



**UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

MÉTODO DE CASO JURÍDICO

**“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA Y SU PROTECCIÓN LEGAL EN LA CASACIÓN LABORAL N° 9916-
2017-LAMBAYAQUE”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

Bach. José Pedro Avendaño Dávila.

Bach. Wikler Manuel Flores Rojas.

ASESOR:

Mgr. Aristo Wilbert Mercado Arbieta.

San Juan Bautista – Loreto – Maynas - Perú

2021

PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de Suficiencia Profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto público el día Jueves 09 de Setiembre del 2021, en la Facultad de Derecho de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP**, identificado por el Jurado calificador y dictaminador siguiente:




Dr. JOSÉ NAPOLEÓN JARA MARTEL
Presidente



Mag. THAMER LÓPEZ MACEDO
Miembro



Mag. MIGUEL ÁNGEL VILLA VEGA
Miembro



Mag. ARISTO WILBERT MERCADO ARBIETO
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, a mi madre María Luisa, y muy en especial a mi esposa Daisy Alicia por ser una gran compañera de vida, a mis hijos Alicia Gianella, Tyana Minely y José Renato Junior, quienes son el motivo principal para mi desarrollo profesional.

José Pedro Avendaño Dávila.

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Juan Manuel y Yadira que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para llegar a ser un profesional del Derecho, mi dedicatoria también se extiende a mis hermanos y toda mi familia por el apoyo que me brindaron día a día para lograr este objetivo.

Wikler Manuel Flores Rojas

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a la Universidad Científica del Perú por ser nuestra Alma Mater; a los catedráticos de nuestra carrera profesional por haber compartido su tiempo y conocimiento para formarnos como excelentes profesionales del Derecho.

Los autores.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 312 del 07 de **setiembre** de **2021**, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- Dr. Jose Napoleon Jara Martel Presidente
- Mag. Thamer Lopez Macedo Miembro
- Mag. Miguel Angel Villa Vega Miembro

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilbert Mercado Arbieto**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 09:00 horas del día **Jueves 09 de Setiembre del 2021** en las instalaciones de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**, se constituyó el Jurado para escuchar de modo **NO PRESENCIAL**, la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional – Análisis de Método del Caso: **"INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU PROTECCIÓN LEGAL EN LA CASACION LABORAL N° 9916-2017-LAMBAYEQUE"**

Presentado por los sustentantes:

**JOSE PEDRO AVENDAÑO DAVILA
WIKLER MANUEL FLORES ROJAS**

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**


Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas de forma remota, las que fueron respondidas de forma: *Satisfactoria Basicamente*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

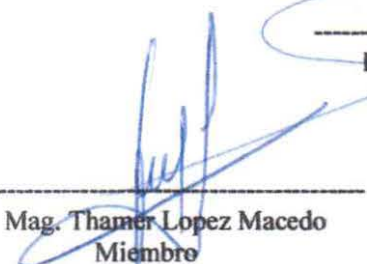
La Sustentación es:

Aprobado por mayoría

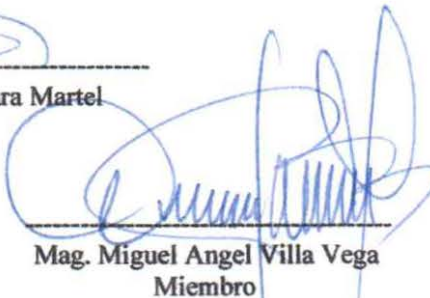
En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Dr. José Napoleon Jara Martel
Presidente



Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro



Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Excelencia : 19 – 20
 Aprobado (a) Unanimidad : 16 – 18
 Aprobado (a) Mayoría : 13 – 15
 Desaprobado (a) : 00 – 12

Contáctanos:

Iquitos – Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Filial Tarapoto – Perú
42 – 58 5638 / 42 – 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA Y SU PROTECCION LEGAL EN LA CASACION LABORAL N° 9916-
2017-LAMBAYEQUE"**

De los alumnos: **AVENDAÑO DAVILA JOSE PEDRO Y FLORES ROJAS WIKLER
MANUEL**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **12% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 06 de Setiembre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP_DERECHO_2021_TSP_JOSEAVENDAÑO_WIKLERFORES_V1.pdf
(D111883816)
Submitted: 8/31/2021 6:09:00 PM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 12 %

Sources included in the report:

INFORME DE TESIS HERNÁNDEZ DÁVILA ROBERT, PAOLO.docx (D54368003)
UCP_DER_2019_TSP_CLAUDIADELAGUILA_ROCIORIOS_V1.pdf (D60268188)
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-9916-2017-Lambayeque-LP.pdf>
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63192/C%C3%B3rdova_CFMA-D%C3%ADaz_OLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/Proyecto-de-Ley-5802-2020-indemnizacion-despido-arbitrario-trabajador-confianza-LP.pdf>

Instances where selected sources appear:

24

INDICE

PÁGINA DE APROBACION.....	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ACTA DE SUSTENTACION.....	5
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	6
RESULTADO DE ANALISISI DE ORIGINALIDAD	7
INDICE	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCION.....	11
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	14
CAPÍTULO III: METODOLOGIA.....	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	29
CAPÍTULO V: DISCUSION.....	31
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	32
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES.....	34
CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
ANEXOS:	37

RESUMEN

El presente trabajo surge a partir del análisis de la casación laboral n.º 9916-2017-Lambayeque, en la que resuelve el pedido de indemnización de un trabajador de dirección o de confianza, afirmando que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

En ese sentido, surge una cuestión importante que estudiar, es el aspecto referido a que si el trabajador de confianza tiene o no derecho a reclamar indemnización por despido arbitrario. El Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, determina que si surge un despido arbitrario correspondería el pago de una indemnización en beneficio del trabajador, como única reparación por el daño causado.

El VII pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, estableció que los trabajadores de confianza no tienen derecho al pago de indemnización por despido o por retiro de la confianza. Ante este entorno, el trabajo realizado indaga sobre el supuesto basado en el cuestionamiento de protección legal o ausencia de ella contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o de dirección.

Desde el ámbito del desarrollo legal establecemos que el Decreto Legislativo 728 no realiza ninguna diferenciación cuando se hace referencia al despido arbitrario de un trabajador, en tal sentido, llegamos a establecer que la Constitución protege a todos los trabajadores sin distinción, en ese ámbito llegamos a concluir que al no existir un tratamiento especial o diferente en el régimen de estabilidad laboral, corresponde a los trabajadores de confianza el reconocimiento de un pago de indemnización.

Llegando a concluir que la normativa nacional sí tiene regulado la protección al trabajador de confianza o de dirección lo que deja sin fuerza vinculante a lo interpretado en el VII pleno jurisdiccional supremo laboral y previsional.

Palabras Claves: Despido arbitrario; indemnización; trabajador de confianza, trabajador de dirección; estabilidad laboral; protección legal.

CAPÍTULO I: INTRODUCCION.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La casación laboral n.º 9916-2017-Lambayeque, establece que, 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 ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

En este marco de la decisión de la Corte Suprema sobre los trabajadores de dirección, compete plantearnos el siguiente problema: ¿Existe protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728?

Dentro de los antecedentes legales y como eje central tenemos que el artículo 43º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR establece lo siguiente:

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 de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o

informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

De estos aspectos surge la importancia de establecer si existe o no protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección, en tanto que la LPCL determina que es arbitrario un despido en el que no se expresa la causa, sin embargo, no se supone al retiro de confianza como una causa que extinga la relación laboral, o como causa de despido justo.

