

FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 10647-2014-0-1801-JR-LA-05**



**PRESENTADO POR
ALEJANDRO MAS ECHAIZ**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

LIMA – PERÚ

2022



CC BY
Reconocimiento

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

**Informe Jurídico sobre Expediente
N° 10647-2014-0-1801-JR-LA-05**

Materia : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO Y OTROS

Entidad : Poder Judicial – Quinto Juzgado
Especializado de Trabajo
Permanente de Lima

Bachiller : ALEJANDRO MAS ECHAIZ

Código : 8608856

LIMA – PERÚ

2022

En el presente informe jurídico, se analizará el expediente laboral N°10647-2014-0-1801-JR-LA-05, correspondiente a la demanda de pago de una indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, así como las costas y costos procesales, interpuesta por AMAMS contra su ex empleadora ESSALUD.

La controversia se fijó en decidir si correspondía amparar el pago de la indemnización por despido arbitrario pretendida, para lo cual la cuestión se estableció en determinar si el despido por retiro de la confianza a un trabajador que tiene esa calidad, constituye o no un despido arbitrario.

El A Quo declaró fundada la demanda considerando que, si bien al valorar los medios probatorios obrantes en el proceso, se acreditó la calidad de trabajador de confianza del demandante, la legislación nacional tiene, entre sus principales principios, los de protección al trabajador y el de continuidad, previendo la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba; asimismo, señala las causas justas de despido, no contemplando la pérdida de confianza como tal, ni como causa de extinción del contrato de trabajo.

Por su parte, el Ad Quem, confirmó la apelada al interpretar, sistemáticamente, lo dispuesto en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, con sus artículos 10°, 34° y 76°.

Sin embargo, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandado, casando la sentencia de vista, nula la misma, revocándola y reformándola, declarándola infundada.

Entonces, nos avocaremos a exponer y analizar los cuatro problemas jurídicos identificados, referidos a (i) la diferencia entre trabajador de confianza y uno de dirección, (ii) al despido de un trabajador de confianza sin causa justa, (iii) al retiro de confianza como causa de despido y (iv) al derecho a la indemnización por despido arbitrario, así como también a las resoluciones emitidas en el proceso materia del presente expediente.

NOMBRE DEL TRABAJO

MAS ECHAIZ.docx

RECUENTO DE PALABRAS

8195 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

31 Pages

FECHA DE ENTREGA

Mar 3, 2023 11:11 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

44008 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

63.3KB

FECHA DEL INFORME

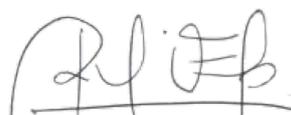
Mar 3, 2023 11:12 AM GMT-5**● 38% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 36% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 26% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

ÍNDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.	4
1. Demanda	4
2. Auto Admisorio	5
3. Audiencia de Conciliación	5
4. Audiencia de Juzgamiento	7
5. Sentencia de Juzgado	8
6. Recurso de Apelación	10
7. Sentencia Sala Superior	11
8. Recurso de Casación	12
9. Resolución de Corte Suprema	13
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.	15
a) ¿Cuál es la diferencia existente entre un trabajador de confianza y uno de dirección?.....	15
b) ¿El trabajador de confianza puede ser despedido sin que medie causa justa?	18
c) ¿El retiro de la confianza, es causal de despido de un trabajador de confianza?	21
d) ¿El trabajador de confianza puede acceder al pago de indemnización por despido arbitrario?	23
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.	26
IV. CONCLUSIONES.	28
VI. BIBLIOGRAFÍA.	29
VII. ANEXOS.	30

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS **POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO**

1. DEMANDA

Con fecha 21 de mayo de 2014, don AMAMS interpone demanda contra su ex empleadora SEGURO SOCIAL DE SALUD-ESSALUD, con la finalidad de que se le pague una indemnización por despido arbitrario por la suma de S/ 63,840.00 soles; más los intereses legales, así como las costas y costos procesales.

Fundamentos de hecho

- Que, ingresó a trabajar el 11 de diciembre del 2000 en el cargo de Jefe de la División del Personal de la Gerencia Departamental de Pasco con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, normado por el Decreto Legislativo N° 728; posteriormente, mediante Resolución de Gerencia N° 235-GCRH-ESSALUD-2001 de fecha 28 de junio del 2001 se le designa como Jefe de la División de Asuntos Internacionales, hasta el 03 de febrero del 2014 cuando mediante Resolución de Gerencia N° 155-GGESSALUD – 2014 se le retira la confianza y da por concluida su designación en el cargo de Jefe de División de la Ex Oficina de Asuntos Internacionales, hoy de la Sub Gerencia de Cooperación Externa de la Gerencia de Desarrollo Internacional de la Oficina Central de Planificación y Desarrollo, despidiéndosele en el acto, sin mediar causa justa respecto de su conducta o capacidad conforme a ley, configurándose el despido arbitrario señalado en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728.
- Que, su remuneración al momento de su despido ascendía a S/ 5,320.00 soles.
- Que, le corresponde una indemnización, pues ha prestado servicios ininterrumpidos por un periodo de 13 años, 1 mes y 25 días.

Fundamentos de derecho

- Artículo 23º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Artículo 9º, 22º y 34º del TUO del D.L. N° 728.
- Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal Laboral.

Medios probatorios

- Resolución con la que asumió su cargo y que deberá mostrar la demandada.
- Boletas de pago que deberá mostrar la demandada.
- Resolución de Gerencia N° 235-GCRH-ESSALUD-2001 de fecha 28 de junio del 2001.
- Resolución de Gerencia N° 155-GGESSALUD – 2014 de fecha 03 de febrero de 2014.

2. AUTO ADMISORIO

Con fecha 09 de junio de 2013, mediante resolución N° 01, el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, al observar que se cumplían con los requisitos de admisibilidad y procedencia, admitió a trámite la demanda vía proceso ordinario laboral. Citó a las partes a la Audiencia de Conciliación y ordenó correr traslado de la demanda a la parte demandada.

3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Realizada el 28 de noviembre de 2014, en la Tercera Sala de Audiencia el Quinto Juzgado de Trabajo Especializado de Trabajo Permanente de Lima, dio por iniciada la Audiencia. Posteriormente, el Juez instruye a las partes sobre los fines del proceso, se procede a su desarrollo.

3.1. Acreditación de las partes

Las partes procedieron a acreditarse con sus respectivos documentos. Luego se les informó sobre las reglas de conducta que deben tener en cuenta.

