

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



Análisis de Casación Laboral N° 9916-2017-Lambayeque

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN DERECHO**

AUTOR

Yenni Lisbeth Silva Mejia

ASESOR

Dora Maria Ojeda Arriaran

<https://orcid.org/0000-0002-7938-0776>

Chiclayo, 2022

ANÁLISIS DE CASACIÓN LABORAL N.º 9916-2017-LAMBAYEQUE

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	qdoc.tips Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
3	gacetalaboral.com Fuente de Internet	1%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
6	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	idoc.pub Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.enfoquederecho.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Apagado

Índice

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción	6
Referencias.....	16

Resumen

El Derecho del trabajo permite la protección de los derechos laborales de las personas que se presuponen en desventaja frente a sus empleadores: “los trabajadores”. Sin embargo, no siempre será así, ya que en este ámbito existe una clara distinción entre los trabajadores ordinarios y los trabajadores especiales -personal de dirección y de confianza-. Así, cuando los empleadores requieran de un trabajador que acceda directamente a tan especial cargo, dicha relación laboral debe concretarse obligatoriamente con dos elementos: un contrato de trabajo y un elemento subjetivo denominado “confianza”. Es bajo esta confianza, que el trabajador se encuentra en constante incertidumbre puesto que no tiene protección frente al despido arbitrario no pudiendo acceder a una indemnización por ello. Se puede notar esto en el análisis de la Casación Laboral N.º 9916-2017-Lambayeque donde un trabajador de dirección y de confianza fue despedido arbitrariamente sin derecho a una indemnización. Entonces, pese a que la Constitución peruana reconoce la protección de todos los trabajadores frente a un despido arbitrario, los operadores del derecho no lo consideran así, vulnerando no solo el derecho al trabajo de estas personas, sino también su derecho a una mejor calidad de vida para él y su familia.

Palabras clave: Derecho del trabajo, contrato de trabajo, despido arbitrario, personal de dirección y de confianza.

Abstract

Labour law allows for the protection of the labor rights of persons who are presumed to be at a disadvantage vis-à-vis their employers: "the workers". However, this will not always be the case, since in this area there is a clear distinction between ordinary workers and special workers -management and trust personnel-. Thus, when employers require a worker to directly accede to such special position, such labor relationship must necessarily be materialized with two elements: an employment contract and a subjective element called "trust". It is under this trust that the worker is in constant uncertainty since he/she has no protection against arbitrary dismissal and is not entitled to compensation for it. This can be noted in the analysis of the Labor Cassation N.º 9916-2017-Lambayeque where a management and trust worker was arbitrarily dismissed without the right to compensation. Then, even though the Peruvian Constitution recognizes the protection of all workers against arbitrary dismissal, the operators of the law do not consider it so, violating not only the right to work of these people, but also their right to a better quality of life for him and his family.

Keywords: Labor law, employment contract, arbitrary dismissal, management and trust personnel.

Introducción

En la medida que el Derecho del Trabajo ha sido creado para regular la potestad sancionadora del empleador, también es necesario recalcar que según el artículo 27 de la Constitución peruana “la ley otorga al trabajador frente al despido arbitrario”. Sin embargo, ambas acotaciones quedan en el vacío cuando en la casuística se verifica que el personal de dirección y de confianza no puede ni es amparado frente al despido arbitrario.

Algo que también debemos tener en cuenta es que dentro del texto constitucional no existe distinción alguna entre los trabajadores que normalmente se contrata y el personal de dirección o de confianza, es decir que, a pesar de ello no se les otorga la debida protección legal que se establece. Frente a ello se realiza la siguiente interrogante: ¿Tiene derecho a la indemnización por despido arbitrario el trabajador que haya ostentado cargo de personal de dirección?

Debido a lo mencionado anteriormente y para tener una directriz en el presente trabajo, se propuso el siguiente esquema: en el primer apartado tomamos en consideración las cuestiones fácticas de la sentencia como son los datos y los hechos relevantes. Posteriormente, en el segundo apartado se identificó el problema jurídico y las instituciones jurídicas relacionadas con dicho problema. De esta manera pudimos tener una visión panorámica de la sentencia. Y, al término del cotejo de los datos ya proporcionados se realizó el análisis crítico.