Siendo esto así, las razones que motivan el presente estudio se enfocan principalmente en establecer y determinar si, nuestro ordenamiento jurídico otorga o no una protección real al trabajador de confianza o de dirección cuando se configuren aspectos de despido arbitrario y si esto conllevaría a pagarle una indemnización al trabajador de esta categoría.

Es necesario advertir en este punto que, a través del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en material Laboral y Previsional, ha establecido la posición de que los trabajadores de confianza del régimen privado que hayan sido finalizados su vínculo laboral por retiro de confianza no tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario y por lo tanto se les puede aplicar el despido por esta causal, no correspondiéndoles el pago de indemnización alguna.

Sin embargo, lo que se busca con la presente investigación es entender algunos criterios respecto a las vertientes sobre el despido arbitrario y su protección a los trabajadores de confianza retirados por la no ratificación en la confianza otorgada, ello con el objeto de proponer propuestas para que el sistema jurídico nacional en estos casos otorgue una protección en igualdad de condiciones y garantizando la protección de sus derechos laborales y constitucionales, sin menoscabar los derechos del empleador.

Las razones que motivaron el estudio de este tema se dan porque existe una posición -desde nuestro análisis- discordante del criterio adoptado por el Poder Judicial con la Constitución Política del Perú, en tanto que la Constitución sí garantiza el derecho a una indemnización por despido arbitrario del trabajador de confianza o de dirección, porque no hace diferencia entre la calidad del trabajador, sino que lo engloba en una sola categoría, que es el trabajador.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar si existe protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer la procedencia de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728
- Analizar la diferencia entre personal de dirección y trabajador de confianza dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728

1.3. JUSTIFICACION

El tema planteado es importante porque lo que se busca es que se analice desde una perspectiva constitucional las conclusiones del VII pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional cuando establece su criterio referente a los trabajadores de confianza o de dirección.

Asimismo, dentro de un sistema constitucional el sistema legal y específicamente el judicial tiene la importante función de garantizar y proteger los derechos más fundamentales de las

personas, en ese ámbito, el reconocimiento de los derechos laborales protegidos por los convenios internacionales deben de virar en ese objetivo, es por ello que se analiza los argumentos de la casación laboral n.º 9916-2017-Lambayeque, en la que resuelve el pedido de indemnización de un trabajador de dirección o de confianza, afirmando que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

Sin embargo, estos argumentos a entendimiento de los autores podrían ser superados, porque la justificación para emitir el sentido de la resolución de la casación estudiada no se analiza desde una perspectiva de protección de los derechos laborales que otorga la Constitución. En tal sentido, es necesario desentrañar las razones de los argumentos expuestos en la casación para determinar si esta cumple o no con los parámetros de reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores de confianza y de dirección.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Tesis

(ZEGARRA ZELADA , 2017) en su Tesis: “*Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios*” (Tesis de Grado) la cual tuvo como objetivo principal demostrar que en el despido nulo lo que corresponde es el pago de indemnización por daños y perjuicios y no remuneraciones devengadas, realizó el análisis de lo expuesto por los autores que sirvieron de sustento a sus tesis para determinar que cuando se despide a un trabajador por causa ilegal y con violación a los derechos fundamentales se le ocasiona un daño económico, pero también moral, por lo que la indemnización debe ser establecida en razón al daño real, logrando como resultados que si bien existen a la fecha dos vías para reclamar un despido nulo, lo correcto es recurrir a la vía ordinaria donde en forma conjunta se reclamará la nulidad del despido y el pago de la indemnización correspondiente.

Respecto a la investigación que antecede, tenemos que el TUO del Decreto Legislativo N° 728 en su artículo 29 establece en qué situaciones nos encontramos frente a un despido nulo, de la lectura del referido artículo encontramos de que en cada una de la situaciones señaladas a nuestra opinión encierran una protección a derechos fundamentales, que si bien es cierto incluyen el derecho fundamental al trabajo dicha protección abarca también otros como el derecho a la afiliación sindical así como el derecho a formar una familia, la cual como sabemos es la base de nuestra sociedad, consideramos que proteger el trabajo en esas circunstancias va más allá de ser solo una protección individual pues en el caso de una trabajadora gestante se estaría protegiendo también el derecho de su familia incluyendo también los derechos fundamentales a la vida y a la integridad física y emocional del neonato.

(GONZALES AGUILAR & MAMANI YAPURASI, 2018) En su tesis titulada: *“Desnaturalización de contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017”* (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado) el cual tuvo por objetivo conocer las causales de la desnaturalización de contrato de locación de servicios y las consecuencias jurídicas, tomando como muestra a cien (100) trabajadores, utilizando el muestreo intencional, empleando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a la muestra; y su justificación es que el trabajador con frecuencia son sujetos pasivos que se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos por el miedo de no perder su trabajo; presentó los resultados mediante cuadros y gráficos para su interpretación y discusión. Entre los que obtuvo ha probado que las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; principalmente es la subordinación y la simulación de estos contratos; y que las implicancias jurídicas es el nacimiento del contrato de trabajo y el fraude laboral.

En lo que respecta a esta investigación somos de la opinión de que el análisis cuantitativo para determinar la modalidad de un contrato de trabajo no resulta de mucha utilidad porque los contratos modales de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico son personales, no se realiza de manera grupal lo que obliga a que cuando se cuestione la existencia del contrato modal, se tenga que analizar caso por caso, lo cual debilita el análisis cuantitativo por lo que consideramos que este debe ser de carácter cualitativo.

2.2. DEFINICION

La Convención Americana sobre Derechos Humanos sobre derechos económicos, sociales y culturales determina en su artículo sexto que, el derecho al trabajo garantiza la

oportunidad de toda persona de procurarse una vida digna y decorosa desempeñando un actividad libre y legítima.

Teniendo esta base normativa convencional, tenemos que en el derecho al trabajo ha sido desarrollado por diversos autores, de los que citaremos a algunos que le den cimiento a nuestro trabajo de investigación, así tenemos:

En el derecho al trabajo, dependiendo de quién sea el sujeto pasivo de este derecho, existe una faceta pública y una privada, siendo que en la primera el sujeto pasivo es el Estado, quien como consecuencia de este derecho tiene el deber de fomentar el empleo; mientras que en el segundo caso el sujeto pasivo es el empleador quien debe respetar el derecho del trabajador a permanecer en su empleo hasta que exista una causa justa que avale que pierda su trabajo (Blancas, 2003).

En ese sentido, se podría hablar del derecho al trabajo como el derecho a obtener un empleo y/o como el derecho a conservar el mismo lo que supone, en este segundo caso, la necesidad de existencia de una justa causa para despojarlo de él, identificándose esta segunda acepción con la estabilidad en el empleo (De Buen, 1981).

La estabilidad laboral como la garantía del empleado a no ser cesado sin justificación válida, nos acerca al principio de continuidad, para el que el vínculo laboral debe ser lo más extenso posible, siendo la protección contra el despido únicamente una de sus expresiones, ya que como se ha señalado la predilección por los contratos indeterminados también es una manifestación de este (Blancas, 2002).

Por lo que, la estabilidad laboral, como expresión del principio de continuidad, es el reconocimiento a favor del trabajador de la conservación de su contrato de trabajo ante los escenarios que pueden presentarse en el desarrollo de la RLAB (Toyama, 2005).

De estos datos bibliográficos podemos entender que la estabilidad laboral es una garantía del trabajador en el puesto en el que realiza sus funciones de forma indeterminada, con la salvedad de que exista una disposición específica en este cumplimiento de funciones, si no es así, entonces entendemos que la estabilidad laboral es un aspecto normativo que protege al trabajador ante actos abusivos o ilegales que disminuyan el ejercicio del derecho al trabajo.