3.2. Conciliación

El Juez a cargo dispuso se suspenda la grabación y se invitó a las partes a conciliar, sin embargo, ello no prosperó por mantener cada uno su pretensión.

3.3. Fijación de pretensiones materia de juicio

- Indemnización por despido arbitrario por el monto de S/ 63,840.00 soles, más intereses legales, costos y costas del proceso.

3.4. Presentación de la Contestación de la demanda

El representante de la demandada entrega el escrito de contestación, donde niega y contradice los hechos.

Fundamentos de hecho

- Que, el demandante fue designado para desempeñar el cargo de confianza de Jefe de División, la cual es una acción administrativa por la cual una persona asume cargos de confianza con carácter temporal, la misma que no conlleva a la estabilidad laboral.
- Que, el demandante tenía conocimiento que el cargo que desempeñó desde el inicio de sus laborales era de confianza, en consecuencia, no puede existir despido arbitrario donde el retiro de confianza constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo y por lo que únicamente le da derecho al pago de sus beneficios sociales, lo cual ha sido cumplido y aceptado por

el demandante oportunamente, mas no el pago de indemnización por despido arbitrario, por no corresponderle.

- Que, el Tribunal Constitucional ha negado sistemáticamente la protección de un despido nulo, arbitrario, incausado o fraudulento por el retiro de confianza.
- Que, los trabajadores que ocupen cargos de confianza, por la naturaleza de las funciones que cumplen, no tienen estabilidad laboral absoluta.
- Que, el actor no suscribió un contrato a plazo fijo. La contratación laboral de los trabajadores de confianza en la demandada, se encuentra enmarcada dentro del régimen laboral de la Actividad Privada.

Medios probatorios

- Medios probatorios ofrecidos en la demanda.
- Sentencias del Tribunal Constitucional.
- Liquidación de beneficios sociales.
- Carta N° 3108-SGP-GAP-GCGP-ESSALUD-2014 de fecha 10.10.2014.

Luego se procedió a su calificación, teniéndose por admitida la contestación de la demanda.

Finalizado ello, se fijó fecha para la Audiencia de Juzgamiento, con lo cual se dio por concluida la Audiencia.

4. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Realizada el 17 de abril de 2015, ante el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

Acreditación de las partes y reglas de conducta

La parte demandante y demandada se acreditaron. Acto seguido, se le informó de las reglas de conducta que deberían tener en cuenta.

Confrontación de posiciones

La parte demandante, hizo uso de la palabra; posteriormente lo hizo la demandada.

Actuación probatoria

En esta etapa, el juez determinó los hechos que necesitaban prueba; en ese sentido, procedió a la admisión de los medios probatorios, llegando a admitir todos los medios probatorios ofrecidos por la demandante y demandada.

Alegatos finales

Posteriormente, la parte demandante expuso sus alegatos, al igual que la demandada.

Fallo

El juez, conforme lo establece la Ley Procesal del Trabajo, difirió su fallo para ser emitido dentro de los cinco días posteriores, quedando así notificadas las partes.

5. SENTENCIA DE JUZGADO

El Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, el 24 de abril de 2015 emitió sentencia en la cual declaró FUNDADA la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO seguido por AMAMS. ORDENÓ que el SEGURO SOCIAL DE SALUD, ESSALUD cumpla con: PAGAR a la demandante la suma de S/. 52,440.00 Soles por el extremo de Indemnización por Despido Arbitrario más los intereses, costas y costos del proceso los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia. Entre los principales fundamentos señalaron:

- Que, el demandante AMAMS desde su fecha de ingreso el 11 de diciembre del 2000 fue designado como Jefe de la División de Personal de la Gerencia Departamental de Pasco, bajo el régimen laboral de la actividad privada, es decir, bajo la subordinación del Gerente Departamental de

Pasco y según manifestación del demandante en Audiencia de Juzgamiento de la Sub-Gerencia de Administración y Finanzas, por lo tanto estando en contacto y bajo las ordenes de un personal de dirección y obviamente teniendo acceso a información reservada, se acredita el cargo de confianza otorgado al demandante máxime si en Audiencia Única ante la pregunta del magistrado el demandante ha señalado que su ingreso a la institución no fue producto de un concurso público.

- Que, en el año 2001 el demandante, tal como consta en el Resolución de Gerencia Central N° 235-GCRH-ESSALUD-2001 de fecha 28 de junio del 2001, fue nombrado en el cargo de Jefe de División de la ex Oficina de Asuntos Internacionales, en el mismo sentido conforme a la Resolución de Gerencia General N° 155-GG-ESSALUD-2014 de fecha 03 de febrero del 2014 obrante a fojas tres el demandante pertenecía a la Sub Gerencia de Cooperación Externa de la Gerencia de Desarrollo Institucional de la Oficina Central de Panificación y Desarrollo, acreditándose entonces que el actor mantenía contacto directo con el personal de Dirección de la demandada, con el manejo de información reservada referida a los asuntos de cooperación internacional como ha señalado el actor en Audiencia de Juzgamiento y tal como consta también de la boleta de pago obrante a fojas cuatro como personal de confianza, no habiendo el actor reclamado por dicha calificación hecha por la demandada como lo reconoce ante la pregunta del Magistrado, por lo que se determina que el demandante ejerció cargo de confianza durante todo su record laboral.
- Que, la legislación nacional prevé la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, esto está previsto a nivel constitucional como a nivel legal; asimismo, señala las causas justas de despido; pero no contempla la pérdida de confianza como causa justa de despido, ni como causa de extinción del contrato de trabajo.
- Que, en el caso concreto, la pérdida de confianza si bien no da derecho al trabajador a una reposición en el trabajo para aquellos casos como el presente donde el demandante tuvo la condición de trabajador de confianza desde que ingresó a la institución, el cese del demandante encajaría dentro del artículo 34° del D.S. 003-97-TR es decir, que el cese del trabajador se debió a una decisión unilateral de la demandada, no

expresando la causa aún ésta fuera la pérdida de confianza; que además ESSALUD, luego de tomar conocimiento de la presente demanda, no precisó en su escrito de contestación la razón por la cual le perdió la confianza al demandante, hecho este que no ocurrió, pues simplemente se limitó a señalar que al ser trabajador de confianza podía ser despedido sin causa alguna, tal como efectivamente lo hizo el 05 de febrero del 2014 mediante Resolución de Gerencia General N°155-GG-ESSALUD-2014, configurándose un despido arbitrario.

