo. Sus funciones consistían en supervisar toda la parte administrativa de una de las filiales de la universidad. Además, era un trabajador que no recibía órdenes, sino que daba órdenes a diversos funcionarios administrativos, como recursos humanos, personal de mantenimiento, entre otros. También señalaba que todos los funcionarios administrativos siempre deben rendirle cuentas al coordinador administrativo, es decir, al demandante.

3.7.3 *Sentencia de vista*

La instancia superior determinó que, del análisis de los medios probatorios admitidos al proceso, la parte demandada no había demostrado que el demandante ocupó formalmente un cargo calificado como de confianza, pues no se acreditó que cumplió con el trámite establecido en los artículos 59 y 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Del mismo modo, en el plano de la realidad tampoco se probó, ya que las funciones detalladas en el escrito de contestación de demanda por la institución, como supervisar la parte administrativa de la filial Piura, impartir órdenes a funcionarios administrativos como recursos humanos y personal de mantenimiento, y coordinar con altos funcionarios de la universidad, no fueron respaldadas con medios probatorios, como contratos de trabajo o el Manual de Organización y Funciones. Por el contrario, de la declaración del accionante dada en la audiencia de juzgamiento, el juez pudo convencerse de que el demandante ostentaba un cargo común, pues indicó que se encargaba de tramitar constancias para solicitudes de estudios y organizaba datos e información dentro de la escuela.

En consecuencia, el Tribunal Colegiado decidió confirmar el extremo que ampara la indemnización por despido arbitrario y ordena el pago de S/ 12,000.00 soles, dado que no se siguió el procedimiento de despido previsto en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

3.7.4 *Apunte final*

En este caso, la Sala Laboral otorgó la debida protección contra el despido arbitrario a un trabajador que fue mal catalogado como de confianza, evitándose así un actuar tendencioso del empleador, al querer desvincular a este trabajador común sin otorgarle el resarcimiento establecido por ley, cuando no se sigue el procedimiento de despido.

3.8 Expediente N° 00718-2021-0-2001-JR-LA-05

3.8.1 Hechos del litigio

El caso en particular trata de una coordinadora de bienestar de una institución universitaria que fue cesada por retiro de confianza. Ante esta situación, la extrabajadora reclama a la universidad, mediante un proceso judicial laboral, el pago de una indemnización por despido arbitrario al considerar que no era una trabajadora de confianza. Además, solicita el pago de sus beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria y utilidades), horas extras, indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de daño moral, remuneraciones no pagadas, y la devolución de montos descontados y no pagados de AFP Integra y Rimac Seguros.

3.8.2 Cuestión jurídica debatida

En este expediente, tanto la parte demandante como la parte demandada presentaron un recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia del 14 de junio del 2021. La sentencia venida en grado resolvió, entre otros extremos, lo siguiente: declarar fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario, ordenando el pago de S/ 26,400.00 soles; declarar fundada en parte la pretensión de pago de beneficios sociales, ordenando el pago de S/ 32,084.23; declarar improcedente el pago de horas extras; declarar fundada en parte la pretensión de remuneraciones no pagadas; ordenando el pago del monto de S/ 4,400.00 soles; y declarar infundada la pretensión de indemnización por daño moral.

El extremo referido a la indemnización por despido arbitrario fue apelado solo por la parte demandada, alegando que el Juez de primera instancia no consideró que, durante el tiempo que trabajó en la universidad, la demandante ocupaba un cargo de dirección y confianza. Esto se reflejaba tanto en la boleta de pago como en sus funciones, ya que la demandante supervisaba toda la parte académica de una de las filiales de la institución y no recibía órdenes diariamente; por el contrario, ella daba órdenes a diversos funcionarios administrativos como recursos humanos, personal de mantenimiento, entre otros. Además, se señala que la reiterada jurisprudencia establece que la inobservancia de consignar el cargo como de confianza no impide que este lo sea. Por tanto, se considera un grave error condenar al pago de S/ 26,400.00 por concepto de despido arbitrario, cuando lo que hubo fue un retiro de confianza.

3.8.3 Sentencia de vista

La Sala Laboral Permanente de Piura, el 9 de noviembre de 2021, resolvió confirmar la sentencia de primera instancia y revocar únicamente el extremo que declaró fundada en parte la pretensión de remuneraciones de no pagadas, propiamente remuneraciones insolutas. Al

reformular este extremo, declararon fundada la pretensión por todo el periodo reclamado, modificando así el monto ordenado pagar.

En cuanto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario, el Tribunal Colegiado la confirmó como fundada en parte, al desestimar los argumentos de defensa de la parte demandada contenidos en su escrito de apelación. Esto se debe a que, tras el análisis de las boletas de pago, solo se advirtió que la demandante ejerció el cargo de coordinadora de bienestar, mas no se registró que ostentara un cargo de confianza. Tampoco se presentó ningún documento en el proceso que acreditara que tal calificación fue comunicada a la extrabajadora. Además, el cargo de coordinadora de bienestar no estaba comprendido en el artículo 10 del Reglamento Interno de Trabajo, que determina cuáles son los cargos de confianza en la universidad demandada. Incluso, en la declaración de parte durante la audiencia de juzgamiento, la demandante expresó que era tramitadora y ejecutora de las órdenes de Lima. Por lo tanto, al no haberse acreditado que la actora ocupaba un cargo de confianza, el órgano superior concluye que la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral constituye un despido arbitrario que corresponde ser indemnizado, de conformidad con el artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dado que la demanda se interpuso dentro del plazo legal y la demandante había superado el período de prueba.

3.8.4 *Apunte final*

En esta decisión del Tribunal Colegiado, se resalta la importancia de que las empresas cumplan con las calificaciones formales en los contratos de trabajo, planillas o boletas de los trabajadores, así como la necesidad de una comunicación clara y documentada de las condiciones laborales a estos, específicamente, cuando estos asumen un cargo de confianza, toda vez que la permanencia en estos cargos se encuentra supeditada a la confianza del empleador.