2.3. CLASES

2.3.1. ESTABILIDAD LABORAL DE ENTRADA

Este tipo de estabilidad se encuadra cuando el trabajador tiene la facultad de reclamar la continuidad de sus funciones de forma indeterminada.

La estabilidad laboral de entrada tiene que ver con la estabilidad al comienzo de la RLAB, situación en la que el empleado puede sentirse desprotegido por su posición de nuevo en la empresa, legislativamente esto se regula a través de la existencia de periodos de prueba, lo que supone un acceso más o menos célere a la ELAB y la protección contra el DARB, dependiendo de la duración de este periodo (Toyama, 2008).

Entendemos entonces que, la estabilidad laboral de entrada protege al trabajador luego del periodo de prueba, que le corresponde desde el inicio de sus funciones una vinculación indeterminada con su empleador.

2.3.2. ESTABILIDAD LABORAL DE SALIDA

Este tipo de estabilidad laboral se centra en el sentido de que el empleador puede concluir las labores del trabajador solo cuando existen causas reguladas previamente.

La estabilidad laboral de salida es el amparo otorgado al trabajador frente al cese del vínculo laboral, que puede presentarse de diversas formas, ya que en ciertos casos prevalecerá la voluntad del propio trabajador, como en la renuncia o el mutuo disenso, en otros obedecerá a causas externas al deseo de las partes como la muerte o la invalidez absoluta permanente; sin embargo, la causa respecto de la cual existe mayor discusión es el despido (Toyama, 2008).

2.4. DEFINICION

El despido constituye una acción unilateral del empleador que pone fin a la relación de trabajo; por lo que al tratarse de un quiebre unilateral, no resulta necesario que exista una causa razonable que lo justifique (Alonso García, 1971).

El despido es la forma de conclusión de la relación laboral basado principalmente en la decisión unilateral del empleador que concluye el vínculo laboral que mantiene con el trabajador.

Esta ruptura del vínculo laboral podría darse bajo una o varias causales previamente establecidas o simplemente por la sola decisión del empleador. Concluyendo que el despido afecta directamente a la estabilidad laboral, rompiendo el principio de continuidad laboral, si bien es cierto que la potestad del ejercer el despido se encuentra regulado por la ley, no

es menos cierto que esta facultad debe usarse de forma proporcional para evitar que se lesionen derechos de los trabajadores.

El despido es una anomalía jurídica que atenta contra el principio de estabilidad en el trabajo, que procura la continuidad de la relación laboral en el tiempo. Por ello, para el rompimiento válido del vínculo existente entre empleador y trabajador se requiere que para el despido se invoque algún motivo justificado (De Buen, 1981; Plá, 1988).

2.5. REGULACION NORMATIVA DEL DESPIDO

El artículo 16 del Decreto Legislativo N° 728, establece las causales para la conclusión del vínculo laboral que son: (i) **La muerte del trabajador.** - Esta causal extingue el contrato de trabajo considerando el carácter personal de la prestación del servicio; sin embargo, cabe señalar que la muerte del trabajador no desaparece los derechos que según la ley pudieran beneficiar a los causahabientes. (ii) **La muerte del empleador si es persona natural.** - De igual modo, este supuesto se aplica considerando el carácter personal de la contratación del servicio. (iii) **El retiro por voluntad del empleado.** - Esta se efectúa por la voluntad del trabajador, de manera unilateral, la cual debe ser informada a su empleador por medio de un aviso escrito treinta (30) días antes de su efectividad. Cabe señalar que este tiempo puede ser menor de existir una exoneración por parte del empleador. (iv) **La finalización de la obra o servicio, la consumación de la condición resolutoria y el término del plazo en los contratos bajo modalidad.** - Responde al cumplimiento de la condición o servicio para la cual se contrató al trabajador o al término del plazo de los contratos a tiempo determinado. (v) **El mutuo disenso entre ambas partes de la relación laboral.** - Al ser un acto jurídico en donde confluyen las voluntades del trabajador y el empleador, también

es posible que la voluntad de las partes pueda extinguirlo. (vi) **La incapacidad absoluta permanente.** - Causal que concluye de pleno derecho y automáticamente la relación laboral, pues está relacionada con el estado de salud del trabajador que le impide realizar las tareas para las cuales fue contratado. (vii) **La jubilación.** - Es el derecho del trabajador de dejar de laborar remuneradamente y retirarse por haber llegado a una edad prevista legalmente, recibiendo en vez del salario una renta o pensión. (viii) **El despido.** - Única causal atribuible a la decisión del empleador de forma unilateral y es reconocida válidamente como fuente de conclusión del contrato de trabajo cuando el empleador la ejerce según los supuestos y siguiendo las formalidades previstas en la Ley. (ix) **La finalización de la relación laboral por causa objetiva.** - Esta causal está referida a la terminación de la relación laboral fundamentada en situaciones no previstas relacionadas con la operación de la compañía; como es el caso de la liquidación y disolución de la empresa, quiebra y reestructuración patrimonial.

En el Expediente N° 03971-2005-PA/TC. El máximo intérprete señala en el fundamento 3 que: “El trabajo, base del bienestar social y medio de realización de la persona, es un derecho humano reconocido por el artículo 22 de la Constitución Política del Estado y, como tal, corresponde a este garantizar su plena vigencia. Adicionalmente, la propia Constitución, en su artículo 27, formula un mandato concreto al legislador, a fin de que, a través de la ley, provea al trabajador de una protección adecuada contra el despido arbitrario. Tal disposición, sin embargo, no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente”.

En la Casación Laboral N° 17160-2017 TACNA, 2017. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en el Considerando Sexto señala: “(...) El despido es la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa”.

2.6. DESPIDO JUSTIFICADO O LEGAL

El ordenamiento legal fija las pautas que deben ser seguidas por el empleador para el despido de trabajadores por causas vinculadas con su conducta o con su capacidad. Entre las pautas está el remitir una comunicación del empleador al trabajador otorgándole un periodo de tiempo razonable, al menos seis (6) días calendario, para que presente su descargo, o de treinta (30) días calendarios para que pruebe su capacidad o rectifique su deficiencia.

Esto se encuentra regulado en los artículos 23 y 24 de la Ley, en esta circunstancia, al estar establecida en la ley, únicamente le da derecho al trabajador de recibir sus beneficios sociales.

2.7. DESPIDO NULO

Los despidos disciplinarios son nulos cuando sus motivos se basen en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley o cuando se efectúe con vulneración de los derechos fundamentales y libertades del trabajador. Por otro lado, los despidos por causas que no devienen en son nulos, salvo excepciones. Asimismo, pueden ser declarados nulos, entre otros, los despidos realizados a los trabajadores durante el

periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo entre otros similares.

2.8. INDEMNIZACION

El artículo 34 de la Ley delimita que cuando existe un despido arbitrario se genera el derecho en beneficio del trabajador al abono de una suma indemnizatoria, como único desagravio por el daño infligido.

Esta indemnización, en el supuesto de trabajadores con vínculo laboral de duración indeterminada, es equivalente a 1.5 de la remuneración por cada año de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones (artículo 38 LPCL).

Es importante tener en cuenta que el artículo 34 de la Ley dispone que el abono de una suma indemnizatoria es el único medio para reparar el daño sufrido por el trabajador; redacción que ha llevado a la posición discutible de considerar que la indemnización por despido arbitrario cubre el daño emergente, el lucro cesante y/o daño moral (Jiménez, 2016).