6. RECURSO DE APELACIÓN

Mediante escrito de fecha 28 de abril de 2015, la demandada interpuso recurso de apelación, fundamentándolo en los siguientes argumentos:

- Que, el Juzgado sostiene que la pérdida de confianza no constituye una causa justa de despido, pues refiere que el cese del trabajador se debió a una decisión unilateral de la demandada, no expresando una causa del retiro de la confianza. Dicho análisis es erróneo, ya que en el caso de los trabajadores de dirección y de confianza, la relación laboral se extingue por un aspecto central que es el «retiro de la confianza», y que es de carácter netamente subjetivo. Esa es la causa que justifica la extinción del vínculo laboral, hecho que incluso ha sido ratificado en uniforme y reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de la Republica. En tal sentido, no existe despido arbitrario, por cuanto se ha extinguido el vínculo laboral del cargo de confianza conferido, mediante Resolución de Gerencia General N° 155-GG-ESSALUD-2014.
- Que, el Juzgado no ha tenido en cuenta, que para el caso de los trabajadores que desempeñan cargos de confianza no existe una protección absoluta a su derecho de empleo, dada la particularidad de la labor que desempeña y también –para el caso de los servidores públicos- en la modalidad que ingresan que es por lo general de designación directa, sin pasar por concurso público.
- Que, la sentencia no ha analizado correctamente el presente caso, ya que no ha considerado que la confianza fue esencialmente el motivo

para su ingreso del actor a la institución, por ende, la pérdida de la misma, también resulta válida para dar por concluido el contrato de trabajo sin pago de indemnización alguna.

- Que, el Tribunal Constitucional ha establecido en su línea jurisprudencial que el retiro de la confianza, es la causa que justifica la extinción del vínculo laboral. Asimismo, en la sentencia recaída en el expediente N° 03501-2006-PA/TC publicada el 23 de enero de 2008. Dicho tribunal ha señalado que los trabajadores de confianza tienen particularidades que lo diferencian de los trabajadores comunes, y se establece que la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo.

7. SENTENCIA DE SALA SUPERIOR

Mediante resolución de fecha 21 de junio de 2016, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, emitió sentencia en la cual CONFIRMARON la sentencia impugnada.

Entre los fundamentos expusieron:

- Que, el objeto de regulación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 se circunscribe a la calificación normativa del trabajador de confianza a partir de la naturaleza de sus labores desempeñadas que se caracteriza esencialmente en el mayor grado de responsabilidad en atención a la función que desempeña ya que se relacionan en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, sus intereses, la realización de sus fines y con su dirección, administración entre otras actividades.
- Que, el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 no busca excluir al trabajador de confianza del ámbito de protección contra el despido arbitrario que a nivel ordinario concede el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral mediante el pago de una indemnización tarifada que contempla su artículo 76°, máxime, si al examinar el artículo citado e interpretándola en forma sistemática con las demás disposiciones que contiene la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo ámbito de aplicación comprende a todas las

Empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se advierte que el artículo 10° de la referida Ley reconoce en su último párrafo que la ampliación del período de prueba no podrá exceder de seis meses en caso de trabajadores de confianza mientras en su primer párrafo consagra que superado el período de prueba el trabajador sin distinción alguna alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario, con lo cual implícitamente viene a definir que el trabajador de confianza goza del derecho a la protección contra el despido arbitrario una vez superado el período de prueba, lo que es ratificado con lo dispuesto en sus artículos 34° y 76° que no distinguen el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en relación a la calidad de trabajador de confianza, lo que a su vez guarda armonía con el artículo 16°, el cual contempla los supuestos de la extinción de la relación de trabajo y no prevé causal alguna vinculada a la posibilidad de su resolución unilateral vía la pérdida o el retiro de la confianza.

- Que, al estipular que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, se parte por considerar en forma ineludible, que el despido de todo trabajador efectuado en forma arbitraria es repulsivo al ordenamiento jurídico.
- Que, la parte demandada efectuó un despido arbitrario, puesto que si bien el demandante asumió un cargo de confianza desde el inicio de su vínculo laboral (11 de diciembre de 2000), la institución demandada cesó al actor sin imputarle causa justa de despido, no siendo causal alguna, la pérdida de confianza

8. RECURSO DE CASACIÓN

Con fecha 06 de julio de 2016, la demandada Seguro Social de Salud-ESSALUD, interpuso recurso de casación señalando como causal la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

9. RESOLUCIÓN DE CORTE SUPREMA

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 28 de noviembre de 2018, emitió resolución en la cual declaró FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandado, Seguro Social de Salud – ESSALUD, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y uno, CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y ocho vuelta, NULA la misma, y actuando en sede de instancia REVOCARON la sentencia apelada del veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre de fojas ciento nueve a ciento quince, que declaró fundada la demanda y REFORMÁNDOLA la declararon infundada. Entre sus principales fundamentos, tenemos:

- Que, queda claro para esta Sala Suprema que los cargos desempeñados por el demandante desde que inició su labor en el Seguro Social de Salud-ESSALUD, tuvieron la condición de cargos de confianza, sin que existan pruebas que desvirtúen esta apreciación, y, antes bien, documentos que la ratifican, como la boleta de pago, en la que expresamente se indica que el primer cargo desempeñado es de confianza.
- Que, el actor inició, continuó y concluyó sus labores siendo un trabajador de confianza y, por ende, sujeto a una relación de naturaleza determinada, situación que aquel conocía, a partir del contenido literal de los instrumentos ya citados.
- Que, cuando el tres de febrero de dos mil catorce, mediante Resolución de Gerencia General número 155-GG--ESSALUD-2015, se le retira la confianza, ello constituye una situación especial que extinguió su contrato de trabajo, pues a diferencia de los despidos por falta grave, que son objetivos, en el caso del actor la pérdida de confianza es de naturaleza subjetiva, como expresamente lo sostiene el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el precitado expediente número 3501-2006-PA/TC. El retiro de la confianza comporta, en la línea de ideas expuesta, la pérdida del empleo, siempre que desde el principio de sus labores el trabajador

haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, que es precisamente el caso del demandante.