3.9 Expediente N° 01916-2020-0-2001-JR-LA-08

3.9.1 *Hechos del litigio*

El caso en concreto versa sobre una extrabajadora de una caja municipal de ahorro y crédito que desempeñó el cargo de cajero general, auxiliar de operaciones. Posteriormente, fue promovida a diversos cargos de confianza como jefe de caja general, jefe de organización y métodos, administrador, jefe de tesorería y operaciones, oficial de cumplimiento, oficial de cumplimiento normativo, supervisor de operaciones, jefe de procesos y calidad, y, por último, ostentó el cargo de oficial de conducta de mercado. Mediante una carta de fecha 26 de octubre de 2020, la presidente del Directorio de la institución le comunicó a la exempleada que el Directorio había acordado el retiro de confianza de su cargo de oficial de conducta de mercado.

A través de un memorando, se le informó que el Comité de Gerencia había acordado su retorno al puesto de carrera que le correspondía, es decir, al de auxiliar de operaciones, con la adecuación de su remuneración, de acuerdo con lo establecido en la Casación N° 23795-2017 y al artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

No obstante, la extrabajadora consideraba que la institución financiera incurrido en actos de hostilidad, específicamente en el regulado en el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, modificado por la primera disposición complementaria de la Ley N° 30709, el cual establece como un acto de hostilidad la reducción de la categoría y de la remuneración. En ese sentido, solicita vía judicial una indemnización por despido arbitrario (artículo 38), siendo esta una opción del trabajador en caso se considere hostilizado por el empleador, prevista en el artículo 35 de la referida normal laboral.

3.9.2 Cuestión jurídica debatida

En primera instancia, con fecha 5 de abril del 2021, se resolvió declarar improcedente la demanda sobre indemnización por despido arbitrario e indemnización por daños y perjuicios. Asimismo, se declaró improcedente la pretensión de intereses legales y honorarios profesionales, sin costas.

Ante este resultado, la parte demandante interpuso recurso de apelación, cuestionando, entre otros extremos de la sentencia, la improcedencia de la indemnización por despido arbitrario (indirecto).

Primero, argumenta que el Juzgado no consideró que la parte demandada no negó los hechos expuestos sobre los actos de hostilidad, limitándose a comunicar el retiro de confianza mediante carta y memorándum sin fundamento alguno, lo cual contraviene el artículo 19, parte *in fine* de la Ley N° 29497, debiendo presumirse como cierto.

Segundo, destaca que se adjuntaron suficientes medios de prueba para acreditar el despido indirecto, como la carta que comunicó el retiro de confianza.

Tercero, indica que no se tuvo en cuenta que la demandante ocupó diversos cargos durante su experiencia laboral en la empresa. Ingresó por concurso al cargo de cajero general en 1998, que no era cargo de confianza. Las jefaturas calificaron como cargo de confianza a partir de 2016.

Cuarto, la actora alega que la resolución venida en grado resulta contradictoria con el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, respecto a la indemnización por despido arbitrario de trabajadores de confianza exclusivos, máxime si este no es aplicable al caso.

Quinto, expresa que se acreditó el acto hostil contemplado en el literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, pues la demandada le redujo la categoría y el sueldo, sin tener sustento fáctico o jurídico, vulnerándose las normativas internas, como el inciso b) del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo de la institución demandada, que regula los requisitos para hacer efectivo las decisiones sobre movilidad funcional y el punto 8.3 de la política de rotación de personal, ya que pasó de ser oficial de conducta de mercado (nivel I) a auxiliar de operaciones (categoría V), degradándosele la categoría sin justificación.

En ese sentido, solicita que la sentencia de primera instancia será revocada a fundada, dado que se ha mostrado un claro acto de hostilidad y despido indirecto.

3.9.3 Sentencia de vista

El 10 de noviembre del 2021, el Tribunal Colegiado de la Sala Laboral Permanente de Piura, analizando los agravios expuestos por la parte accionante, determinó que la parte demandada sí contradijo la demanda respecto a la indemnización por despido arbitrario e indemnización por daños y perjuicios derivado del acto de hostil, consistente en la reducción de la remuneración y la rebaja de categoría. La empresa, en su calidad de empleador, precisó que en ningún momento incurrió en tales actos, sino que simplemente retiró la confianza a la accionante. Por lo tanto, no correspondía aplicar el artículo 19 de la Ley N° 29497.

Asimismo, la instancia superior estableció que después de que la demandante ocupó el cargo inicial de auxiliar de operaciones, los demás puestos que desempeñó –como jefe de caja general, jefe de organización y métodos, administrador, jefe de tesorería y operaciones, oficial de cumplimiento, oficial de cumplimiento normativo, supervisor de operaciones, jefe de procesos y calidad, oficial de conducta de mercado (último cargo)– estaban comprendidos dentro de los cargos de confianza detallados en el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo de la institución demandada. Esto además estaba corroborado por las boletas de pago, donde se registraba la condición de confianza de la extrabajadora. En ese sentido, se concluye que la demandante mantenía una relación laboral mixta, dado que ocupó inicialmente un cargo ordinario de auxiliar de operaciones y luego desempeñó cargos calificados como de confianza. Por lo tanto, cuando el empleador dispuso que la demandante retornara a su cargo inicial de auxiliar de operaciones, lo que ocurrió fue un retiro de confianza, mas no un acto de hostilidad contemplado en el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. En consecuencia, tampoco se puede afirmar que se trata de un caso de movilidad funcional regulado el artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, ni de un supuesto de rotación de personal que regula la Política de Rotación de Personal.

Aunque las jefaturas recién en el año 2016 fueron calificadas como cargos de confianza, esto no invalida que en este caso se produjo un retiro de confianza, y no de un acto de hostilidad. Esto se debe no solo a que los cargos ejercidos por la demandante antes del 2016, por su propia naturaleza, son de confianza debido al acceso a información confidencial que coadyuva a la toma de decisiones del empleador, sino también a que el artículo 61 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala expresamente cómo deben proceder los trabajadores que consideran que sus cargos han sido indebidamente calificados como de confianza por el empleador, lo que no se acreditó en el caso en concreto.

Finalmente, la Magistrada Ponente, Izaga Rodriguez, señala que la decisión del Colegiado, en cuanto a que en este caso no se ha configurado un acto de hostilidad regulado en el inciso b) del artículo 30 de la LPCL, se fundamenta en el artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR y en lo acordado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral llevado a cabo el 25 y 26 de marzo del 2021, en el cual se acordó que los trabajadores de confianza que regresan a su cargo ordinario, no tienen derecho a continuar recibiendo el salario correspondiente al puesto de confianza, sino al del cargo ordinario.