Sin embargo, en la Casación N° 5423-2014-LIMA se ha ajustado esta postura, reconociendo circunstancias frente a las cuales el trabajador puede, por la vía judicial, solicitar un resarcimiento por daño moral, dado que la indemnización tarifada establece todos los daños ordinarios que se pueden presentar de un despido arbitrario, no estando comprendidos en la misma los daños extraordinarios originados por la conducta maliciosa del empleador (Jiménez, 2016).

En este contexto, entendemos que la indemnización lo que busca proteger es el daño que se le causa al trabajador por una decisión arbitraria y unilateral del empleador, este pago económico de alguna forma pretende resarcir la afectación por el lado del trabajador, y respecto del lado del empleador el de sancionarlo y obligarle a reconocer que con su decisión causó una lesión al derecho protegido del trabajador.

2.9. TRABAJADORES DE DIRECCION O CONFIANZA

La Ley entiende en su artículo 43, por personal de dirección al que tiene la representación del empleador, o que colabora en la administración y control, o cuya responsabilidad está relacionada directamente con los resultados de la empresa.

También se determina que se considera personal de confianza a los que desarrollan sus actividades laborales en trato directo con el empleador o sus representantes, con conocimiento de los secretos industriales, comerciales o profesionales y otro tipo de información confidencial y que coadyuvan a la formación de acuerdos y decisiones en la compañía en la que laboran.

Entonces, podemos afirmar que los trabajadores de confianza, son personas que tienen una responsabilidad distinta de los otros trabajadores, basándose principalmente en la relación de confianza.

El trabajador de confianza, mantiene una vinculación particularmente especial con su patrón en atención a las funciones que tiene a cargo y debido al grado de responsabilidad que ostenta por las tareas asignadas y el interés que existe sobre ellas, por la implicancia de las mismas en la gestión de la empresa (De Buen, 2000). Los trabajadores de confianza

tienen el apoyo especial y la fe de su empleador, en lo que respecta a la dirección de la empresa (Toyama y Merzthal, 2014).

2.10. INGRESO AL CARGO DE DIRECCION O CONFIANZA

A decir del artículo 44 de la Ley, son dos formas contempladas para el ingreso al cargo de dirección o de confianza: de forma directa o por promoción del trabajador. El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema definieron los criterios en este tipo de trabajadores:

1. Empleados que accedieron directamente a un puesto de dirección o de confianza.
2. Empleados que ostentaron un puesto en el que desarrollaban actividades comunes y que fueron promovidos a un puesto de dirección o de confianza en la misma organización.

2.11. PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

La estabilidad laboral más que una barrera de protección del principio de continuidad, es una de reparación que genera que la RLAB existente entre el empleador y su empleado sea disuelta válidamente cuando se presente algún motivo que la justifique (Valderrama, 2013).

En específico de los trabajadores de confianza, nuestra normativa laboral no establece un tratamiento diferenciado sobre el régimen de estabilidad.

Solo existe una diferenciación en el periodo de prueba que puede ser extendido hasta por un (1) año para el personal de dirección y hasta seis (6) meses para los trabajadores de confianza.

La Casación N° 2037-2000-PIURA advierte que el trabajador de confianza goza únicamente de estabilidad relativa; por lo cual no le asiste el derecho de reposición en el puesto de confianza que ostentaba previamente al despido, teniendo en consideración que las particularidades de las labores que ejecutan exigen de un factor subjetivo, la confianza del empleador.

Según el artículo 10 de la Ley, una vez cumplido el periodo de prueba los trabajadores de confianza gozan de estabilidad laboral, consecuentemente obtienen la protección contra el despido arbitrario, por lo que, si existe un despido sin causa justa, tendrían que tener el derecho al pago de indemnización establecido en el artículo 34 de la ley analizada.

En la sentencia del Tribunal Constitucional N° 746-2003-AA/TC, se establece que si se acredita el cargo como de confianza correspondería el pago de una indemnización.

En el expediente N° 4492-2004-AA/TC, se establece que, quien ejerce el cargo de confianza no goza del derecho a una reposición, empero, podría accionar en la vía judicial que corresponda el derecho que acredite.

2.12. VARIABLES

La variable principal que tenemos es la Casación Laboral N° 9916-2017-Lambayeque, estableciendo como variables independientes a la indemnización de los trabajadores de confianza o de dirección, siendo sus variables dependientes la estabilidad laboral.

2.13. SUPUESTOS

De esta casación estudiada se establece que si bien realiza un análisis y diferenciación entre los trabajadores ordinarios de los de confianza y de dirección, este no termina siendo suficiente para determinar si ante un despido arbitrario de un trabajador de confianza o de dirección correspondería o no una indemnización, y más aún, no establece si existe o no un dispositivo legal y constitucional que prohíba o permita la indemnización al trabajador de confianza o de dirección, en tal sentido, se logra advertir que esta Casación tiene debilidades en sus fundamentos y argumentos constitucionales de protección del trabajador.

Es decir que solo se limita a aplicar el VII pleno casatorio supremo en materia laboral y previsional, sin embargo, la Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema pudo analizar la petición desde el ámbito de protección y reconocimiento del derecho al trabajo, más aun si en la Ley no existe diferenciación entre la categoría de trabajadores, por lo que la petición pudo haber sido declarada fundada, todo ello en aras de proteger el reconocimiento y promoción de los derechos laborales de los trabajadores de confianza y de dirección.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. METODOLOGÍA

El trabajo se encuadra en el tipo de investigación cualitativa.

3.2. MUESTRA

La muestra está constituida por el fallo de la Casación laboral N° 9916-2017-Lambayeque, emitida por la Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de la República.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Análisis de documentos.** Con esta técnica se obtendrá la información sobre la casación laboral N° 9916-2017-Lambayeque y el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- **Fichaje de materiales escritos.** Para recabar la información del marco teórico.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Se analizó la Casación laboral N° 9916-2017-Lambayeque sobre indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza y de dirección.

- Se analizó los fundamentos del fallo de esta casación.

- Se compararon los fallos del Tribunal Constitucional en el ámbito del tema desarrollado.

- Se procedió a la elaboración de los resultados encontrados.

- La recolección de los datos estuvo a cargo de los ejecutores del trabajo.
- El procedimiento del procesamiento de datos se realizó cumpliendo el orden jerárquico de las normas que rigen la materia estudiada.
- En el procedimiento de procesamiento de datos se aplicaron los principios éticos de investigación.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Los instrumentos utilizados se encuentran exentos de mediciones por tratarse de una investigación cualitativa, considerando además toda vez que los mismos constan de normas vigentes, doctrina establecida y jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia.