I. Cuestiones fácticas

1.1. Datos de la sentencia

- Corte Superior de Justicia de la República (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria)
- Casación: Casación Laboral N.º 9916-2017-Lambayeque
- Fecha de Casación: 22 de octubre de 2019
- Magistrado ponente: Sr. Juez Supremo Ulises Augusto Yaya Zumaeta
- Partes intervinientes:
 - Demandante: César Fernando Méndez López
 - Demandado: Corporación Educativa del Norte – Escuela Cumbre Sociedad Anónima Cerrada
- Fallo en Primera Instancia (16 setiembre 2016)

El Séptimo Juzgado de Trabajo de la Provincia de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, 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 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de 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 77º 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.

- Fallo en Segunda Instancia (15 marzo 2017)

La Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista, 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.

1.2. Hechos relevantes

- **Hecho 1:** El Sr. César Fernando Méndez López tuvo una relación laboral con la Corporación Educativa del Norte - Escuela Cumbre Sociedad Anónima Cerrada, en el cual desempeñó el cargo de Director y, por tanto, tuvo pleno conocimiento de cubrir un cargo de dirección y de lo que ello implicaba.
- **Hecho 2:** La Escuela Cumbre Sociedad Anónima Cerrada retiró la confianza al señor Fernando Méndez López (materializada en la intención de no renovarle el contrato de trabajo y de no existiendo obligación de indemnizarlo)

II. Cuestiones jurídicas

2.1. Problema jurídico

¿Tiene derecho a la indemnización por despido arbitrario el trabajador que haya ostentado cargo de personal de dirección?

2.2. Identificación de instituciones jurídicas relacionadas con el problema

- Derecho del trabajo

Para Gonzáles, L.; Puntriano, C. y Valderrama, L. (2019, p.22) “el objetivo principal del Derecho del Trabajo es “regular, reforzar y limitar el poder de las empresas (*management*) y el poder de las organizaciones de trabajadores (*organised labour*)”

Álvarez, J. y Palomeque, M. (2020, pp.41-42): “El derecho del trabajo es una categoría cultural fruto del sistema de producción capitalista industrial y se encarga de la ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena”.

Boza, G. (2020, p.100): “El derecho del trabajo es una disciplina que se caracteriza por contar con un conjunto de fuentes «propias» que no se encuentran en otras áreas del Derecho: convenio internacional de trabajo, convenio colectivo, reglamento interno de trabajo”.

Arce, E. (2021, p.38): “La consolidación del Derecho del Trabajo trae consigo una regulación estatal que se caracteriza por una muy fuerte protección del trabajador, como parte que se presupone en situación de debilidad contractual para imponer condiciones de trabajo mínimas al empleador”.

- Contrato de trabajo

Villasmil, H. (2016, p.26): Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De la Flor, M. (2017, p.13):

Mediante el contrato de trabajo surge la capacidad que tiene el empleador para ordenar al trabajador todas aquellas acciones, deberes o tareas que considere necesarias para el buen

desarrollo de las actividades productivas de la empresa y la consecución de los objetivos establecidos.

Benites J. y otros (2019, p.331):

El contrato de trabajo tiene dos características: de un lado, su carácter residual como fuente reguladora de la relación de trabajo, en la medida que gran parte de los derechos y obligaciones que conforman el contenido de dicha relación están ya predeterminadas por otras fuentes de mayor importancia (...). De otro lado, y en directa relación con lo anterior, (...) es concebido como una suerte de contrato de adhesión, por cuanto lo regulado por esas otras fuentes resulta, en su mayor parte, un mínimo indisponible para la autonomía individual

Ferro V. (2019, p.17):

El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona.

Neves J. (2020, p. 148):

El contrato de trabajo no es un producto normativo, porque sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Por tanto, es un acto regulador que no produce normas, sino solo obligaciones.

- **Despido**

Chamorro, O. (2016, p.6): “Se trata de una manifestación del poder de dirección del empresario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad”.

Gamonal, S. (2017, p.81): “El despido libre afecta tanto a individuos como a las organizaciones, porque se traduce en una especie de licencia para tratar injustamente a la contraparte”.

Romero, C. (2017, p.6): “El despido se da por el incumplimiento del trabajador en la relación sinalagmática existente entre el trabajador y el empresario, es decir, sólo se podía despedir si el trabajador no cumplía debidamente con su trabajo”.

Lóyzaga, O. (2018, p.80): “El despido es formalmente el último eslabón del control disciplinario en el centro de trabajo. Es su acción y consecuencia más radical”.