Por tanto, al no existir un acto de hostilidad, no corresponde la indemnización por despido arbitrario reclamada por la demandante. A su vez, no procede la indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de daño moral, ya que no hubo una conducta antijurídica por parte de la demandada. En consecuencia, la Sala Laboral decide confirmar la sentencia apelada.

3.9.4 *Apunte final*

El órgano superior destaca que, en las relaciones laborales mixtas, el empleador está facultado para disponer el retorno del trabajador a su puesto común con el sueldo correspondiente a dicho puesto en caso de pérdida de confianza. Esta acción de ningún modo implica una degradación de categoría ni de remuneración del empleado, lo cual se encuentra respaldado por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral llevado a cabo el 25 y 26 de marzo del 2021.

3.10 Expediente N° 01481-2021-0-2001-JR-LA-05

3.10.1 *Hechos del litigio*

El caso en cuestión trata sobre una exempleada de una empresa fabricante de equipos de protección personal y artículos de seguridad industrial, entre otros, quien alega haber desempeñado el cargo de asistente de sistemas. Mediante un proceso judicial laboral, solicita el reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado en el régimen

laboral de la actividad privada, debido a la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad. Asimismo, reclama el pago de una indemnización por despido arbitrario, el pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones y vacaciones), y una indemnización por daño moral por responsabilidad contractual como consecuencia del despido arbitrario. La empresa demandada niega que la demandante haya laborado como asistente de sistemas, afirmando que trabajó en un puesto de confianza de administradora, y que, por lo tanto, no se trató de un despido, sino de un cese por retiro de confianza, el cual fue comunicado a la demandante mediante carta notarial.

3.10.2 Cuestión jurídica debatida

La Sala Laboral Permanente de Piura, ante el recurso de apelación interpuesto por ambas partes, dilucidó si correspondía confirmar o revocar la sentencia de primera instancia, de fecha 4 de octubre de 2021, mediante la cual se declaró el allanamiento de la pretensión de desnaturalización contractual y reconocimiento de la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado formulado por la demandada. Asimismo, se declaró fundada en parte la demanda de indemnización por despido arbitrario, ordenando a la demandada pagar a la accionante la suma de S/ 13,985.21 soles, más intereses legales. Sin embargo, declaró infundada la pretensión de pago de beneficios sociales y la pretensión de indemnización por daño moral. También se declaró fundada la pretensión de costos en la suma de S/ 200.00 soles, más costas.

Solo la parte demandada cuestionó la sentencia en el extremo de la indemnización por despido arbitrario, argumentando que la propia extrabajadora reconoció, tanto en su demanda como en la audiencia, y sin que fuera contradicho por la empresa, que desde el inicio de la relación laboral desempeñó las funciones y ocupó el cargo de administradora, por lo que era una trabajadora de confianza. Por lo tanto, al momento de resolver, debieron haberse aplicado las consecuencias de la declaración asimilada prevista en el artículo 221 del Código Procesal Civil. Según la demandada, no se trató de un despido, sino de un acto jurídico distinto, específicamente un cese por retiro de confianza, el cual le fue comunicado a la demandante mediante carta notarial, la misma que fue ofrecida por la propia demandante como medio probatorio en el proceso.

3.10.3 Sentencia de vista

El Tribunal Unipersonal presidido por la Dra. Morán de Vicenzi, el 30 de mayo de 2022, tras analizar las teorías del caso expuestas por ambas partes en los escritos de demanda y contestación, advirtió que aunque la demandada afirmó que la demandante había ocupado el cargo de administradora desde el inicio de su relación laboral, también es cierto que la extrabajadora expresó haber ingresado a trabajar bajo un contrato de trabajo sujeto a modalidad,

desempeñando el cargo de asistente de sistemas. Esta afirmación fue corroborada mediante los contratos de trabajo, los cuales demuestran que la demandante no ingresó directamente al cargo de administradora, sino que inicialmente fue contratada para desempeñar funciones como asistente de sistemas, cargo que mantuvo hasta agosto del 2019.

Además, en el expediente judicial electrónico no se prestó ningún medio probatorio que acredite que la demandada siguió el procedimiento legal para calificar el cargo como de confianza o que haya comunicado a la trabajadora tal condición, como se verifica con la lectura de los contratos y boletas de pago. Asimismo, la demandada no ofreció evidencia sobre las funciones desarrolladas por la demandante que permitieran determinar si su cargo era de confianza, ya sea por acceso a documentación reservada o confidencial o porque sus informes fueran determinantes para el funcionamiento de la empresa, según lo establecido en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En consecuencia, la instancia superior resolvió confirmar la sentencia en cuanto declaró fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario y en sus demás extremos, modificando únicamente el monto fijado respecto a los costos procesales.

3.10.4 *Apunte final*

En este caso, la falta de pruebas documentales por parte de la empresa para acreditar que la demandante ocupaba un cargo de confianza desde el inicio de su relación laboral fue determinante para la decisión adoptada en primera y segunda instancia. En ese sentido, la Sala Laboral destaca que la simple afirmación de que un trabajador ocupa un puesto de confianza no es suficiente para justificar un despido basado en el retiro de esta. Es fundamental que el empleador siga los procedimientos legales establecidos y comunique adecuadamente la naturaleza del puesto al trabajador. Este enfoque garantiza el derecho de los trabajadores a una protección adecuada contra el despido arbitrario y que las decisiones judiciales se basen en pruebas concretas y verificables.

3.11 Expediente N° 00336-2022-0-2001-JR-LA-06

3.11.1 *Hechos del litigio*

El caso en particular se refiere a un excolaborador de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito que desempeñó el cargo de asesor de negocios I. Este trabajador recurrió a la vía judicial para solicitar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de servicio específico suscritos entre las partes y, en consecuencia, que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), así como su incorporación a planilla única de trabajadores a plazo indeterminado. Asimismo, reclama el pago de horas extras, la reposición por despido incausado en el cargo de asesor de

negocios I con los mismos derechos y beneficios que venía gozando hasta antes del despido, ocurrido el 6 de enero de 2022, y una indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante y daño moral.