- Que, en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, acordaron por unanimidad, que: “Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les reitre la confianza. (...) En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulados por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección”.
- Que, habiéndose determinado que el actor desde el inicio de la relación laboral ostentó cargos de confianza, y que el cese se produjo en virtud a un retiro de la confianza, extinguiéndose la relación laboral, este Tribunal Supremo considera que no se configura el despido arbitrario al que hace referencia el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, desde que el retiro de confianza, en ese escenario, no es equivalente a un despido arbitrario, sino a una decisión del empleador, por el mismo conducto que originó el inicio de la relación, esto es la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada, no produciéndose una situación fáctica que amerite el otorgamiento de la indemnización reclamada.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

Analizando el expediente materia de estudio, nos podemos preguntar lo siguiente:

- ¿Cuál es la diferencia existente entre un trabajador de confianza y uno de dirección?
- ¿El trabajador de confianza puede ser despedido sin que medie causa justa?
- ¿El retiro de la confianza, es causal de despido en un trabajador de confianza?
- ¿El trabajador de confianza puede acceder al pago de indemnización por despido arbitrario?

ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

a) ¿Cuál es la diferencia existente entre un trabajador de confianza y uno de dirección?

El Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define al personal de dirección y a los trabajadores de confianza como dos figuras de naturaleza diferente, y establece como obligación de los empleadores la de comunicar por escrito tales designaciones, así como la de consignarlas en el Libro de Planillas de Pago de Remuneraciones y en las boletas de pago. Asimismo, se han establecido particularidades sobre este tipo de trabajadores, tal es el caso de las normas referidas a la jornada de trabajo y al descanso vacacional que

tratan de manera especial al personal que ocupa los puestos de dirección y de confianza¹.

El artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define al personal de dirección como "aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, sustituyéndolo, o compartiendo con este las funciones de administración y control; y teniendo un grado de responsabilidad sobre el cual depende el resultado de la actividad empresarial". Asimismo, expone que, los trabajadores de confianza "son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Incluso, se considera trabajadores de confianza a aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo con la formación de las decisiones empresariales".

De Buen, citado por Puntriano (2010), señala que:

Los trabajadores de confianza son aquellos cuya posición les confiere responsabilidad, asumen delicadas tareas o existe énfasis en el respaldo del empleador sobre sus funciones en este tipo de trabajadores. Estos trabajadores cuentan con fe y apoyo especial por parte del empresario, así como la dirección de la empresa (p. 17).

Por su parte, Blancas (2013) señala que:

En términos generales al trabajador de confianza, el cual integra una categoría especial dentro de los trabajadores de la empresa, en razón de las funciones que cumple, colaborando directamente con el empleador en

¹ **Artículo 5 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR:** No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Artículo 5° del Decreto Legislativo 713: Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.

la dirección, organización y administración de su actividad económica (p. 583).

El Tribunal Constitucional por su parte, en diversas resoluciones, también se ha pronunciado sobre el personal de confianza y de dirección, identificándolos y atribuyéndoles una serie de características. Así, tenemos las sentencias recaídas en los expedientes 1651-2005-PA y 03501-2006-AA, en las cuales expone que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas", y que "estos son, generalmente, personas que ocupan un cargo de dirección, que tienen representatividad y responsabilidad en nombre del empleador, así como poderes de dirección".

Asimismo, señala el Tribunal Constitucional que, entre las diferencias existentes entre estos trabajadores, tenemos que el trabajador "de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección".

De esta manera, ambas clases de trabajadores (de dirección y confianza) se diferencian en que, los trabajadores de dirección, llevan de manera tácita la calificación de confianza (es decir son trabajadores de confianza), pero un trabajador de confianza no es un trabajador de dirección forzosamente, por no tener la facultad de tomar decisiones ni de representar al empleador.

A lo expuesto, se debe expresar que el Reglamento del Decreto Legislativo 728 establece en su artículo 59° presupuestos para calificar a los trabajadores en estos puestos (confianza - dirección)

Artículo 59°: Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento: a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de

confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Asimismo, expone:

Artículo 60: “La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita.

En ese sentido, conforme a lo expuesto, se tiene que la diferencia entre el trabajador de dirección y el de confianza, es la posición que se encuentran en la empresa, ello delimitado por las decisiones que toman en representación de la empresa y el contacto directo con los trabajadores (Dirección), en contrario a quienes, si bien no tienen poder de decisión, tienen contacto directo con los altos mandos de la empresa (confianza).

b) ¿El trabajador de confianza puede ser despedido sin que medie causa justa?

El ser humano por su propia naturaleza social siempre ha buscado integrarse y convivir en sociedad, asimismo, ha adquirido derechos y obligaciones: entre sus derechos, tenemos el derecho al trabajo y poder así obtener beneficios económicos que le permitan vivir dignamente. La Relación de Trabajo es la materialización del contrato de trabajo; es decir, es la concreción de lo pactado en el contrato de trabajo, en donde el trabajador ejecuta de forma subordinada a su empleador, las labores para las cuales ha sido contratado, percibiendo su remuneración a cambio de ello.

Sobre esto, TOYAMA (2009) comenta que:

La relación jurídica laboral nace a partir de un acuerdo celebrado entre una parte que requiere de servicios de una persona para que labore en su empresa, llamada empleador, y otra que desea prestar sus servicios a aquella a cambio de una contraprestación o remuneración, denominada

trabajador; naciendo así lo que se conoce como el contrato de trabajo (p. 17).

Por su parte, Arévalo (2008) lo define como:

Acuerdo entre el trabajador y el empleador por el cual el primero se obliga prestar sus servicios personales en relación de subordinación, mientras que el segundo se compromete al pago de una remuneración (...) el contrato individual de trabajo presenta dos características: tiene carácter residual (...) y tiene el carácter de contrato de adhesión (...) (p. 54-55).

De acuerdo al artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en ese sentido, sólo puede ser despedido cuando medie una causa justa de despido; sin embargo, el dilema radica en el poder establecer desde cuando ha nacido esta confianza; es decir, si el trabajador inició sus labores como un trabajador de confianza o como un trabajador "ordinario" y que posteriormente adquirió la confianza y; si puede o no ser despedido por cualquier causa justa.

Jurisprudencialmente no existe un pronunciamiento unificado si el retiro de la confianza es una causa justa de despido², por lo que sólo queda recurrir a la normatividad laboral, la misma que no ha expresado entre su catálogo de causas de despido, el retiro de confianza, por lo que resulta atendible establecer que el retiro de la confianza no es una causa justa para despedir a un trabajador.