3.6. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

En el análisis de la información extraída del caso investigado, se siguió el procedimiento antes indicado, habiéndose revisado no solo la sentencia casatoria tomada de muestra, sino también se realizó el análisis de las normas vigentes, la doctrina establecida y la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia; tomándose también como referencias las investigaciones relacionadas al tema que anteceden al presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

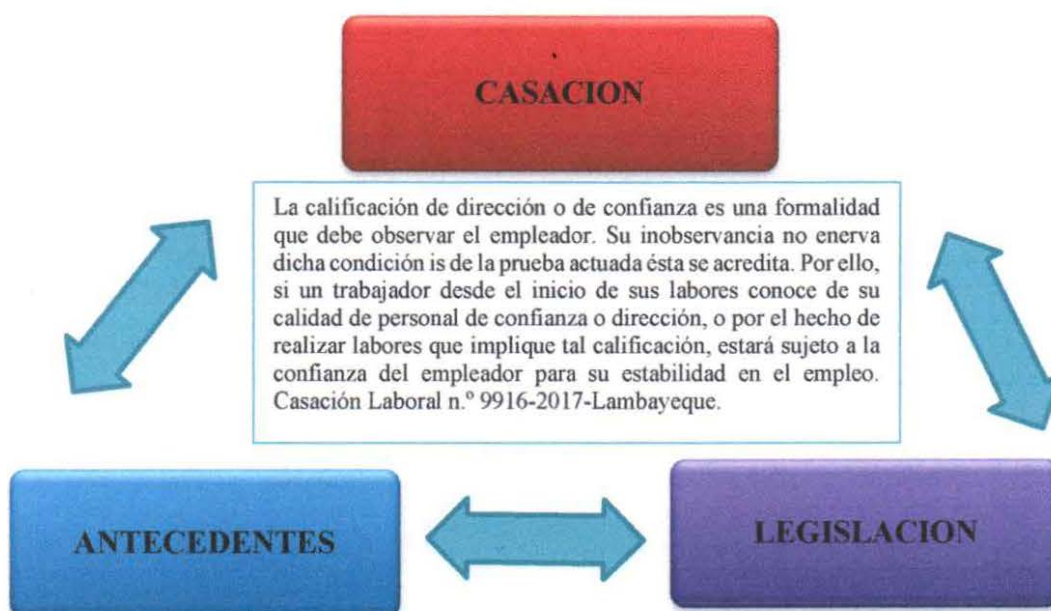
Del análisis de la Casación materia de la presente investigación se logró obtener los resultados siguientes:

- Del análisis de casación se determina que los trabajadores de confianza y de dirección al tener una cualidad especial que la diferencia de los demás trabajadores en específico no tiene una protección legal directa que proteja su derecho a la indemnización por despido arbitrario, es por lo que, la Corte Suprema sustenta su fallo en un pleno jurisdiccional supremo.
- Del análisis de la sentencia casatoria se estableció que los argumentos no cumplen el parámetro de constitucionalidad.
- Se determina también que se afectan derechos laborales de los trabajadores de confianza y de dirección.
- Se establece que a los trabajadores de confianza y de dirección sí les correspondería el reconocimiento de pago por despido arbitrario.
- Se establece que la Constitución no hace la distinción entre trabajadores de confianza y de dirección y los demás trabajadores que se rigen bajo el decreto legislativo 728.

- Se establece que el decreto legislativo 728 no hace la distinción entre trabajadores de confianza y de dirección y los demás trabajadores.

Triangulación de los datos

El artículo 34 de la Ley delimita que cuando existe un despido arbitrario se genera el derecho en beneficio del trabajador al abono de una suma indemnizatoria, como único desagravio por el daño infligido. Esta indemnización, en el supuesto de trabajadores con vínculo laboral de duración indeterminada, es equivalente a 1.5 de la remuneración por cada año de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones (artículo 38 LPCL). Es importante tener en cuenta que el artículo 34 de la Ley dispone que el abono de una suma indemnizatoria es el único medio para reparar el daño sufrido por el trabajador; redacción que ha llevado a la posición discutible de considerar que la indemnización por despido arbitrario cubre el daño emergente, el lucro cesante y/o daño moral (Jiménez, 2016).



El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia laboral y previsional acordó que: 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 indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.

La Constitución Política del Perú establece en el artículo 27, lo siguiente: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La discusión radica en que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República debió de aplicar el VII Pleno, siguiendo esta tendencia, establece que no corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario basado en el retiro de confianza en el caso de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que accedieron directamente a un cargo de dirección o de confianza, y que únicamente corresponde dicha indemnización para aquéllos que inicialmente que fueron promovidos de un cargo común a un cargo de dirección o de confianza, solo si el empleador no les permite retornar a su antiguo puesto de trabajo; o cuando el propio trabajador opte por no regresar al mismo.

En ese contexto se determina que no existe propiamente protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728

Así también, la discusión radica en que sí podría establecerse la procedencia de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728.

- Finalmente, el otro aspecto que genera el debate de la casación analizada es el estudio de la diferencia entre personal de dirección y trabajador de confianza dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. La Constitución Política del Perú no hace diferenciación ni discrimina frente a los trabajadores comunes y los de confianza o dirección, en tanto que la protección constitucional es en general al trabajador.
2. El decreto legislativo 728, en el mismo sentido de la Constitución no establece que los trabajadores de dirección o de confianza estén limitados a percibir la indemnización por despido arbitrario.
3. El VII pleno lesiona la jerarquía normativa de la Constitución y la Ley al realizar una interpretación sin tomar en cuenta los alcances de la protección del derecho fundamental al trabajo, colisionando con los tratados internacionales referentes al tema estudiado.
4. La casación laboral n.º 9916-2017-Lambayeque, establece que, la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador, sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

5. Corresponde establecer la protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Vista la existencia de limitación indebida a los derechos de los trabajadores de confianza y de dirección correspondería que:

1. Que, la Corte Suprema reanalice el VII pleno en materia laboral y previsional y con un nuevo sustento constitucional establezcan criterios acordes a la protección de los derechos del trabajador de confianza y de dirección.
2. Que, se modifique y se precise en el decreto legislativo 728 que los trabajadores de confianza y de dirección en casos de despidos arbitrarios tienen el derecho de reclamar el pago por indemnización en los casos de despido arbitrario.
3. Que, los juzgados laborales reconozcan los pedidos de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza y de dirección.

CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

Alonso García, M. (1971) *Curso de Derecho del Trabajo*. 3ª ed. Barcelona: Ariel. Alonso Olea, M. y Casas

Baamonde, M.E. (2009) *Derecho del Trabajo*. 26ª ed. Madrid: Civitas Thomson Reuters.

Barajas Montes de Oca, S. (1992) *Los contratos especiales de trabajo*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Baylos Grau, A. y Pérez Rey, J. (2009) *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta.

Bernales Ballesteros, E. (1996) *La Constitución de 1993: Análisis Comparado*. Lima: ICS Editores.

Blancas Bustamante C. (2017) *Derecho constitucional*. 1a ed. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Blancas Bustamante C. (2002) *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Ara.

Blancas Bustamante, C. (1991) *El Derecho de la estabilidad en el trabajo*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC.

De Buen Lozano, N. (2000) *Los Derechos del Trabajador de Confianza*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

De Buen Lozano, N. (1981) *Derecho del Trabajo*. México D.F.: Porrúa.

Gómez Valdez, F. (2000) *El contrato de trabajo*. Lima: San Marcos.

Nava Guibert, L. (2004) *El Despido Arbitrario. Efectos de las Resoluciones del Tribunal Constitucional*. Lima: García Calderón Industrias Gráficas S.A.C.

Palomeque López, M. (1998) *Derecho del Trabajo*. 6ª ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.

Pérez Rey, J. (2004) *Estabilidad en el Empleo*. Madrid: Editorial Trotta.

Plá Rodríguez, A. (1988) *Los principios del Derecho del Trabajo*. 2ª ed. Buenos Aires: De Palma.

Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones de Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Tesis

(ZEGARRA ZELADA, 2017) en su Tesis: “*Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios*”.

(GONZALES AGUILAR & MAMANI YAPURASI, 2018) En su tesis titulada: “*Desnaturalización de contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017*”.