Como pretensión subordinada, solicita el pago de la indemnización por despido arbitrario, conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Finalmente, reclama el pago de los intereses legales, costos y costas procesales.

El fundamento de su pretensión de reposición por despido incausado y de forma subordinada, de la indemnización por despido arbitrario, se basa en que la entidad demandada le retiró la confianza. Sin embargo, el extrabajador sostiene que no desempeñaba un puesto de confianza, sino un cargo ordinario. Además, señala que, aunque la demandada alega que ocupaba un cargo de confianza, no observó las formalidades de contratación laboral necesarias para calificar a un trabajador como de confianza, según lo prescrito en el artículo 59 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. En sus boletas de pago, figuraba como trabajador nombrado, sin hacer referencia alguna a la calificación de confianza que el empleador le atribuyó indebidamente con el fin de atentar contra sus derechos laborales. Tampoco se le comunicó de manera formal y por escrito que el puesto que desempeñaba como analista de crédito I era un cargo de confianza.

3.11.2 Cuestión jurídica debatida

En este proceso judicial tanto la parte demandante como la parte demandada interpusieron recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia del 16 de setiembre de 2022, la cual resolvió lo siguiente: fundada la demanda respecto de la pretensión de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de servicio específico, declarando así la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), entre las partes; fundada la pretensión de reposición por despido incausado, ordenando a la demandada reponer al actor en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido (asesor de negocios I); fundada en parte la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, ordenando a la demandada pagar al accionante la suma total S/. 20,000.00 soles por los conceptos de daño moral; infundada la pretensión de lucro cesante; fundada en parte la pretensión de horas extras en consecuencia, ordenando a la demandada pagar al accionante la suma total de S/. 68,952.52 más intereses legales; improcedente la pretensión de indemnización por despido arbitrario; fundada la

pretensión accesoria de costos procesales en el monto de S/. 1,000.00, más el 5% correspondiente al Colegio de Abogados de Piura.

En consecuencia, la Sala Laboral examinó el caso a fin de determinar si confirmaba o revocaba la sentencia venida en grado. En cuanto a la pretensión de reposición por despido incausado, la empresa demandada alegó que el juez de la causa no valoró adecuadamente la carta que acreditaba el retiro de confianza y no un despido. Además, la decisión del juez contravino el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que se refiere a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de conflictos de justicia laboral, al no considerar el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. La accionada agregó que el juez se limitó a citar textualmente lo expuesto por el demandante, sin realizar un análisis adecuado de los medios probatorios presentados, como el Reglamento Interno de Trabajo (artículo 58 y 60), las boletas de remuneraciones, entre otros. Finalmente, la emplazada advierte que el demandante no cuestionó la designación del puesto de confianza, por lo que el juez resolvió sobre una situación que no fue objeto de la demanda.

3.11.3 Sentencia de vista

El 25 de abril de 2023, la Jueza Superior Ponente, Izaga Rodriguez, tras analizar la teoría del caso expuesta por la parte demandante en su demanda, determinó que este sí alegó expresamente que la empresa demandada no cumplió con las formalidades de contratación laboral para calificar a un trabajador como de confianza. Este argumento fue considerado como un hecho que requiere de actuación probatoria por ser controvertido en el proceso, según el acta de registro de la audiencia de juzgamiento. Por lo tanto, la afirmación de la demandada referido a que el demandante no cuestionó la designación de los cargos de confianza y que se resolvió sobre una situación que no fue causa *petendi* en la demanda, no fue estimado.

Asimismo, el Tribunal Colegiado consideró que, del análisis de los medios probatorios como la carta de retiro de confianza, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), las boletas de remuneraciones, el memorándum y la carta de comunicación de cargo de confianza, aportados por la demandada para acreditar que cumplió con el procedimiento de calificación de trabajador de confianza, se concluyó que lo que se demostró fue que al demandante se le despidió en el cargo de asesor de negocios I, invocando retiro de confianza. Aunque los artículos 58 y 60 del RIT refieren que el cargo de asesor de negocios es un cargo de confianza, este RIT corresponde a la versión 4.0, aprobada por acuerdo de directorio de fecha 22 de agosto de 2020, es decir, posterior al inicio de la relación laboral (09/04/2010). Además, si bien existe un memorando y una carta mediante los cuales la demandada intenta probar que comunicó al demandante sobre el cargo de confianza que ejerció, estos documentos no registran fecha de recepción por parte

del actor. De las boletas de pago se aprecia que recién en el año 2017 se le registró al demandante como trabajador de confianza. En ese sentido, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, se concluye que el demandante no se encontraba en la calidad de personal de confianza por la naturaleza del cargo y las funciones realizadas, sino que era un trabajador ordinario desde el inicio de su relación laboral.

Por consiguiente, la Sala Laboral Permanente de Piura resolvió confirmar la sentencia venida en grado en el extremo que declara fundada la pretensión de reposición por despido incausado; en consecuencia, se dejó sin efecto el despido del demandante, ordenando que la demandada reponga al actor en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido (analista de negocios I).

3.11.4 *Apunte final*

En este proceso se destaca la importancia de acreditar en juicio el cumplimiento de las formalidades establecidas por la ley para calificar un puesto de confianza desde que se ejerce. No se pueden aplicar normas internas de la empresa de forma retroactiva para calificar a un cargo de confianza, ni comunicar o registrar la naturaleza del cargo de manera tardía o deficiente. Considerando lo anterior, y la naturaleza de las funciones, se concluye que el trabajador es ordinario y no de confianza.

3.12 Expediente N° 01382-2022-0-2001-JR-LA-05

3.12.1 *Hechos del litigio*

En este caso, un excolaborador demanda a una empresa industrial pesquera en la que desempeñó los cargos de asistente de costos operativos y jefe de finanzas, debido a que su vínculo laboral fue extinguido por retiro de confianza. Como pretensión principal, solicita la nulidad del despido incausado y su reposición en el cargo de asistente de costos operativos. De manera subordinada, pide el pago de una indemnización por despido arbitrario, y como pretensión accesoria, el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

3.12.2 *Cuestión jurídica debatida*

El Tribunal Colegiado de la Sala Laboral Permanente de Piura, ante el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, debía decidir si confirmaba o revocaba la sentencia de primera instancia, emitida el 23 de setiembre de 2022. Dicha sentencia había declarado fundada la demanda en lo que respecta a la pretensión de nulidad de despido incausado y, en consecuencia, dejó sin efecto el despido del demandante, ordenando a la demandada reponer al actor en sus labores habituales y en el cargo que ocupaba al momento de producirse el despido (asistente de costos operativos). Además, se declaró fundada la pretensión

accesoria de costos procesales, fijándolos en S/ 1,000.00, más el 5% correspondiente al Colegio de Abogados de Piura, sin costas del proceso.