² El Tribunal Constitucional en las sentencias correspondientes a los Expedientes N° 03501-2006-PA/TC y 03926-2007-PA/TC, el Tribunal afirmó que el retiro de confianza era una causa de despido y que solamente si el trabajador había sido promovido de un cargo de no confianza (común) a uno de confianza (confianza mixta) podía ser repuesto en el cargo previo. No se contempló posibilidad de pago indemnizatorio alguno. Notemos que estas sentencias se refieren a trabajadores del sector público y no del privado.

La Corte Suprema, en las Casaciones No. 1489-2000 No. 498-2005, 2634-2009 casación No. 4298-2009, casación No. 2634-2009 y No. 4298-2009, ha señalado que la falta de confianza no es una causal de despido o que la indemnización por despido arbitrario procede ante una extinción injustificada del contrato de un trabajador de dirección o de confianza.

En ese sentido, tenemos que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha expresado como causas justas de despido:

Artículo 23º.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) *El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;(*)*

(*) Literal modificado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 diciembre 2012, cuyo texto es el siguiente:

" 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.

Artículo 24º.- 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

De las normas citadas, no se observa que dentro de las causales de despido se encuentre el retiro de confianza. Al respecto Blancas (2013) señala que:

Desde esta perspectiva, no cabe formular una distinción válida, entre "despido" y "cese por retiro de confianza" pues, en ambos casos, la extinción del vínculo laboral del trabajador tiene origen -exclusivamente- en el acto unilateral del empleador que motu proprio pone término al contrato de trabajo, acto que -conceptualmente sólo puede calificarse como "despido". En este sentido, desde el momento en que la extinción del vínculo laboral del trabajador se produce por decisión exclusiva y unilateral del empleador, dicho acto sólo puede configurarse como un "despido", ya que no existe ninguna figura legal ni doctrinal, conforme a la cual la extinción de la relación laboral decidida por el empleador por "retiro de confianza", constituya una figura distinta al despido.

La distinción entre "cese por retiro de confianza" y "despido" tampoco encuentra fundamento legal en las normas de nuestro ordenamiento jurídico laboral, pues el artículo 16 de la LPCL) enumera taxativamente las "causas de extinción del contrato de trabajo" y entre éstas no incluye ningún supuesto de "retiro de confianza" al trabajador, en tanto que sí conceptúa como una de esas causas "el despido" (pp. 608-609).

c) ¿El retiro de la confianza, es causal de despido de un trabajador de confianza?

Conforme se ha expuesto en el problema anterior, en un inicio el dilema radicaba en poder determinar en qué momento se adquirió la confianza, aunque ello posteriormente haya sido materia de diversos pronunciamientos, pues así también lo expresa Puntriano (2018):

Notemos que inicialmente el TC guardó silencio sobre el caso del personal de confianza, luego señaló que no podría ser repuesto, para finalmente regular dos tipos de trabajadores de confianza: el que ingresó en cargo de confianza (confianza exclusiva) y el que fue promovido a dicho cargo (confianza mixta), estableciendo que el primero tenía derecho solamente a cobrar la indemnización legal y no ser repuesto, mientras que el segundo podía escoger entre reposición (al puesto previo al de confianza) o la

indemnización por despido (expedientes N° 746-2003-AA/TC, 4492-2004-AA/TC, 2358-2005-PA/TC, No. 78-2006-PA/TC).

Sin embargo, con dichas posturas no terminó la discusión referente a la indemnización o no de un trabajador de confianza, la polémica se agudizó más con la emisión del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, cuyas conclusiones fueron publicadas el 1 de septiembre de 2018 en el diario oficial El Peruano, siendo ella:

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

- Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.

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

En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulado por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección.

Mientras que en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de empresas del Estado, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no genera derecho a indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección, y a los cuales posteriormente se les retire la confianza o se les remueva de dicho cargo.

En el caso de los trabajadores que han venido desarrollando labores comunes u ordinarias y luego son promovidos a cargos de dirección o de confianza dentro de las mismas entidades públicas

o empresas del Estado en las que trabajan, una vez que se les retire la confianza o sean removidos de dichos cargos, les corresponderá el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo".

De acuerdo al pleno en comento, se tiene que el retiro de confianza como causa justa de despido dependerá exclusivamente del momento en que accedió a la confianza, pues resulta lógico, que si un trabajador inició sus labores como un trabajador "ordinario", y con el transcurrir del tiempo fue destacado a un puesto de confianza, cuando dicha confianza se le retire - atendiendo a que dicha confianza sólo lo determina la persona que lo colocó y las circunstancias coyunturales del momento- no podría ser considerado como causa justa de despido y por ende si procedería una indemnización por despido arbitrario; distinto es cuando el trabajador ingresa al centro laboral directamente como un trabajador de confianza, lo cual si se retira la confianza, no originaría una indemnización por despido arbitrario.

Por todo lo manifestado, para establecer si el retiro de confianza es una causal de despido, debemos verificar si el trabajador ingresó directamente al cargo de confianza o si éste se obtuvo con el transcurrir del tiempo, esto es, luego de haber realizado o haber ingresado al centro laboral como un trabajador ordinario, lo cual originaría que al retiro de confianza, sólo se le debería retornar a sus actividades ordinarias que desarrollaba antes de ser promovido a un cargo de confianza, pues de no hacerse así, se estaría ante un despido arbitrario, ya que, este retiro de confianza, no califica como una causa justa de despido.

Por tanto, el retiro de confianza sólo calificaría como una causa justa de despido, si es que el trabajador ingresó directamente a ese cargo; no así cuando el trabajador haya ingresado a realizar labores ordinarias en la empresa y después fue promovido a un puesto de confianza.

d) ¿El trabajador de confianza puede acceder al pago de indemnización por despido arbitrario?

El contrato de trabajo como acuerdo de voluntades, está predispuesto a sufrir alteraciones como consecuencia de aquellas. En ese sentido, hay que tener en cuenta que, dentro del contrato de trabajo, la ley prevé situaciones como la voluntad unilateral del empleador de finalizar la relación laboral, la cual se conceptualiza como despido; asimismo, prevé otras causales para esta, las cuales son consecuencia de la capacidad o de la conducta del trabajador. En ambas circunstancias, también se requiere de la voluntad del empleador para su ejecución.

Valderrama (2015), señala que:

El despido es aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador (p. 31).

