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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla. El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, de fecha veintidós de mayo de dos mil dieciocho, concluye que no le corresponde la indemnización por despido arbitraria a los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección como consecuencia del “retiro de confianza”.

Lima, doce de abril de dos mil veinticuatro

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

vista la causa número tres mil cuatrocientos noventa y siete, guion dos mil veintiuno, 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 la parte demandada, **IAPES Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado con fecha **treinta y uno de agosto de dos mil veinte**, contra la **sentencia de vista** de fecha **once de agosto de dos mil veinte**, que **confirma** la **sentencia apelada** de fecha **quince de mayo de dos mil diecinueve**, que declara **Fundada en parte** la demanda, **modifica** el monto a pagar a la suma de sesenta y nueve mil trescientos cuarenta y ocho con 00/100 soles (S/69,348.00) por indemnización por despido arbitrario; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Olga Patricia Ramírez Hernández** sobre **indemnización por despido arbitrario**.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha diez de octubre de dos mil veintidós, que aparece en el cuaderno formado, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal referente a la:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- **Infracción normativa del artículo 43º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97 -TR.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales

PRIMERO. A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- 1.1. De la pretensión demandada.** Conforme se aprecia de la **demanda de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho**, la demandante solicitó el pago de la indemnización por despido arbitrario.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El **Sexto Juzgado de Trabajo Permanente** de la **Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante **sentencia de fecha quince de mayo de dos mil diecinueve**, declaró **Fundada en parte** la demanda, fundamentando que el cargo de la trabajadora es un cargo de confianza, sin embargo, la demandada ha sometido a la demandante al procedimiento de despido imputándole la falta grave del artículo 25º inciso a) del D.S. N.º 003-97-TR, señalando que la gestión de la demandante adolece de graves deficiencias y faltas en el cargo de dirección para el cual fue contratada; sin determinar o establecer que el cese se debió a la pérdida de confianza; la demandada debió cumplir con el procedimiento de despido y detallar las faltas cometidas por la demandante; y, recién al dirigir la carta de cese alude a la "pérdida de confianza" establecida en la ley; por ello, no se podría

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

alegar que la demandada ha cumplido con el procedimiento establecido por la ley y ha respetado el derecho de defensa de la demandante, lo que configura un despido arbitrario.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La **Octava Sala Laboral Permanente** de la misma Corte Superior, mediante **sentencia de vista de fecha once de agosto de dos mil dos mil veinte, confirmó** la sentencia apelada; **modificando** el monto a pagar, argumentando similares razones a los emitidos en primera instancia.

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.

De la infracción normativa del artículo 43° del Dec reto Supremo N.º 003-97-TR.

TERCERO. El dispositivo legal cuestionado en casación dispone:

“**Artículo 43.** Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas 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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.”

Definición de trabajador de confianza

CUARTO. El Tribunal Constitucional¹, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

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

¹ STC 03501-2006-AA/TC; Fundamento 11

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

abuso del derecho (artículo 103º de la Constitución Política del Perú), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses para el personal de confianza, y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año, resultando que 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 5º del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado 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 número 004-2006-TR, artículo 1º, último párrafo.

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

QUINTO. Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza, tal y como se desprende de la disposición denunciada, contenida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N.º 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

SEXTO. El Tribunal Constitucional, de la sentencia citada se aprecia en su considerando Décimo Tercero, que considera por su naturaleza que la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

Solución al caso concreto

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

SÉPTIMO. Evaluando los actuados, se constata que se ha declarado procedente la infracción normativa relacionado a **las características de un trabajador en un “cargo de confianza”**.

OCTAVO. En el caso materia de análisis se advierte que ambas instancias han determinado que no existe controversia que la demandante se ha desempeñado en un **cargo de confianza** como **“Gerente de Operaciones”** desde el catorce de marzo de dos mil dieciséis hasta el doce de julio de dos mil dieciocho, tal como fluye en el contrato de trabajo a plazo indeterminado del once de marzo de dos mil dieciséis, que aparece de folios treinta y uno a treinta y tres.

NOVENO. Sin embargo, a pesar que la parte empleadora estuvo facultada para culminar el vínculo laboral de la trabajadora por la “pérdida de confianza”; de **forma unilateral y voluntaria** decidió someterla a un procedimiento de despido, conforme a la **Carta de preaviso de despido de fecha cuatro de julio de dos mil dieciocho**, que obra a folios ciento tres, imputándole la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, señalando:

"(...) hemos confirmado que desde hace un tiempo atrás su gestión adolece de graves deficiencias y faltas en el desempeño del cargo de dirección para el cual usted fue contratada, ello como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones que su cargo requería, lo cual ha generado perjuicio a la empresa y quebrantado la confianza que habíamos depositado en su persona. (...)"

Tales imputaciones fueron absueltas por medio de la **Carta de descargo de fecha nueve de julio de dos mil dieciocho**, anexada de folios ciento cinco a ciento siete, argumentando en síntesis que: *"(...) no detallan ni hacen referencia a un acto concreto respecto de una obligación que se me haya*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

impartido y que haya sido incumplido por mi parte, sino que por el contrario hacen afirmaciones generales y vagas (...)”.

Culminando el procedimiento con la **Carta de despido de fecha de fecha doce de julio de dos mil dieciocho**, acompañada a folios ciento diez.

DÉCIMO. En esa línea de análisis, resulta evidente -como lo han determinado las dos instancias de mérito-, que se ha vulnerado el derecho de defensa de la demandante en el procedimiento de despido, **por decisión propia** de la empresa demandada al no señalar de forma específica la falta grave imputada a la demandante; por el contrario, procedió a la imputación hechos genéricos e imprecisos, situación que acredita la configuración de un despido arbitrario el pago de la indemnización establecida en el artículo 38º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

DÉCIMO PRIMERO. Asimismo, corresponde precisar que el pago de la indemnización tarifada antes citada no contraviene al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, de fecha veintidós de mayo de dos mil dieciocho.

En efecto, dicho pleno concluye que no le corresponde la indemnización por despido arbitraria a los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección como consecuencia del “retiro de confianza”; situación que no ha ocurrido en el caso evaluado, pues, la parte empleadora procedió a desarrollar un procedimiento de despido por falta grave a fin de concluir el vínculo laboral de la demandante.

DÉCIMO SEGUNDO. Por consiguiente, no siendo materia de controversia el cargo de confianza asumido por la demandante, se concluye que las instancias de mérito no han incurrido en infracción normativa del artículo 43º del Texto

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3497-2021
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; por tal motivo, se **desestima** la causal de casación invocada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **IAPES Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado con fecha treinta y uno de agosto de dos mil veinte, que aparece de folios cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y tres en el Expediente Judicial Electrónico (EJE), en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha once de agosto de dos mil veinte, insertada de folios cuatrocientos diecisiete a cuatrocientos veintiocho; y, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Olga Patricia Ramírez Hernández** sobre **indemnización por despido arbitrario**; Integra esta Sala la Jueza Suprema señora Carlos Casas por impedimento del señor juez supremo Yangali Iparraguirre. Interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

CASTILLO LEÓN

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALAN LEAL

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

JCCS./Mmp.