La parte demandada apeló en extremo referido a la pretensión de reposición por despido incausado, la cual fue amparada a favor del demandante, argumentando que, para determinar si el trabajador ocupaba un cargo de confianza, era necesario analizar las actividades y funciones que desempeñaba en la empresa. Sin embargo, se comete un grave error al considerar como cierto lo manifestado por el demandante durante la audiencia de juzgamiento, sin tomar en cuenta los correos electrónicos enviados por el propio actor a la alta gerencia, en los cuales especificaba las funciones que realizaba dentro de la empresa.

La empresa emplazada agregó que era completamente falso que las funciones como trabajador de confianza se hayan iniciado recién en julio de 2019, ya que los documentos mencionados muestran que dichas funciones las realizaba durante todo su récord laboral, tal como lo declaró en la audiencia de juzgamiento, lo que vulnera el derecho constitucional a probar. Por lo tanto, la sentencia se basa únicamente en la versión proporcionada por el demandante en su demanda y declaración oral, sin ser corroborada por otros medios de prueba.

3.12.3 Sentencia de vista

El 15 de junio de 2023, el Tribunal Colegiado, luego de una valoración conjunta de los medios probatorios, incluyendo el fotocheck, boletas de pago, contratos de trabajo a plazo fijo, correos electrónicos, y el Manual de Organización y Funciones de la empresa demandada, concluyó que desde enero de 2014 hasta junio del 2019 el accionante desempeñó el cargo de asistente de costos, y de julio a diciembre de 2019, el cargo de jefe de finanzas, lo cual fue corroborado por lo expresado por el demandante en la audiencia de juzgamiento. En ese sentido, la instancia superior consideró que solo el cargo de jefe de finanzas correspondía a un puesto de confianza, dado que implicaba contacto directo con el empleador y acceso a información reservada (finanzas).

No obstante, considerando que el demandante inició sus labores como asistente de costos de operaciones (cargo común) y luego asumió el rol de jefe de finanzas (cargo de confianza), se concluye que, al retirarle la confianza, no debía extinguirse el vínculo contractual, sino que correspondía que la empresa dispusiera el retorno del trabajador a su puesto de trabajo común, es decir, al de asistente de costos, tal como lo ha resuelto la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, en la Casación Laboral N° 24222-2017 Lima Norte, criterio reiterado en la Casación Laboral N° 25643-2017 Arequipa.

En consecuencia, la Sala Laboral resolvió confirmar la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda de nulidad de despido incausado en todos sus extremos.

3.12.4 *Apunte final*

En este caso, la Sala Laboral se aparta implícitamente de lo establecido en el VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional respecto a los trabajadores comunes que han sido ascendidos a puestos de confianza. Según el criterio de la Corte Suprema en el Pleno, a estos trabajadores con una relación laboral mixta les corresponde únicamente la indemnización por despido arbitrario, pero no la reposición en su puesto de trabajo. No obstante, el Tribunal Colegiado en este caso decide restituir al demandante en su cargo común, garantizando así el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario. De esta manera, se evita el abuso del derecho, considerando que los empleadores podrían valerse de esta figura para promover a empleados a puestos de confianza con la intención de extinguir de forma definitiva la relación laboral.

3.13 Resumen de sentencias de vista analizadas

Tabla 1

Clasificación de sentencia de vista, de acuerdo con el tipo de trabajador

Tipo de trabajadores	Número de Expediente	Puesto(s) de trabajo desempeñado(s) por el demandante	Fallo de la Sala Laboral Permanente de Piura	Fecha de la resolución	Postura
Trabajadores de confianza exclusiva	05618-2019-0-2001-LA-06	Ingeniero de mantenimiento de planta y superintendente de mantenimiento	Confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que declara infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario.	12/10/2020	En los casos de trabajadores de confianza exclusiva, se aplica el tema IV del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en el sentido de que a estos colaboradores no les corresponde indemnización por despido arbitrario.
	00043-2021-0-2001-SP-LA-01	Contadora	Revoca la sentencia de primera instancia en el extremo que declara fundada la pretensión de reposición por despido fraudulento; y reformándola, se declara infundada esta pretensión.	14/04/2021	En los casos en que se acredita que las funciones desempeñadas corresponden a un cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral, no corresponde la reposición al centro de trabajo.

Tipo de trabajadores	Número de Expediente	Puesto(s) de trabajo desempeñado(s) por el demandante	Fallo de la Sala Laboral Permanente de Piura	Fecha de la resolución	Postura
Trabajadores ordinarios promovidos a cargo de confianza (relación laboral mixta)	00134-2021-0-2001-JR-LA-08	Técnico de mantenimiento junior, asistente de mantenimiento y supervisor de mantenimiento	Confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que declara fundada la pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario.	18/10/2021	En las relaciones laborales mixtas, se aplica el criterio del Tema IV del Pleno Supremo en materia Laboral, que establece que corresponde una indemnización por despido arbitrario cuando la empleadora no dispone el retorno al puesto común ocupado antes del puesto de confianza.
	01916-2020-0-2001-JR-LA-05	Cajero general, auxiliar de operaciones, jefe de caja general, jefe de organización y métodos, administrador, jefe de tesorería y operaciones, oficial de cumplimiento, oficial de cumplimiento normativo, supervisor de operaciones, jefe de procesos y calidad, y oficial de conducta de mercado	Confirma la sentencia de primera instancia que resolvió declarar improcedente la demanda sobre indemnización por despido arbitrario (indirecto).	10/11/2021	En las relaciones laborales mixtas, ante el retiro de confianza, el empleador está facultado para disponer el retorno del trabajador a su puesto común con el sueldo correspondiente. Esto no implica un acto de hostilidad consistente en la rebaja de categoría ni de remuneración del empleado, de acuerdo con el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral del 25 y 26 de marzo del 2021.
	01382-2022-0-2001-JR-LA-05	Asistente de costos operativos y jefe de finanzas	Confirma la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda de reposición por despido incausado	15/06/2023	Cuando los trabajadores comunes son ascendidos a puestos de confianza y luego pierden esa condición, pueden ser repuestos al cargo ordinario, apartándose de lo dispuesto en el Tema IV del VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional, el cual solo contempla la indemnización por despido arbitrario en estos casos.