Conforme lo señala el artículo 34° de la Ley de Productividad Laboral, el despido arbitrario de un trabajador (que presta cuatro o más horas de servicio por día), es el despido que se produce sin haberse fundado en causa alguna, siendo la única sanción para el empleador, el pago de la indemnización prevista en el artículo 38° de esta norma. Podemos apreciar también, que tal despido se efectúa en abierto quebrantamiento de lo dispuesto en el artículo 22° de la citada fuente, que establece que, para el despido de un trabajador, es mandatorio la existencia de una causa justa legal, la cual debe ser, además, debidamente comprobada.

Paredes (2014) señala que “Uno de los principales principios del derecho del trabajo es el de la continuidad en el empleo, por medio del cual se propugna la posibilidad y la seguridad que tengan todos los trabajadores de conservar su empleo” (p. 94).

En este principio apreciamos dos factores que le otorgan su importancia: (i) la continuidad en el tiempo del empleo, que beneficia al trabajador al otorgarle una seguridad en el mantenimiento de su fuente de subsistencia: sus

ingresos, y, (ii) permite al empleador contar con un colaborador que, además de las competencias con las que llega, se va especializando conociendo cada vez más su función y la organización, lo cual permite al empleador satisfacer su necesidad laboral, estando a la vez limitadas sus facultades como tal, a fin de evitar excesos que afecten el derecho al empleo del trabajador.

Conforme a lo establecido en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el plazo para demandar por despido arbitrario es de 30 días naturales, aunque en la práctica, la jurisprudencia y la judicatura se han decantado por considerar el plazo en día hábiles, tal como lo estableció el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral expedido por la Corte Suprema de la República. En ese sentido, es importante apreciar que para que el trabajador afectado por el despido, pueda acceder a la indemnización prevista en el artículo 38° de la norma citada, es indispensable que interponga la demanda correspondiente dentro del plazo legal fijado.

Un requisito previo para que el trabajador tenga derecho a demandar indemnización por despido arbitrario, es que haya superado el período de prueba previsto en la norma.

Frente a las medidas legislativas, respecto a la indemnización por despido arbitrario que se debe brindar al trabajador, GÓMEZ (2010), señala que:

Si detrás del despido existe la intención de vulnerar los derechos fundamentales relacionados con la protección del trabajo ajeno, por cuanto los montos considerados como indemnizatorios por la legalidad, están muy lejos de ser reales y al romper el esquema del respeto del principio de la antigüedad en el trabajo, ocasionan, a la postre, verdaderos actos discriminatorios (p. 346).

En el presente caso, como ya se ha expuesto, el tema en cuestión es si el despido por el retiro de la confianza de un trabajador que tiene esa calidad, constituye o no un despido arbitrario.

De acuerdo, a lo ya manifestado, se debe expresar, atendiendo a la cambiante jurisprudencia y a lo que en los últimos años predomina, en particular lo expresado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y

Previsional, expedido por la Corte Suprema de la República, que en el régimen laboral privado, no tienen derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, ante un eventual retiro de confianza de su empleador; sin embargo, sí les corresponderá el pago de la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron luego a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada. Esto en caso de que el empleador no le permita reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador elija no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.

En el caso materia de autos tenemos que el demandante interpuso demanda de indemnización por despido arbitrario, señalando que se le despidió sin mediar causa; sin embargo, la demandada señala que, si bien es cierto que se le despidió, ello fue porque se le retiró la confianza con la cual se le contrató.

Debemos empezar señalando que el derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 22º de la Constitución: "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Este artículo relativo al derecho al trabajo, lleva necesariamente a observar su efecto establecido en el artículo 27º de la misma norma, según el cual se prescribe que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

Con los medios probatorios aportados por las partes en el proceso, el Juez Laboral al resolver la causa, declaró fundada la demanda al considerar que en el presente caso se había producido un despido arbitrario ya que el retiro de confianza no se encuentra regulado en la normatividad laboral; esta decisión fue confirmada por la Sala Superior; sin embargo, al llegar a la Corte Suprema, esta revocó tal decisión y declaró infundada la demanda.

Se denomina despido cuando se produce contraviniendo el artículo 22º de la LPCL; es decir, cuando no existe una causa justificada o dicha causa no se puede demostrar en el juicio; asimismo, ello se sanciona únicamente con el pago de una indemnización.

En ese sentido, tras lo resuelto, debo señalar que la sentencia del Juzgado y la Sala Superior, son las que están en contraposición al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Material Laboral y Previsional; en ese sentido, mi conformidad se encuentra con la postura adoptada por la Corte Suprema, esto es haber

declarado infundada la demanda, al verificarse la no existencia de un despido arbitrario y que el demandante fue despedido conforme a derecho.

En el presente caso, se debe señalar que el demandante ostentaba un cargo calificado como de confianza; además, que dicho cargo no es que lo haya adquirido posteriormente a su ingreso a la entidad demandada, sino que desde el inicio de la relación laboral es que fue calificado con esa calidad.

Haciendo una reseña, se tiene que el artículo 16º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe las causas de extinción del contrato de trabajo. Asimismo, el inciso g) del mencionado artículo, consigna entre las causas de extinción del contrato de trabajo, al despido en los casos y forma permitidos por la ley. Además, para que el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada y; la causa justa debe estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

A ello, se debe añadir que el artículo 43º de la norma antes mencionada se establece que "Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado".

En consecuencia, se puede apreciar, conforme a las boletas de pago de remuneraciones, que efectivamente, el cargo que ostentaba el demandante era uno de confianza, y es así como se determinó desde un primer momento, tanto que el demandante en ningún momento cuestiona dicha calidad, más aún de su escrito de demanda, se puede establecer con claridad que el demandante conocía de esa calidad y que desempeñaba su labor en atención a dicha confianza otorgada.

Por tanto, ha quedado acreditado que efectivamente, el demandante ingresó a laborar para la demandada como un trabajador de confianza, por lo que el retiro de confianza era una causa justa de despido y no una causal de despido arbitrario.

Por todo lo expresado, debe reafirmar mi conformidad con lo expresado por el Corte Suprema, esto es declarar infundada la demanda.