ANEXOS:

ANEXO 1

MÉTODO DE CASO JURÍDICO: “INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU PROTECCIÓN LEGAL EN LA CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017-LAMBAYEQUE”

Autores: Avendaño Dávila José Pedro, Flores Rojas Wikler Manuel

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	SUPUESTOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
¿Existe protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si existe protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores-de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728 <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la procedencia de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728 - Analizar la diferencia entre personal de dirección y trabajador de confianza dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728 	<p>Casación Laboral N° 9916-2017-Lambayeque</p> <p>VARIABLE INDEPENDENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización de los trabajadores de confianza o de dirección. <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis y diferenciación entre los trabajadores ordinarios de los de confianza y de dirección. - Si ante un despido arbitrario de un trabajador de confianza o de dirección correspondería o no una indemnización 	<p>Análisis de documentos. Con esta técnica se obtendrá la información sobre la casación laboral N° 9916-2017-Lambayeque y el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>- Fichaje de materiales escritos. Para recabar la información del marco teórico.</p>	Cualitativa.

ANEXO 2

CASACION LABORAL N° 9916-2017-LAMBAYEQUE



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: La calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no altera dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desiste al inicio de sus labores con respecto de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

Lima, veintidós de octubre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número nueve mil novecientos dieciséis, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, 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 demandante, **César Fernando Méndez López**, mediante escrito presentado el cinco de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** del quince de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y tres, **que revocó la sentencia apelada** del dieciséis de septiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas noventa y dos a ciento cuatro, **que declaró fundada en parte la demanda y reformándola la declararon infundada**; en el proceso seguido con la demandada, **Corporación Educativa del Norte - Escuela Cumbre Sociedad Anónima Cerrada**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución del seis de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y ocho a sesenta y dos del cuaderno formado, por las causales de *i)*



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Infracción normativa por indebida aplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y, ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 7° de la Ley número 26549, 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 todas o algunas de las infracciones normativas indicadas 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: Se aprecia de la demanda que corre de fojas veintitrés a treinta, subsanada mediante escrito obrante a fojas treinta y cinco y treinta y seis, que el actor pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario y de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante y daño a la persona, más costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Séptimo Juzgado de Trabajo de la Provincia de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante sentencia que corre de fojas noventa y dos a ciento cuatro, declaró fundada en parte la demanda, sosteniendo que el actor estuvo sujeto a una contratación a plazo fijo desde su ingreso, no habiéndose cumplido con acreditar uno de los requisitos esenciales de la contratación modal, es decir su carácter escrito, lo que revela el incumplimiento de su obligación de probar en el proceso la validez de la contratación modal aludida; a partir de ello, aplica la presunción legal del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, habiendo transcurrido más de cinco años, produciéndose la desnaturalización al amparo del inciso d) del artículo 77° del cuerpo legal antes acotado, razón por la que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, supuesto que no ha sucedido ni acreditado en autos, deviniendo el mismo en un despido arbitrario.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y tres, revocó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda y reformándola la declararon infundada, al considerar que el accionante desde el inicio de su relación laboral desempeñó el cargo de Director de la demandada, lo que significa que tuvo pleno conocimiento de cubrir un cargo de dirección y de lo que ello implicaba, en cuanto a la asignación de confianza exclusiva, habiendo operado el retiro de la confianza (materializada en la intención de no renovar el contrato de trabajo del actor), no existiendo obligación de indemnizarlo.

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.

Dispositivos legales en debate



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Tercero: El recurso de casación ha sido declarado procedente, como se ha adelantado, por *infracción normativa por indebida aplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR e infracción normativa por inaplicación del artículo 7° de la Ley número 26549.*

La primera disposición en mención regula lo siguiente:

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

El artículo 7° de la Ley número 26549, Ley de los Centros Educativos Privados, precisa lo siguiente:

"Artículo 7.- Los centros educativos serán dirigidos por uno o más directores, según lo determine el estatuto o Reglamento Interno del centro. Estos serán nombrados o removidos, en su caso, por el propietario del Centro Educativo o por el Consejo Directivo cuando lo hubiese.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Cuando exista más de un Director en el centro educativo, uno de ellos será el Director General.

Para ser Director se requiere tener título profesional universitario o pedagógico.

Ahora bien, al haberse establecido que la discusión se centra en establecer si el cargo que desempeñó el actor configura o no uno de dirección, es preciso realizar un análisis sistemático de los dispositivos legales denunciados, con lo establecido en el Decreto Supremo número 009-2006-ED, que aprueba el Reglamento de las Instituciones Privadas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva, por razón de temporalidad, en el periodo demandado.

Cuarto: Al respecto, es relevante tener en cuenta los artículos 31°, 32°, 33° y 34°, del cuerpo legal mencionado, en cuanto precisan lo siguiente:

Artículo 31.- El personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, que presta servicios en la Institución Educativa bajo relación de dependencia, para efectos de su régimen laboral, jornada ordinaria y horario de trabajo, derechos y obligaciones, régimen disciplinario, faltas y sanciones, remuneraciones y beneficios, se rigen única y exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 32.- El director, es la primera autoridad de la Institución Educativa, su representante legal y responsable a título meramente enunciativo de:

- a) Conducir y administrar la Institución Educativa con las atribuciones y poderes que se fije en el respectivo contrato.*
- b) Dirigir la diversificación del currículo básico.*
- c) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar en coordinación con el promotor los instrumentos de gestión: Plan Anual de Trabajo y Proyecto Educativo*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Institucional (PEI) que comprende el Proyecto Curricular de Centro (PCC) y el Reglamento Interno (RI).

d) Conducir, controlar, supervisar y evaluar los procesos de gestión pedagógica, institucional y administrativa.

e) Suscribir las nóminas de matrícula, actas, informes, constancias y libretas de información de evaluación o de notas, certificados de estudios y demás documentos técnico pedagógicos que otorgue la Institución Educativa.

f) Propiciar un ambiente institucional y clima laboral favorable al desarrollo del servicio educativo.

g) Facilitar programas de apoyo en los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables a su aprendizaje.

h) Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica, de gestión, experimentación e investigación educativa.

i) Informar al promotor o propietario sobre su gestión pedagógica, administrativa y económica.

j) Emitir las resoluciones directorales de su competencia.

k) Presidir las reuniones del personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la Institución Educativa.

l) Asegurar la existencia, regularidad, autenticidad y veracidad de la contabilidad, libros, registros, documentos y operaciones que señale la Ley, dictando las disposiciones necesarias dentro de su ámbito, para el normal desenvolvimiento de la Institución Educativa.

m) De la existencia de los bienes consignados en los inventarios, el uso y destino de éstos; y

n) Otras que sean propias de su cargo.

Artículo 33.- Son requisitos básicos para ser director de una institución Educativa.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- a) *Tener título profesional universitario o pedagógico, y ser colegiado;*
- b) *Experiencia docente de cinco años como mínimo; y*
- c) *Reconocida solvencia moral, equilibrio emocional y mental*

Artículo 34. - El cargo de Director es de confianza y se ejerce de acuerdo a las normas del régimen laboral de la actividad privada¹.

Alcances sobre el personal de dirección y de confianza

Quinto: Corresponde expresar que, en ocasiones, existe confusión respecto de quiénes son calificados como personal de dirección y quiénes son denominados personal de confianza; sin embargo, ha sido la propia legislación la que ha precisado sus principales diferencias, las que además han sido descritas en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, norma de la cual se abstrae que el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él.

Definiciones y diferencias entre personal de dirección y de confianza

Sexto: El Tribunal Constitucional nacional¹, 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 esa relación laboral especial.

¹ STC 03501-2006-A/TC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE**

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- 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 número 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

abuso del derecho (artículo 103° 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 este se puede alcanzar hasta 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 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el 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 1°, último párrafo.
- i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo número 012-92-TR, en su artículo 24°, establece que: *“La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo número 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”*.