Tipo de trabajadores	Número de Expediente	Puesto(s) de trabajo desempeñado(s) por el demandante	Fallo de la Sala Laboral Permanente de Piura	Fecha de la resolución	Postura
Trabajadores ordinarios mal calificados como puesto de confianza	00402-2011-0-2001-SP-LA-01	Supervisor de saneamiento	Confirma la sentencia en el extremo que declara fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario	19/12/2012	Cuando no se demuestre que el trabajador tiene acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, ni que contribuye a la toma de decisiones, no puede calificarse como personal de confianza.
	01703-2015-0-2001-JR-01	Secretaria de consultorio jurídico y asesora de prácticas preprofesionales en consultorio jurídico universitario	Revoca la sentencia de primera instancia en el extremo que declaró infundada la reposición por despido fraudulento, y reformándola, declararon fundada esta pretensión.	25/07/2017	Corresponde reposición por despido fraudulento cuando se califica indebidamente a una trabajadora como de confianza para justificar el despido.
	00565-2021-0-2001-JR-LA-05	Coordinador administrativo	Confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que declara fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario.	5/10/2021	Se otorga protección contra el despido arbitrario a un trabajador mal catalogado como de confianza.
	00718-2021-0-2001-JR-LA-05	Coordinadora de bienestar	Confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que declara fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario.	9/11/2021	
	01481-2021-0-2001-JR-LA-05	Asistente de sistemas	Confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que declara fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario.	30/05/2022	

Tipo de trabajadores	Número de Expediente	Puesto(s) de trabajo desempeñado(s) por el demandante	Fallo de la Sala Laboral Permanente de Piura	Fecha de la resolución	Postura
	00336-2022-0-2001-JR-LA-06	Asesor de negocios I	Confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que declara fundada la pretensión de reposición por despido incausado.	25/04/2023	En los casos en los que el empleador no demuestre haber cumplido con las formalidades establecidas por la ley para calificar un puesto como de confianza, o si se pretende aplicar normas internas de la empresa de forma retroactiva, o se comunica o registra el cargo de manera tardía o deficiente, no corresponde calificar a un puesto como de confianza, sino como un cargo ordinario.



Conclusiones

De la investigación realizada se puede enumerar las siguientes conclusiones:

Primera. Los empleados de confianza no se definen por las actividades específicas que realizan, sino por la especial conexión que tienen con el empleador, basada en las responsabilidades que asumen en su labor. Existen dos categorías de trabajadores de confianza, "confianza privilegiada" y "relación laboral mixta", que se diferencian por el origen del vínculo laboral. Esta clasificación tiene importantes implicancias jurídicas, ya que cada tipo de trabajador de confianza enfrenta consecuencias legales distintas en función de su categoría.

Segunda. Los trabajadores de confianza exclusiva no gozan de estabilidad laboral, ya que su permanencia en el puesto depende de la decisión del empleador. No obstante, los empleados de confianza mixta, quienes previamente ocuparon un cargo ordinario, sí tienen cierta estabilidad. Si pierden la confianza, no se extingue su relación contractual, sino que tienen derecho a regresar a su puesto anterior.

Tercera. No se debe restringir el derecho de los trabajadores de confianza exclusiva a recibir una indemnización por despido arbitrario, dado que el retiro de confianza como causal de terminación de una relación laboral está constitucionalmente prohibido, según los artículos 22, 23 y 27 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, a nivel legislativo, todos los trabajadores, incluidos los de confianza, tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba. La Ley de Productividad y Competividad Laboral no contempla el retiro de confianza como una causa válida para extinguir un contrato laboral ni lo reconoce como una causa justa de despido. Esta protección también está respaldada por normas internacionales, como el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Recomendación OIT N° 166 y el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador.

Cuarta. En el Distrito Judicial de Piura, en el caso de los trabajadores de confianza exclusiva que solicitan judicialmente su reposición al centro de labores, la Sala Laboral Permanente de Piura, de manera acertada y en consideración a la naturaleza del cargo, deniega dicha pretensión. Esta decisión se alinea con lo establecido por la doctrina nacional y la numerosa jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Del mismo modo, cuando este tipo de empleados reclaman la indemnización por despido arbitrario debido a la pérdida de confianza, también se les restringe este derecho, en consonancia con lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional laboral. No obstante, desde mi punto de vista, debería ordenarse

esta indemnización, ya que, por mandato constitucional, legal y en virtud de tratados internacionales, se debe proteger a todos los trabajadores contra el despido arbitrario, sin excepción. En ese sentido, dado que el retiro de confianza no constituye una causal válida de extinción de la relación laboral, considero que, siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba y no se haya probado en juicio la comisión de una falta grave del trabajador, corresponde otorgar una adecuada protección contra el despido arbitrario mediante un resarcimiento económico.

Quinta. Respecto a los trabajadores ocupan inicialmente un cargo ordinario y luego son promovidos a un puesto de confianza (relación laboral mixta), y el empleador decide retirar la confianza sin disponer el retorno al puesto común, el órgano jurisdiccional ha adoptado el criterio de otorgar una indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con lo establecido en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional laboral. Asimismo, cuando estos trabajadores solicitan la reposición al centro de trabajo en el cargo ordinario, la Sala Laboral ampara esta pretensión, apartándose implícitamente de lo estipulado en dicho Pleno Jurisdiccional, que solo prevé una indemnización tarifada. De esta forma, se garantiza el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario, evitando el abuso del derecho. Finalmente, en las relaciones laborales mixtas, el órgano superior considera que el empleador está facultado para disponer el retorno del trabajador a su puesto común con el sueldo correspondiente a dicho puesto en caso de pérdida de confianza. Esta acción de ningún modo implica un acto de hostilidad (rebaja de categoría ni de remuneración), que dé lugar a la indemnización por despido indirecto.