IV. CONCLUSIONES

- La estabilidad laboral podría conceptualizarse como aquella protección legal que tiene todo trabajador, frente a la posibilidad que el empleador tiene de extinguir unilateralmente la relación laboral por causas no previstas en la ley; teniendo por finalidad la permanencia del contrato de trabajo en el tiempo y, sustentada en el principio de continuidad, con la finalidad que el contrato de trabajo tenga la más amplia duración.
- Los medios probatorios son las herramientas que permiten acreditar los hechos que las partes exponen, es en esa razón que los mismos deben ser claros e idóneos, a fin de puedan ser valorados adecuadamente y el juez pueda emitir una sentencia conforme a derecho.
- En el presente caso, se puede observar que el demandante ingresó a trabajar para la demandada como un trabajador de confianza, situación que ha sido reconocida por ambas partes, por lo que esta calidad en ningún momento estuvo en discusión; por lo tanto, el cese del cual fue objeto, tuvo como causa el retiro de dicha confianza, no configurándose por ende ningún despido arbitrario.

V. BIBLIOGRAFÍA

1. PUNTRIANO R., C. (2010). Comentarios a la jurisprudencia del tribunal sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que laboran en el sector privado. En: "Asesoría Laboral". Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
2. BLANCAS B., C. (2013). El despido en el Derecho Laboral Peruano. Tercera edición. Lima: Jurista Editores.
3. TOYAMA M., J. (2009). La tendencia jurisprudencial del despido. Análisis de fallos controvertidos a nivel judicial y constitucional, Diálogo con la Jurisprudencia N° 133, Lima: Gaceta Jurídica.
4. ARÉVALO V., J. (2008), Introducción al Derecho de Trabajo, Lima: Grijley.
5. BLANCAS B., C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: juristas editores.
6. PUNTRIANO R., C. (2018). El retiro de confianza como causa de despido. En: <https://laley.pe/art/6111/el-retiro-de-confianza-como-causa-de-despido>
7. VALDERRAMA V., L. y otros (2015). Sistema de legislación laboral 2015. Lima: Gaceta Jurídica.
8. PAREDES, B. (2014). Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario. En: El despido laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento, Lima: Gaceta Jurídica.
9. GÓMEZ V., F. (2010). Derecho del Trabajo- Las Relaciones Individuales de Trabajo, Tercera edición, Lima: San Marcos.

VI. ANEXOS

- Resolución de la Corte Suprema

RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: La Sentencia de Vista incurrió en interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, al haber confirmado la sentencia apelada que amparó el pago de una indemnización por despido arbitrario, bajo la interpretación errónea de que el actor había sido objeto de un despido arbitrario, cuando ello no ocurrió, al tratarse de un retiro de confianza de un trabajador de confianza.

Lima, veintiocho de noviembre de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número dieciséis mil trescientos setenta y ocho, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandado, **Seguro Social de Salud - ESSALUD**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** del veintiuno de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y ocho vuelta, que confirmó la sentencia apelada de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre de fojas nueve a ciento quince, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, [REDACTED] sobre Indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución de fecha doce de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y uno a setenta y tres del cuaderno formado, por la causal de *infracción normativa por interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y*

ANA MARÍA NAUFARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR,
correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1.- **Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas treinta y dos a cuarenta y dos, el actor pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario, por la suma total de cincuenta y tres mil ochocientos cuarenta soles (S/ 63,840.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2.- **Sentencia de primera instancia:** El Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia del veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre de fojas ciento nueve a ciento quince, declaró fundada la demanda, ordenando que el demandado cumpla con pagar a favor del actor la suma de cincuenta y dos mil cuatrocientos cuarenta con 00/100 soles (S/ 52,440.00), por concepto de indemnización por despido arbitrario, ello tras considerar que el cese del actor se debió a una decisión unilateral del accionado, no expresando causa, aun cuando esta fuera la pérdida de la confianza, limitándose a señalar que como el actor tiene un cargo de confianza, podía ser despedido sin causa alguna, configurándose un despido arbitrario.

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

2

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y ocho vuelta, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda. Consideró que si el Juez advierte la configuración del despido arbitrario, debe reconocer el pago de una indemnización, sin distinguir al trabajador en función a su clasificación al interior de la empresa, de conformidad con los artículos 34° y 76° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Tercero: Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si corresponde o no otorgar al accionante una indemnización por despido arbitrario, teniendo en cuenta que éste ostentaba un cargo de confianza dentro de la demandada, y, si la Sentencia de Vista incurrió en interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado

ANA MARIA NALPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

por Decreto Supremo número 003-97-TR, al haberle otorgado la indemnización pretendida en la demanda.

Cuarto: La causal declarada procedente es, como se ha adelantado, la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Tal disposición regula lo siguiente:

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

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta 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°.

Alcances sobre los trabajadores de confianza

Quinto: Para TOYAMA se pueden extraer tres características principales del personal de confianza: "(...) (i) Que pueden ejercer cargos jerárquicos; (ii) que trabajan en estrecha relación con el personal de dirección, coadyuvando en la toma de decisiones; y, (iii) que tienen acceso a información confidencial e importante dentro del

ANA MARÍA LAURARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

centro de trabajo, o brinda información relevante al empleador para la toma de decisiones (...)".

Sexto: Al respecto, es ilustrativo señalar que el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha quince de marzo de dos mil siete, recalca en el expediente número 83501-2006-PA/TC, señala lo siguiente:

"11.- Es de la misma opinión este Colegido, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores 'comunes', tales como:

- a) *La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) *Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares, de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.*
- c) *Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador; también participa de sus secretos o de lo que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.*
- d) *No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.*
- e) *Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR*

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Revistas PUCP. Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza.* <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/tema/articulo/titulo=1285111392>, página 8 parte pertinente. Consultado el 29 de noviembre de 2018.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

g) El período de prueba puede tener una mayor extensión, pues este se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el período inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.

h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N.° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N.° 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo.

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

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Legislativo N.º 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios'

14.- De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.

15.- Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:

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

16.- De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita* (lo resaltado es nuestro).

Séptimo: En el presente caso se verifica de la demanda² que el demandante afirma que el once de diciembre de dos mil fue designado para trabajar como Jefe de la División de Personal de Gerencia Departamental Pasco, y que posteriormente mediante Resolución de Gerencia Central número 235-GCRH-

Específicamente a faja 07.

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

7

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016
LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

ESSALUD-2001³, de fecha veintiocho de junio de dos mil uno, se le designa en el Cargo de Jefe de División de la Oficina de Asuntos Internacionales. En tal condición laboró hasta que mediante Resolución de Gerencia General número 155-GG-ESSALUD-2001⁴, de fecha tres de febrero de dos mil catorce, se le retira la confianza otorgada en el aludido Cargo de Jefe de División de la Oficina de Asuntos Internacionales, que a la fecha del retiro de confianza se denomina Sub Gerencia de Cooperación Externa de la Gerencia de Desarrollo Institucional de la Oficina Central de Planificación y Desarrollo.