Séptimo: 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 primera disposición denunciada, contenida en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Octavo: Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores, radica en que sólo el *personal 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, siendo sus colaboradores directos.

El Tribunal Constitucional, considera que por su naturaleza 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.

Noveno: Sobre el tema Toyama Miyagusuku² señala que los *trabajadores de dirección*:

"Son los altos directivos. Representan -o sustituyen- al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios tiene enorme incidencia en el resultado del negocio (...) Ejemplos de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes corporativos, jefes, directores (...) es decir, la alta dirección de la empresa"; y, respecto a los trabajadores de confianza sostiene: *"(...) Son personas (...) que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o*

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, páginas 409-410.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargo de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del Jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría (...).

Calificación de confianza o dirección

Décimo: El Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado adicionalmente que el acceso a trabajador de confianza se puede llegar de una de las siguientes maneras:

- a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante "**relación laboral de exclusiva confianza**"); 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 (en adelante "**relación laboral mixta**").

Décimo Primero: En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia antes referida, ha precisado que 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,



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

De igual 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 ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo.

Sobre las instituciones educativas privadas y sus directores

Décimo Segundo: Resulta pertinente indicar que las instituciones educativas privadas se constituyen por personas jurídicas de derecho privado, las cuales son creadas por personas naturales o jurídicas, quienes reciben la autorización por parte del Ministerio de Educación.

A partir de ello, podemos considerar que poseen, como toda institución, una organización jerarquizada, no sólo en el ámbito organizacional, sino también normativo y cultural, puesto que, al ofertar servicios educativos, tendrá implicancias a nivel social, educativo, político y cultural.

Décimo Tercero: En cuanto al ámbito organizacional, el derogado Decreto Supremo número 009-2006-ED, que aprueba el Reglamento de las Instituciones Privadas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva, vigente por razón de temporalidad en el periodo demandado, ha precisado en el artículo 32^o que el Director es la primera autoridad y se constituye en su representante legal, siendo responsable de la conducción y administración de la institución, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica, presidir reuniones del personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la institución, funciones que son



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

compatibles con un cargo de confianza, como determina el artículo 34° del acotado cuerpo legal.

A partir de ello, el Director de una institución educativa tiene la condición de personal de dirección, siendo su cargo además uno de confianza, el cual se ejerce de acuerdo a las normas del régimen laboral de la actividad privada.

Solución al caso concreto

Décimo Cuarto: En el presente caso, tenemos que el petitorio principal del actor se encuentra referido al pago de una indemnización por despido arbitrario, conforme se desprende de fojas veintitrés, parte pertinente; además, como pretensión accesoria pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios, a consecuencia de su cese laboral.

Décimo Quinto: En torno a la condición adquirida por el actor, se aprecia que a fojas veinticuatro, parte pertinente, ha manifestado haber desempeñado las funciones de Director Administrativo, Director Académico y Director General, lo que se ve corroborado con la Resolución Directoral Regional Sectorial número 1856-2010-GR-LAMB/DREL, obrante a fojas dieciocho y dieciocho vuelta, mediante el cual se reconoce al actor como Director.

Décimo Sexto: En este orden de ideas, se observa que el cargo desempeñado por el actor no es otro que uno de "dirección", sujeto a la confianza que deposita el promotor de la institución educativa accionada, circunstancia que no ha sido desvirtuada y, por el contrario, se encuentra acreditada con las boletas de pago que corren de fojas doce a diecisiete.

Décimo Séptimo: En ese sentido, al ostentar el demandante desde el inicio del vínculo laboral la condición de "Director", ello determina que el cargo desempeñado configura uno de dirección, el mismo que al encontrarse sujeto a la



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

confianza que en él se deposite, puede ser objeto de retiro, por la sola decisión del empleador.

Ello determina, además, que no sea posible disponer su reposición laboral y menos aún el pago de una indemnización por despido arbitrario, desde que su continuidad dependerá de la confianza que deposite el empleador, criterio que ha sido expresado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.

Décimo Octavo: En lo que al caso de autos concierne, se encuentra acreditado con el Memorándum de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre a fojas veintiuno, que el empleador dispuso el término de la relación laboral, lo que importa "un retiro de confianza", pues resulta aplicable al caso de autos lo expresado por el Tribunal Constitucional en el expediente número 03501-2006-AA/TC, cuando refiere que la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador y, sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita, supuesto que se presenta en el caso concreto, en la medida que desde el inicio de sus labores el actor se desempeñó como "Director", realizando labores que implican el otorgamiento de "confianza", sujeta, valga la redundancia, a la "confianza" que le otorgue el empleador para su estabilidad en el empleo.

Décimo Noveno: Por ello, al haberse acreditado que el cargo desempeñado por el demandante es de dirección y no uno "ordinario", no existe obligación de la demandada de indemnizarlo, sea por concepto de despido arbitrario y/o por daños y perjuicios, pues teniendo un cargo de "confianza" no le asiste derecho a la readmisión del empleo, bastando la sola decisión del empleador para retirarle la confianza y dar por finalizada la relación laboral; por lo mismo, resulta ajustada a derecho la decisión del Colegiado Superior, no habiéndose infraccionado en la



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sentencia recurrida las causales denunciadas, las mismas que devienen en **infundadas**.

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

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Cesar Fernando Méndez López**, mediante escrito presentado el cinco de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del quince de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada **Corporación Educativa del Norte - Escuela Cumbre Sociedad Anónima Cerrada**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

S.S.

CALDERÓN PUERTAS

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Anhul

15

ANEXO 3

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETIVIDAD LABORAL

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

En ese mismo sentido el artículo 26 del mixto texto constitucional establece que son principios de la relación laboral 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Finalmente, el artículo 27 establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

La presente iniciativa legislativa busca que se garantice el derecho de indemnización a los trabajadores de confianza y de dirección frente a un despido arbitrario, dentro de la perspectiva de que la Constitución no realiza ninguna discriminación cuando protege al trabajador contra el despido arbitrario.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no conlleva a gastos que puedan afectar los recursos del Tesoro Público, en tanto que el reconocimiento de estos derechos laborales tienen consecuencia directa en el ámbito del sector privado.

Por consiguiente, esta iniciativa legislativa beneficia a los trabajadores que se encuentran desprotegidos por la norma cuestionada.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta normativa no contraviene ninguna norma legal vigente, solo busca impulsar el respeto de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución.

IV. FÓRMULA NORMATIVA

El congreso de la república ha dado la siguiente Ley:

PROYECTO DE LEY DE REFORMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1°. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto la incorporación del artículo 44-A al decreto legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral, a efecto de garantizar la indemnización por despido arbitrario al trabajador de confianza o de dirección.