- **Personal de dirección y de confianza**

Álvarez, L. (2016, p.9)

Son los que poseen poder decisorio y alta responsabilidad, y sin cuya acción no sería posible que la empresa o entidad llevase a cabo sus actividades. Adicionalmente a las funciones de

representar o sustituir al empleador ante los trabajadores, terceros, etc., son los encargados de administrar, dirigir, controlar y fiscalizar la actividad empresarial, por lo que sus servicios tienen enorme incidencia en el resultado del negocio.

Espinoza, J. H. (2017, p.131)

El personal de dirección y de confianza tiene un status distinto al de cualquier trabajador ordinario que lo hace más cercano al empleador sea personificándolo o asumiendo labores propias del poder de dirección y cuyas decisiones son trascendentales para los fines de la empresa (trabajador de dirección) o trabajando directamente con los representantes del empleador y coadyuvando a la toma de decisiones empresariales (trabajador de confianza). De esta forma el personal de dirección o de confianza, dada la responsabilidad y representatividad asumida se encuentra directamente relacionado con el destino de la empresa.

Álvarez, E. y Cabrera, L. (2020, p.30): Las funciones tanto del personal de dirección como del de confianza están relacionadas con el destino de la empresa, por lo que las decisiones que tomen ofrecen garantías y seguridades a los demás trabajadores.

Zapata, D., citando a Toyama, J. y Merzthal, M. (2018, p.40): Los trabajadores de confianza cuentan con fe y apoyo especial por parte del empresario, así como de la dirección de la empresa.

III. Análisis crítico

Concurrida jurisprudencia considera que el trabajador de dirección no merece una indemnización por despido arbitrario, y es que, solo se tiene en cuenta la subjetividad con la que ambos (empleador y trabajador) han decidido iniciar este vínculo laboral. Es decir, este personal que adquiera <<la confianza>> del empleador, ya sea porque el trabajador se la ha ganado tras haber laborado años consecutivos en una misma empresa (trabajadores de confianza mixtos) o porque ingresará a laborar bajo esta denominación (trabajadores de confianza exclusivos), genera sin lugar a duda la creación de un nuevo vínculo laboral que, a pesar de estar regulado en nuestra normativa laboral, tiene numerosas deficiencias. Así, solo el primero podrá acceder a una indemnización, mientras que el segundo no podrá hacerlo porque el cese intempestivo del vínculo laboral se dará por el “retiro de confianza”.

Ejemplo de lo mencionado es la Casación laboral N.º 18450-2015-Lima, donde se expresa que:

“el cese del actor se sustentó válidamente en la causal del retiro de confianza, al considerarse ello como causal válida para la extinción del vínculo laboral, ..., por lo que concluye que no le asiste al actor el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario”

De manera consecuente, la Casación laboral N.º 4396-2017-Lima, detalla lo siguiente: “...*el retiro de confianza puede ser invocado por el empleador y ..., no genera vulneración de derecho constitucional alguno que motive la reposición en el empleo ni el pago de una indemnización por despido arbitrario ...*”

A efectos de analizar la **Casación Laboral N.º 9916-2017-Lambayeque** y dar respuesta a la problemática planteada, se deben tener en cuenta las siguientes instituciones jurídicas: derecho del trabajo, contrato de trabajo, despido y personal de dirección y confianza.

Como se entiende, el trabajo es vital para el ser humano porque es el centro de las aspiraciones de las personas y permite su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. Para su armonioso desenvolvimiento en la sociedad, Arce, E. (2021, 38) considera que “la consolidación del Derecho del Trabajo trae consigo una regulación estatal que se caracteriza por una muy fuerte protección del trabajador, como parte que se presupone en situación de debilidad contractual para imponer condiciones de trabajo mínimas al empleador”. Siguiendo este concepto, este derecho no solo surge como una especie de revolución, sino también, consiste en el deber fundamental del Estado peruano de respetar y garantizar los derechos mínimos del trabajador (derechos específicos o inespecíficos), que se encuentran concentrados en la Constitución peruana. Siendo específicos, en su artículo 24 establece: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que produce, para él y su familia, el bienestar material y espiritual...”; y, el artículo 27 menciona que todo trabajador merece protección frente al despido arbitrario.