Octavo: Lo anotado en el párrafo precedente se ratifica con la declaración del demandante prestada en la Audiencia Única de Juzgamiento (minuto 39.02), donde señaló que no ingresó por concurso público de méritos a la Institución demandada, sino por designación como Jefe de la División de Personal de Gerencia Departamental Pasco, lo que en aplicación del artículo 221° del Código Procesal Civil se toma como una declaración asimilada, de lo que se puede colegir que la aludida designación en los cargos jefaturales que ostentó, lo fue teniendo en cuenta el elemento subjetivo de la confianza.

Noveno: Por lo mismo, queda claro para esta Sala Suprema que los cargos desempeñados por el demandante desde que inició su labor en el Seguro Social de Salud-ESSALUD, tuvieron la condición de cargos de confianza, sin que existan pruebas que desvirtúen esta apreciación, y, antes bien, documentos que la ratifican, como la boleta de pago obrante a fojas cuatro (de enero de dos mil catorce), en la que expresamente se indica que el primer cargo desempeñado es de confianza.

Décimo: En consecuencia, el actor inició, continuó y concluyó sus labores siendo un trabajador de confianza y, por ende, sujeto a una relación de naturaleza

Fojas 02.
Fojas 03.

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

8

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

determinada, situación que aquel conocía, a partir del contenido literal de los instrumentos ya citados.

Décimo Primero: En tal sentido, cuando el tres de febrero de dos mil catorce, mediante Resolución de Gerencia General número 155-GG--ESSALUD-2001⁵, se le retira la confianza, ello constituye una situación especial que extinguió su contrato de trabajo, pues a diferencia de los despidos por falta grave, que son objetivos, en el caso del actor la pérdida de confianza es de naturaleza subjetiva, como expresamente lo sostiene el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el precitado expediente número 3501-2006-PA/TC. El retiro de la confianza comporta, en la línea de ideas expuesta, la pérdida del empleo, siempre que desde el principio de sus labores el trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, que es precisamente el caso del demandante.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral

Décimo Segundo: Vinculado con lo que es materia de controversia, tenemos que en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el día veintidós de mayo de dos mil dieciocho, los señores Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron por unanimidad, en el punto IV, lo siguiente:

"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.

(...)

En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del

Fojas 03

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulados por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección" (lo resaltado es nuestro).

Ahora bien, teniendo presente los fundamentos que anteceden, resulta oportuno analizar la infracción normativa invocada por la parte recurrente.

Solución al caso concreto

Décimo Tercero: El casante denuncia la interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, sosteniendo que no hubo despido sino extinción del vínculo laboral por retiro de confianza; y que la Sentencia de Vista ha interpretado de forma errónea que el vínculo laboral culminó por despido arbitrario, entendiendo como tal al retiro de confianza por parte de la empleadora, causal que no se encuentra contemplada como causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador, dispuesta en los artículos 24° y 25° del referido Texto Único Ordenado.

Décimo Cuarto: En efecto, habiéndose determinado que el actor desde el inicio de la relación laboral ostentó cargos de confianza, y que el cese se produjo en virtud a un retiro de la confianza, extinguiéndose la relación laboral, este Tribunal Supremo considera que no se configura el despido arbitrario al que hace referencia el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, desde que el retiro de confianza, en ese escenario, no es equivalente a un despido arbitrario, sino a una

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

10

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

decisión del empleador, por el mismo conducto que originó el inicio de la relación, esto es la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada, no produciéndose una situación fáctica que amerite el otorgamiento de la indemnización reclamada.

Décimo Quinto: Por tanto, la Sentencia de Vista incurrió en la infracción normativa denunciada, al haber confirmado la sentencia apelada que amparó el pago de una indemnización por despido arbitrario, bajo la interpretación errónea de que el actor había sido objeto de un despido arbitrario, por lo que la causal bajo examen deviene en **fundada**, debiendo casarse la mencionada Sentencia, anularse la misma y actuando en sede de instancia revocar la sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola declarararla infundada.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, **Seguro Social de Salud - ESSALUD**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y uno, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y ocho vuelta, **NULA** la misma, **y actuando en sede de instancia REVOCARON** la **sentencia apelada** del veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre de fojas ciento nueve a ciento quince, **que declaró fundada la demanda y REFORMÁNDOLA la declararon infundada; ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, , sobre Indemnización por

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 16378-2016

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente el señor Juez
Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron
S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

Cgp/Uvm

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



EXPEDIENTE : 10647-2014-0-1801-JR-LA-05
SECRETARIA : KARINA MACEDO NOLORVE

RAZÓN

Señora Juez en cumplimiento de mis funciones informo a Usted que la suscrita ha asumido a partir del 14 de enero del 2019, la secretaría a cargo de la tramitación del presente expediente y que debido a la excesiva carga de escritos tanto físicos como electrónicos pendientes de proveer por el ex Secretario de Trámite Martín Ruidias Agurto, no se ha podido dar cuenta oportunamente del escrito de fecha 07 de diciembre de 2018. Lo cual informo a Usted para los fines del caso.

Lima, 03 de diciembre de 2019

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

**Lima, tres de diciembre
del dos mil diecinueve.-**

*Vista la razón que antecede, téngase presente; y dando cuenta en la fecha, por las recargadas labores del Juzgado, téngase por recibidos los autos en fojas 184 procedentes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, con la Ejecutoria Suprema de fecha 28 de noviembre de 2018, que declaró fundado el recurso de casación interpuesto y CASARON la Sentencia de Vista de fecha 21 de junio de 2016, NULA la misma y actuando en sede de instancia REVOCARON la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda y REFORMÁNDOLA la declararon infunda; y en atención a lo ejecutoriado, **SE RESUELVE:** Declarar el **ARCHIVO DEFINITIVO** de los actuados de la materia, debiéndose **GLOSAR** el cuaderno de ejecución signado con N° 10647-2014-26-1801-JR-LA-05 al presente expediente; y **REMITASE** al archivo central de la Corte Superior de Justicia de Lima.*

*Llámesese la atención al ex secretario judicial **MARTÍN RUIDIAS AGURTO** por la demora injustificada de dar cuenta el presente expediente. Interviniendo la Secretaria Judicial que suscribe por disposición superior.*

Notifíquese.-