Sexta. Los trabajadores que han sido incorrectamente catalogados como de confianza y cuyo vínculo laboral ha sido extinguido por la pérdida de confianza, la Sala Laboral garantiza su estabilidad laboral, otorgándoles según su petitorio, tanto la indemnización por despido arbitrario como la reposición al centro de trabajo.

Séptima. En las sentencias analizadas, se destaca la importancia de la correcta calificación de un trabajador como personal de confianza, siguiendo los procedimientos legales establecidos. Si un trabajador es indebidamente clasificado como de confianza para justificar un despido o si faltan pruebas documentales que respalden esta calificación puede resultar en la invalidación del despido basado en el retiro de la confianza, lo que podría llevar a la reposición del trabajador o al pago de indemnización por despido arbitrario.

Referencias

- Arce Ortiz, E. 2006. «La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección.» *Revista Peru Jurisprudencia* Vol. 8 (63): 124.
- Arévalo Vela, Javier. 2021. «Las fuentes del Derecho del Trabajo peruano.» *Revista Institucional de la Academia de la Magistratura* (15): 141. <https://revistainstitucional.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/89>.
- . 2023. *Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral y Previsional*. Lima: Poder Judicial del Perú. Fondo Editorial. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/43b793804bb90871a2b9b7dd50fa768f/Plenos+Laborales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=43b7938>.
- Barajas Montes de Oca, Santiago. 1992. «Los Contratos especiales de trabajo.» *Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1992*. (136). <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/download/28036/25309>.
- Blancas Bustamante, Carlos. 2013. «El Despido en el Derecho Laboral Peruano.» *Jurista Editores* (16): 588.
- Campos Torres, Sara Campos. 005. «¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de dirección y a los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario? ... A propósito del criterio establecido recientemente por el Tribunal Constitucional.» *Revista Derecho y Sociedad* (25): 184-190. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17043>.
- Casación Laboral N.º 18450-2015-Lima. 2015. «Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N.º 18450-2015-Lima. Reposición por despido incausado y otros. Proceso Ordinario – NLPT.» *Fundamento jurídico 3. Corte Suprema de Justicia de la República*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4.
- Casación Laboral N.º 11137-2014. 2016. «Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N.º 11137-2014-Lima Reposición por despido incausado y otros.» *Proceso Ordinario – NLPT, El Peruano, publicado el 30 de junio del 2016*. 30 de junio. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. <https://dokumen.tips/law/csj-sentencia-de-casacion-laboral-n-11137-2014-lima-el-empedor-debe.html?page=1>.
- Casación Laboral N.º 14847-2015 Del Santa. 2017. «Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Reintegro de beneficios Sociales.» *Pasión por el Derecho*. 8 de agosto. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-14847-2015-Del-Santa-Legis.pe_.pdf.
- Casación Laboral N.º 2422-2017. 2019. «Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N.º 2422-2017 Lima Note, Reposición Laboral Proceso abreviado-NLPT.;.» *Fundamento 11. Corte Suprema de Justicia*. <https://magazinjurisprudencial.com/wp-content/uploads/2022/08/CAS-24222-2017-ERRONEA-CALIFICACION-DE-TRABAJADOR-DE-CONFIANZA.pdf>.
- Casación Laboral N.º 9916-2017-Lambayeque. 2019. «Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República Casación Laboral N.º 9916-2017-Lambayeque, Indemnización por despido arbitrario y otros proceso ordinario-NLPT.» *Pasión por el Derecho. Fundamentos Jurídicos N.º 7 y 8*. 22 de

- octubre. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-9916-2017-Lambayeque-LP.pdf>.
- Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. 2006. *Crean órganos jurisdiccionales con carácter permanente y transitorio a nivel nacional. Resolución Administrativa N° 009-2006-CE-PJ*. https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/docs/pj_ra_009-2006-CE-PJ.pdf.
- Constitución Política del Perú. 1993. «Constitución Política del Perú de 1993.» *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>.
- Cubas Ruiz, Cinthya Julliana, y Fiorella Rossana Moschella Vidal. 2019. «La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.» Tesis para optar grado de Maestro en Finanzas y Derecho Corporativo, Programa de la Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo, Esan Graduate School of Business, 32. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1154b305-97ec-41ef-a089-28b5d675379c/content>.
- De Buen Lozano, Néstor. 2002. *Derecho del trabajo*. Novena edición. Editorial Porrúa.
- De la Cueva, Mario. 1999. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I vols. Editorial Porrúa.
- Decreto Legislativo N° 39. 1981. «Legislan sobre el personal de empresas periodísticas restituidas a propietarios. Decretos Legislativos.» *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Sistema peruano de información jurídica*. 14 de marzo. Último acceso: 19 de diciembre de 2023. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H722583>.
- Decreto Legislativo N° 728. 1997. «Texto Unico Ordenados del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR.» *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Sistema peruano de información jurídica*. 27 de marzo. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. 2023. «Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31703. Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores del Seguro Social de Salud (ESSALUD) que se encuentran bajo e.» *Diario El Peruano*. 6 de julio. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2193327-5>.
- Decreto Suremo N° 001-96-TR. 1996. «Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Decreto Supremo N° 001-96-TR.» *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, SPIJ*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H769934>.
- Espinoza Escobar, Javier. 2022. «El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen en clave protectora.» *Revista de Derecho (Valdivia)* 35 (2): 91-111. Último acceso: 14 de diciembre de 2023. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502022000200091>.
- . 2017. «La calificación del personal de dirección o de confianza: Entre los hechos y las formas. A propósito de la Casación Laboral N° 11137-2014-Lima.» *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. julio. Último acceso: 14 de diciembre de 2023. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2017/boletin-no-78/>.
- Exp N° 00575-2011-PA/TC. 2011. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 00575-2011-PA/TC-Tumbes.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00575-2011-AA.pdf>.
- Exp N° 01201-2013-PA/TC. 2013. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 01201-2013-PA/TC-Lima.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01201-2013-AA.pdf>.