Cabría entonces recalcar que el derecho del trabajo tiene sus propias fuentes como el convenio colectivo, convenio internacional de trabajo, reglamento interno de trabajo y el contrato. Respecto de este último, De la Flor (2017, p. 13) indica que es gracias al contrato que “...surge la capacidad que tiene el empleador para ordenar al trabajador todas aquellas acciones, deberes o tareas que considere necesarias para el buen desarrollo de las actividades productivas de la empresa y la consecución de los objetivos establecidos”. Sin embargo, este contrato no solo supone deberes y obligaciones por parte del trabajador, sino también constituye una especie de protección para sí, ya que, mediante este documento el empleador solo podrá exigir lo acordado voluntariamente por ambas partes. En otras palabras, el empleador no podrá exceder lo pedido más allá de lo estipulado en el contrato o en la ley, permitiendo que el trabajador pueda hacer efectivo su ejercicio de derechos en caso el empleador abuse de su poder de dirección.

Asimismo, el artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en adelante LPCL) establece que “en toda prestación personal de

servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”. En caso sí se celebre un contrato de trabajo, las partes pueden decidir libremente si es por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Entendiendo que el primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la LPCL establece. Es decir, no siempre existirá un contrato de trabajo que avale “la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección” (Ferro, V., 2019, 17). Y, eso no puede, bajo ningún parámetro significar que este trabajador no será amparado por el Derecho del trabajo, sino por el contrario, la presunción de que existe un contrato a plazo indeterminado garantiza la vigencia de los principios de este derecho (principio protector, principio de continuidad, entre otros).

Tal como se ha visto, el contrato de trabajo cumple con la función de establecer derechos y obligaciones que ambas partes deben de cumplir para poder llevar una relación laboral continua, amigable y acorde con el Ordenamiento Jurídico. No obstante, cuando ya no sea posible el sostenimiento de este vínculo laboral, el despido será la última sanción que el empleador podrá imponer al trabajador. En esa misma línea, Chamorro, O. (2016, 6) señala que el despido “se trata de una manifestación del poder de dirección del empresario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad”. Se puede prever que Chamorro ha realizado un interpretación sucinta del artículo 22 de la LPCL, el cual prescribe la necesidad de una causa justa para que el despido de un trabajador sea efectivo y, a su vez, contemplada en ley y debidamente comprobada. Bajo este supuesto, solo se da el despido disciplinario cuando se incurre en causa justa referida a la capacidad o conducta del trabajador.

A pesar de que se encuentra regulado por ley las causas objetivas para un despido, esto aplica solo para los trabajadores ordinarios, es decir, aquellos sujetos a régimen de la actividad privada, que laboren cuatro o más horas diarias para un mismo empleador. Conviene destacar entonces que existe una clasificación distinta que la ley ha decidido denominar “trabajadores de situaciones especiales”. De acuerdo con los artículos 43 al 45 de la LPCL, este tipo de trabajadores son: el personal de dirección y los trabajadores de confianza. A simple vista, se podría considerar que ambos tipos de trabajadores son lo mismo, sin embargo, existe una pequeña diferencia entre ambos. Y, es que el personal de dirección siempre será un trabajador de confianza, pero el trabajador de confianza no siempre podrá acceder al título de “personal de dirección”. Como lo señala Espinoza, J. H. (2017, 131): “el personal de dirección y de confianza tiene un status distinto al de cualquier trabajador ordinario que lo hace más cercano al empleador sea personificándolo o asumiendo labores propias del poder de dirección y cuyas

decisiones son trascendentales para los fines de la empresa (trabajador de dirección) o trabajando directamente con los representantes del empleador y coadyuvando a la toma de decisiones empresariales (trabajador de confianza). De esta forma el personal de dirección o de confianza, dada la responsabilidad y representatividad asumida se encuentra directamente relacionado con el destino de la empresa.”

Es debido a este tipo de trabajadores, que el despido viene a catalogarse desde un ámbito subjetivo. Ello, porque no existe una causa justa que se le pueda imputar al trabajador para poder ser despedido, sino por el contrario, su estadía en el puesto de trabajo que desempeña dependerá únicamente de que empleador siga confiando en él. Promoviendo así los despidos arbitrarios en contra de estos trabajadores. Incluso, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sostiene lo siguiente:

“Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza. Sin embargo, aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario.”