Artículo 2°. Incorpórese el artículo 44-A al Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral en el sentido siguiente:

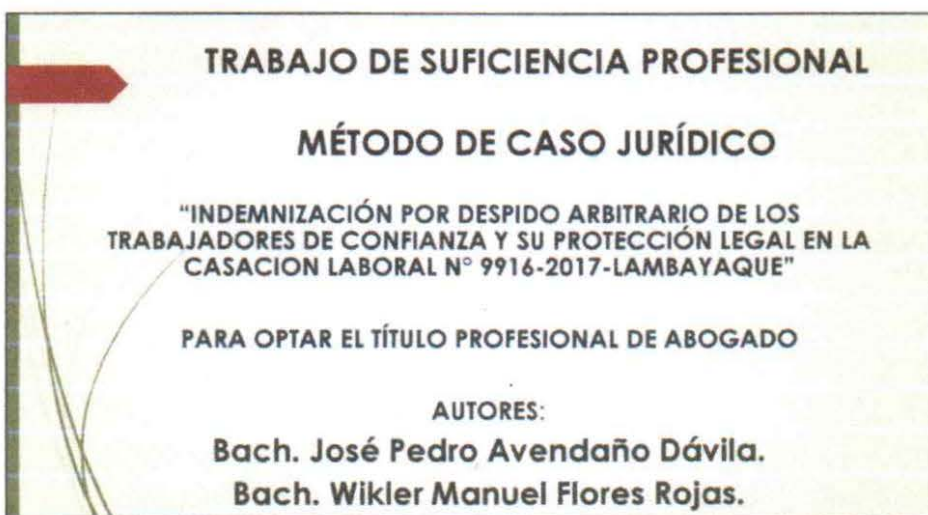
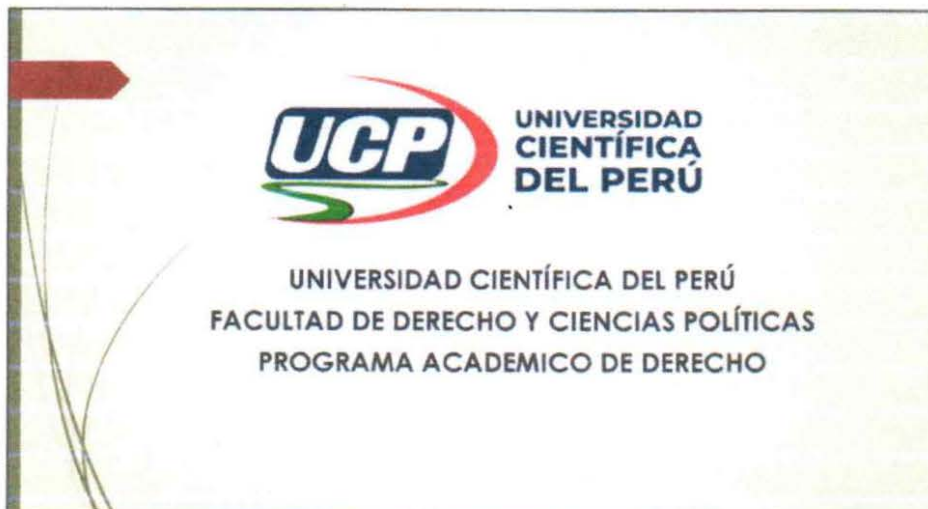
“Artículo 44-A. – Todos los trabajadores de confianza y de dirección podrán ejercer su derecho a indemnización cuando se acredite un despido arbitrario”.

Artículo 3°. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

ANEXO 4
DIPOSITIVAS

14/09/2021



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- La casación laboral N.º 9916-2017-Lambayeque, establece que, la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador.
- Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

- En este marco de la decisión de la Corte Suprema sobre los trabajadores de dirección, compete plantearnos el siguiente problema:

■ ¿Existe protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728?

OBJETIVOS

▀ OBJETIVO GENERAL

- ▀ Determinar si existe protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

OBJETIVOS

▀ OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ▀ Establecer la procedencia de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo 728.
- ▀ Analizar la diferencia entre personal de dirección y trabajador de confianza dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo 728

JUSTIFICACIÓN

- El tema planteado es importante porque lo que se busca es que se analice desde una perspectiva constitucional las conclusiones del **VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional** cuando establece su criterio referente a los trabajadores de confianza o de dirección.
- Casación Laboral N° 9916-2017-Lambayeque, en la que resuelve el pedido de indemnización de un trabajador de dirección o de confianza, afirmando que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

VARIABLES Y MUESTRA

- La variable principal que tenemos es la Casación Laboral N° 9916-2017-Lambayeque, estableciendo como variables independientes a la indemnización de los trabajadores de confianza o de dirección, siendo sus variables dependientes la estabilidad laboral.
- La muestra esta constituida por el fallo de la Casación Laboral N° 9916-2017-Lambayeque, emitida por la Segunda Sala de derecho Constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de la Republica.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **-Análisis de documentos.** Con esta técnica se obtendrá la información sobre la casación laboral N° 9916-2017-Lambayeque y el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

RESULTADOS

Del análisis de la Casación materia de la presente investigación se logró obtener los resultados siguientes:

- -Del análisis de casación se determina que los trabajadores de confianza y de dirección al tener una cualidad especial que la diferencia de los demás trabajadores en específico no tiene una protección legal directa que proteja su derecho a la indemnización por despido arbitrario, es por lo que, la Corte Suprema sustenta su fallo en un pleno jurisdiccional supremo.
- -Del análisis de la sentencia casatoria se estableció que los argumentos no cumplen el parámetro de constitucionalidad.

- Se determina también que se afectan derechos laborales de los trabajadores de confianza y de dirección.
- -Se establece que a los trabajadores de confianza y de dirección sí les correspondería el reconocimiento de pago por despido arbitrario.
- -Se establece que la Constitución no hace la distinción entre trabajadores de confianza y de dirección y los demás trabajadores que se rigen bajo el decreto legislativo 728.
- -Se establece que el decreto legislativo 728 no hace la distinción entre trabajadores de confianza y de dirección y los demás trabajadores.


DISCUSIÓN

- La discusión radica en que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República debió de aplicar el VII Pleno, siguiendo esta tendencia, establece que no corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario basado en el retiro de confianza en el caso de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que accedieron directamente a un cargo de dirección o de confianza, y que únicamente corresponde dicha indemnización para aquellos que inicialmente que fueron promovidos de un cargo común a un cargo de dirección o de confianza, solo si el empleador no les permite retornar a su antiguo puesto de trabajo; o cuando el propio trabajador opte por no regresar al mismo.


- En ese contexto se determina que no existe propiamente protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728
- Así también, la discusión radica en que sí podría establecerse la procedencia de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728.
- Finalmente, el otro aspecto que genera el debate de la casación analizada es el estudio de la diferencia entre personal de dirección y trabajador de confianza dentro del régimen laboral del decreto legislativo 728.

CONCLUSIONES

- La Constitución Política del Perú no hace diferenciación ni discrimina frente a los trabajadores comunes y los de confianza o dirección, en tanto que la protección constitucional es en general al trabajador.
- 2. El decreto legislativo 728, en el mismo sentido de la Constitución no establece que los trabajadores de dirección o de confianza estén limitados a percibir la indemnización por despido arbitrario.
- El VII pleno lesiona la jerarquía normativa de la Constitución y la Ley al realizar una interpretación sin tomar en cuenta los alcances de la protección del derecho fundamental al trabajo, colisionando con los tratados internacionales referentes al tema estudiado.



- La casación laboral n.º 9916-2017-Lambayeque, establece que, la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador, sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.
- Corresponde establecer la protección legal contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza o dirección.



RECOMENDACIONES

- Vista la existencia de limitación indebida a los derechos de los trabajadores de confianza y de dirección correspondería que:
- Que, la Corte Suprema reanalice el VII pleno en materia laboral y previsional y con un nuevo sustento constitucional establezcan criterios acordes a la protección de los derechos del trabajador de confianza y de dirección.

- Que, se modifique y se precise en el decreto legislativo 728 que los trabajadores de confianza y de dirección en casos de despidos arbitrarios tienen el derecho de reclamar el pago por indemnización en los casos de despido arbitrario.
- Que, los juzgados laborales reconozcan los pedidos de indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza y de dirección.

**MUCHAS GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**