- . 2013. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 01201-2013-PA/TC-Lima.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01201-2013-AA.html>.
- Exp N° 03487-2019-PA/TC. 2021. «Pleno. Sentencia 358/2021. Exp N° 03487-2019-PA/TC-Callao. Razón de Relatoría.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03487-2019-AA.pdf>.
- Exp N° 03501-2006-PA/TC. 2007. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 03501-2006-PA/TC-Lima .» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.pdf>.
- Exp N° 05528-2014-PA/TC. 2017. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 05528-2014-PA/TC-Pasco.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05528-2014-AA.pdf>.
- Exp N° 08146-2005-AA/TC. 2005. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 08146-2005-AA/TC-Tacna.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/08146-2005-AA.pdf>.
- Exp N° 08257-2006-PA/TC. 2007. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 08257-2006-PA/TC-La Libertad.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08257-2006-AA.pdf>.
- Exp N° 746-2003-AA/TC. 2004. «Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 746-2003-AA/TC-Ayacucho .» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00746-2003-AA.pdf>.
- Exp. N.° 00027-2006-PI/TC. 2006. «Resolución del Tribunal Constitucional Exp. N.° 00027-2006-PI/TC-Lima.» *Tribunal Constitucional*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00027-2006-AI%20Reposicion.html>.
- Exp. N° 03501-2006-PA/TC. 2007. «Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 03501-2006-PA/TC.» *Fundamento Jurídico N° 13, 18, 19 y 20*. Lima, 15 de marzo. 469. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>.
- Expediente N° 1012-2010-PA/TC. 2011. «Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 1012-2010-PA/TC-Piura.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01012-2010-AA.pdf>.
- Expediente N° 1042-2007-PA/TC. 2009. «Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 1042-2007-PA/TC-Ayacucho.» *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01042-2007-AA.pdf>.
- Farfán Sousa, Ronnie. 2011. «Sobre la diferencia del concepto de cargo de confianza en el sector privado y en el sector público: apuntes respecto de la procedencia de indemnización por cese o despido.» *IUS ET VERITAS, Pontificia Universidad Católica del Perú* (42). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12095>.
- Ferro Delgado, Víctor. 2012. «La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.» *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* (68): 471-94. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.018>.
- Flores Zegarra, Ruly. 2022. «Los trabajadores comunes ascendidos a puestos de dirección o confianza, y la decisión del empleador de impedir la reincorporación a su anterior puesto de trabajo: El criterio del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.» Trabajo de Investigación optar el grado de Maestro en Derecho de la Empresa, Escuela de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 44. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26630/FLORES_ZEGARRA_RULY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gutiérrez Gonzales, Armando. 2009. «La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza.» *Revista IUS ET VERITAS. Facultad de Derecho de PUCP* 19 (38): 177-8. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12198>.

- International Labour Organization. 1982 (núm. 166). *Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo*.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO.
- Izaga Rodríguez, C. 2024. «Sesión solemne con motivo del XVIII Aniversario de Creación de la Sala Laboral Permanente de Piura.» *Sesión presentada en el Auditorio de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia Piura*. Piura, marzo.
- Ley 16123. 1966. «Autorizando al Poder Ejecutivo para promulgar la Ley “Libro de Sociedades Mercantiles” del Código de Comercio Ley de Sociedades, Justicia.» *Congreso de la República*. 10 de mayo. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H708470>.
- Ley 24514. 1986. «El Gobierno promulga la ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo.» *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Congreso de la República*. 5 de junio. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H737332>.
- Ley 28175. 2004. «Congreso de la República. Ley Marco del Empleo Público.» *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. 19 de febrero. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H859803>.
- Ley 30057. 2013. «Congreso de la República. Ley del Servicio Civil.» *Diario El Peruano*. 4 de julio. Último acceso: 13 de diciembre de 2023. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366.
- Luis Nava, Guibert. 2019. «Trabajadores de Dirección y Confianza.» *Vox Juris* (1): 157-162. doi:<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2019.v37n1.11>.
- Mendo Rubio, Celso. 1990(b). *Los empleados de confianza*. Editora Tricelm.
- . 1990 (a). *Los empleados de confianza: Art.15°, Ley 24514*. Lima: Concytec.
- Merzthal Shigyo, Marilú, y Jorge Toyama Miyagusuku. 2014. «Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y confianza.» *Revista de Derecho Themis* (65): 81-96. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851/11357>; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078198>.
- Puntriano Rosas, César. 2020. «Corte Suprema ratifica retiro de confianza como causa de cese.» *Noticias Legales. La Ley. Lima*. <https://laley.pe/2020/10/20/corte-suprema-ratifica-retiro-de-confianza-como-causa-de-cese/>.
- Resolución Administrativa N° 228-2018-CE-PJ. 2018. «Reubican, renombran y modifican competencia funcional y/o territorial a diversos órganos jurisdiccionales. Resolución Administrativa N° 228-2018-CE-PJ. Lima 1 de agosto de 2018.» *Normas Legales. Diario Oficial El Peruano*. 30 de agosto. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b118d3004b39865e8121c315ea15ae01/Resolucion+Administrativa+N+228-2018-CE-PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b118d3004b39865e8121c315ea15ae01>.
- Resolución Administrativa N° 338-2020-CE-PJ. 2020. *Poder Judicial del Perú Consejo Ejecutivo Resolución Administrativa N° 338-2020-CE-PJ*. 18 de noviembre. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6dc7018040b20dfe81e5b56976768c74/RESOLUCION+ADMINISTRATIVA-000338-2020-CE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6dc7018040b20dfe81e5b56976768c74>.
- Rospigliosi Palao, Denisse Amanda C. 2020. «Análisis del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Previsional y Laboral en relación al retiro de confianza de aquellos trabajadores del sector privado que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección.» Tesis para optar el título de abogado, Facultad de Derecho, Universidad

- de Piura, Piura, 51. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7a01811f-9d4c-42b2-a211-b6fe7c703237/content>.
- Toyama, Jorge. 2023. «El Derecho Individual del Trabajo en el Perú.» *Gaceta Jurídica S.A.* (1): 555.
- Ulloa Millares, Daniel. 2011. «El despido libre de los trabajadores de confianza: A propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional.» *Revista IUS ET VERITAS. Facultad de Derecho de PUCP* 21 (43): 197-8. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12061>.
- Valderrama Valderrama, Luis. 2013. «Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de dirección y de confianza: ¿pago de indemnización o reposición?» *Soluciones Labo4rales* 6 (71): 45-52.
- Valderrama Valderrama, Luis. 2019. «El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.» *Gaceta Jurídica S.A.* 421.