Especialmente, nos centraremos en aquellos trabajadores que desde el inicio de la relación laboral accedieron a un cargo de dirección, y a su vez, constituiría su denominación como trabajador de confianza. Así, de acuerdo con el artículo 43 de la LPCL y el Exp. N.º 03501-2006-PA, este tipo de trabajador tiene las siguientes características:

- La existencia de una relación laboral especial entre el personal de alta dirección y el empleador se basa en la recíproca confianza de las partes. Cumpliendo con el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe.
- Debido a que en sus funciones prevalece la representatividad y responsabilidad, sus actos deben ofrecer plena garantía y seguridad.
- No podrán formar parte del sindicato, a menos que el estatuto de la organización sindical lo establezca expresamente.
- A diferencia de los despidos por causa justa establecidos en la LPCL, la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo.
- Respecto del periodo de prueba debe constar por escrito. Además, incluyendo el periodo inicial de 3 meses, puede extender hasta por 6 meses en caso del personal de confianza; mientras que si es personal de dirección podrá ser extendido hasta por un (1) año.

- Al encontrarse excluido de la jornada máxima legal, el personal de dirección no tiene derecho al pago de horas extras.

- No tienen derecho a una indemnización vacacional.

Pese a lo acotado, anteriormente sí se daba una indemnización a estos trabajadores cuando eran despedidos arbitrariamente, ejemplo que podemos ver en la Casación laboral N.º 3106-2016-Lima, donde se señala: *“A los trabajadores de confianza les corresponde la indemnización ante un despido arbitrario que se fundamente únicamente en el retiro de confianza como causal para extinguir el vínculo laboral.”*

Asimismo, la Casación laboral N.º 18339-2015-Lima también establece que:

“Corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza, en razón que el artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que rige el régimen de la actividad privada, no hace diferencia con aquellos que no tienen la mencionada condición.”

Ambos argumentos en base a que no debe existir distinción alguna entre el despido arbitrario de un trabajador común y el de un trabajador de confianza. Lo cual resulta bastante lógico, ya que, este retiro de confianza al no ser una causa justa no solo vulnera derechos laborales específicos, sino que incluso va en contra de la Constitución Política del Perú en su art. 27, donde se estipula <<la protección del trabajador frente al despido arbitrario>>. Entonces, a pesar de que existe un principio de continuidad y causalidad en el Derecho Laboral, se ha dejado entrever que esto no aplica a los trabajadores de dirección o de confianza. Es más, para este tipo de trabajadores, no es más que una utopía el derecho a percibir una indemnización por despido arbitrario, puesto que, en su mayoría, los Juzgados solo alegan la pérdida de confianza y no tienen en cuenta que de esta manera solo están aludiendo a dos tipos de Derecho del trabajo; uno que protege del despido arbitrario a un trabajador ordinario y otro que no lo hace cuando se trata de un trabajador especial. En definitiva, este tipo de situaciones deja en claro que se está dando un retroceso en el ámbito laboral, ya que esta distinción abre paso a un posible trato indiscriminado de estos trabajadores, quienes, como toda población económicamente activa, busca llevar para sí y su familia la ayuda económica para el sustento de su calidad de vida.

Consideraciones finales

Para poder establecer conclusiones de la Casación Laboral N.º 9916-2017-Lambayeque, es menester mencionar que la controversia surge a partir de que en algunas jurisprudencias sí atribuyen el derecho a la indemnización por despido arbitrario a aquellos trabajadores de confianza o de dirección como bien se ha visto líneas arriba. Sin embargo, en el caso materia de análisis, el sr. César Fernando Méndez López, quien desempeñó cargo como Director de la

Corporación Educativa del Norte – Escuela Cumbre SAC. no fue indemnizado por ello. De no existir la confianza, base subjetiva para un vínculo laboral entre el empleador y el trabajador especial, tampoco cabría la posibilidad de la existencia de este vínculo. Por ello, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en su décimo noveno fundamento jurídico, estableció que al actor no le asiste derecho a la readmisión del empleo o indemnización, ya que, al estar sujeto a la relación de confianza con su empleadora evidentemente significaba que no merecía una indemnización por despido arbitrario. De manera consecuente, bastaba la sola decisión del empleador para retirarle la confianza y dar por finalizada la relación laboral; declarando así, INFUNDADO el recurso de casación.

Según el artículo 27 de la Constitución peruana, la ley otorga a todo trabajador protección frente al despido arbitrario, sin embargo, a pesar de que la ley otorga ese beneficio salvaguardando los intereses del trabajador, en la Casación antes mencionada, queda explícito que los operadores del derecho no piensan lo mismo. Debido a ello, se ha tomado una postura **en contra** de lo establecido por la Sala. Además, se considera que la reposición no debe darse en el caso concreto, puesto que tal como lo ha establecido la jurisprudencia, el trabajador se encuentra sujeto a la confianza de su empleador y, a la pérdida de esta, no supone más que su despido. Sin embargo, desde el análisis realizado en las hojas anteriores, se tiene muy en claro que, si bien no merece la reposición, sí tiene derecho a la indemnización porque el trabajador de confianza o de dirección ha realizado labores y ha cumplido a cabalidad con lo que la empresa le ha encomendado. Pese a ser labores especiales, sería absurdo proteger a un trabajador y a otro no, más aún cuando los jueces no cumplen con interpretar de manera acertada la Carta Magna, permitiendo la constitucionalidad de normas ilegítimas. El hecho de que esto haya sido posible en la jurisprudencia deja entrever que se está discriminando a este empleado por poseer una característica especial frente a los demás, afectando así, tanto a los derechos específicos laborales como a los derechos inespecíficos del trabajador. Así, distintos comentaristas aseguran que sería una especie de suerte que en alguna sentencia un trabajador especial pueda acceder a su derecho a la indemnización por despido arbitrario.

Referencias

A) Bibliográficas

- Álvarez, J. y Palomeque, M. (2020). *Derecho del trabajo* (28^{va} ed.). Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias* (3^{ra} ed.). Palestra Editores S.A.C.
- Benites J. y otros (2019). *La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica* (1^{ra} ed.). Universidad Externado.
- Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo* (1ra ed. digital). Fondo Editorial PUCP.
- Ferro V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (1^a ed.). Fondo Editorial PUCP.
- Gonzáles, L.; Puntriano, C. y Valderrama, L. (2019). *Los contratos de trabajo. Régimen jurídico en el Perú* (1^{ra} ed.). Gaceta Jurídica S.A.
- Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo* (4^{ta} ed.). Fondo editorial PUCP.

B) Hemerográficas

- Espinoza, J. H. (2017). La calificación del personal de dirección o de confianza: entre los hechos y las formas. A propósito de la Casación Laboral N.º 11137-2014-LIMA. *Yachaq: Revista de Derecho* (8), 130-144.
- Gamonal, S. (2017). El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense. *Revista chilena de derecho privado* (28), 53-89. <https://bit.ly/40FYlmn>
- Lóyzaga, O. (2018). El despido laboral. *Alegatos*, 24(74), 65-88. <https://bit.ly/3ZBjL2D>
- Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista latinoamericana de derecho social* (22), 1-27. <https://bit.ly/3ZvOz4N>

C) Jurisprudencia

- STC Exp. N.º 03501-2006-PA
- Casación laboral N.º 18339-2015-Lima
- Casación laboral N.º 18450-2015-Lima
- Casación laboral N.º 3106-2016-Lima
- Casación laboral N.º 4396-2017-Lima
- Casación Laboral N.º 9916-2017-Lambayeque
- VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (22 de mayo del 2018)

D) Legislación

- Constitución Política del Perú 1993

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

E) Recursos electrónicos

Álvarez, E. y Cabrera, L. (2020). *Transgresión en los principios de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado* [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <https://bit.ly/3nEsC6y>

Álvarez, L. (2016). *La puesta a disposición del cargo de los trabajadores de dirección y confianza: Análisis de la sentencia en Casación 2120-2004-LIMA* [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad de Piura]. <https://bit.ly/3JYG0Ka>

Chamorro, O. (2016). *El despido disciplinario* [Trabajo de fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid]. <https://bit.ly/3zt8NBC>

De la Flor, C. (2017). *El ius variandi o poder de dirección tras la reforma laboral del 2012* [Trabajo de fin de Grado en Relaciones Laborales, Universitat Pompeu Fabra]. <https://bit.ly/3GaOZXr>

Romero, C. (2017). *El despido nulo. The null dismissal.* [Máster universitario en acceso a la profesión de abogado, Universidad de Alcalá]. <https://bit.ly/3nA83YN>

Zapata, D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N.º 18450-2015* [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://bit.ly/3Gcbdsp>