

Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Se aprecia del escrito de demanda, que corre en fojas setenta y seis a noventa y uno, que la actora solicita la desnaturalización de los contratos de servicios no personales desde el uno de abril de dos mil uno hasta el treinta de abril de dos mil tres; en consecuencia, se consideren como un contrato de naturaleza laboral a plazo indeterminado. Asimismo, pretende el pago de los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones no gozadas, gratificaciones de julio y diciembre; así como el pago del Bono jurisdiccional, más intereses legales y financieros. **Quinto:** La entidad recurrente denuncia como causal de su recurso, **infracción normativa del inciso 2) del artículo 48° de la Ley N° 26636. Sexto:** Respecto a la causal denunciada debemos decir que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, en ese sentido, al no estar contemplada la causal de **infracción normativa del inciso 2) del artículo 48° de la Ley N° 26636**, norma de carácter procesal, como causal de casación en el artículo 56° de la Ley antes citada; deviniendo lo invocado en **improcedente**. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021: **Declararon IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público encargado de los asuntos judiciales de la entidad demandada, **Poder Judicial**, mediante escrito de fecha veintidós de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y uno a doscientos sesenta y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Consuelo Eudisia Salcedo Sánchez**, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron. S.S. YRIVARREN FALLAQUE, CHAVES ZAPATER, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO W-1445575-295

CAS. N° 18450-2015 LIMA

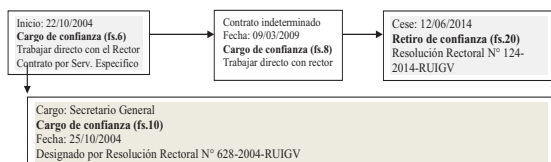
Reposición por despido incausado y otros. **PROCESO ORDINARIO - NLPT. SUMILLA:** No corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza, de conformidad con el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que rige el régimen de la actividad privada. Lima, veintitrés de agosto de dos mil dieciséis. **VISTA:** la causa número dieciocho mil cuatrocientos cincuenta, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Arias Lazarte**, con la adhesión de la señora jueza suprema **Mac Rae Thays** y los votos singulares de los señores jueces supremos **Arévalo Vela** y **Chaves Zapater**; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de los señores jueces supremos **De La Rosa Bedriñana** y **Malca Guaylupo**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega** (en adelante **La Universidad**), sobre reposición por despido incausado y otros. **CAUSALES DEL RECURSO:** El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento nueve a ciento trece del cuaderno de casación, por las siguientes causales de infracción normativa: **i) Por inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú** y **ii) Por inaplicación del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**, por lo que corresponde a esta Sala

Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. **CONSIDERANDO: Primero: Antecedentes** ii.1 Don **Oscar Martín Romero Aquino (demandante)**, interpone demanda' proponiendo como **pretensión principal** se declare que su despido fue incausado y se ordene su reposición al cargo de trabajador administrativo estable (Abogado Especializado en Legislación Universitaria) y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a partir del doce de junio de dos mil catorce hasta su real reposición, el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), más los intereses legales correspondientes, con costas y costos del proceso; como **pretensión subordinada**, solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma de tres millones quinientos sesenta y un mil setecientos diez con 40/100 nuevos soles (S/.3'561,710.40), más los intereses legales correspondientes, con costas y costos del proceso. ii.2 El **demandante** señala que ingresó a laborar a la **Universidad** con fecha veintidós de octubre de dos mil cuatro, bajo la modalidad de contrato de trabajo por servicio específico; posteriormente, a partir del nueve de marzo de dos mil nueve, suscribió contrato de trabajo a plazo indeterminado hasta que fue despedido sin mediar causa justa el doce de junio de dos mil catorce, con una remuneración mensual de doscientos noventa y seis mil ochocientos nueve con 20/100 nuevos soles (S/.296,809.20); señala que fue contratado para prestar labores como Abogado Especialista en Legislación Laboral, luego, en atención a la Resolución Rectoral N° 628-2004-RUIV de fecha veinticinco de octubre de dos mil cuatro, se le designó en el cargo de Secretario General de la **Universidad**, a partir del dos de noviembre de dos mil cuatro, el cual es un cargo de confianza que desempeñó hasta la fecha de su cese; sin embargo, refiere que ingresó a laborar en la condición de trabajador administrativo, y que si bien luego se le encargó temporalmente el cargo de confianza mencionado, su condición de trabajador administrativo estable nunca lo perdió. ii.3 Mediante Sentencia² emitida por el Décimo Quinto Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, se declaró infundada la demanda por considerar que el actor fue contratado para desempeñarse en el cargo de confianza de Secretario General, cargo que además por su naturaleza, reviste tal carácter especial de plena confianza, lo cual además era de pleno conocimiento del actor, por tanto 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 la situación especial de los trabajadores de confianza y la imposibilidad de brindarle la protección restitutoria o resarcitoria, por lo que concluye que no le asiste al actor el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario. ii.4 La Sentencia³ de Vista expedida por la Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintinueve de agosto de dos mil quince, confirmó la sentencia apelada al considerar que el cese del actor se dio al haberse retirado la confianza, por ende, no se evidencia la existencia de un despido incausado ni arbitrario, en su condición de trabajador de confianza. **Segundo: Constitución y régimen jurídico de los trabajadores de confianza** 2.1 El artículo 2º incisos 14 y 15 de la Constitución Política del Perú señala, respectivamente, que toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, y que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. De la misma forma, la Constitución (artículo 27º) establece un mandato constitucional de protección frente al despido arbitrario. 2.2 Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. 2.3 En referencia a ello, el artículo 40º de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Además, el artículo 42º de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios. **Tercero: Definición de trabajador de confianza** 3.1 En nuestro país el tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular originalmente estuvo restringido al caso de los gerentes a que se refería la Ley de sociedades Mercantiles N° 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades aprobado por Decreto Supremo N° 003-85-JUS⁴. 3.2 Recién por Ley N° 24514, artículo quince, se regula lo referente a los trabajadores de confianza en el ámbito privado,

estableciendo que sólo podrán ser desempeñados dichos cargos por empleados. Es en virtud del Decreto Legislativo N° 728, en cuyo artículo 43° de su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que se establece “[...] *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 [...]*”. 3.3 El Tribunal Constitucional⁶, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial. b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) Dirección y dependencia; es decir que puede 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 para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita. f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, **ésta en cambio es de naturaleza subjetiva**. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley. g) El período de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el período inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza. h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo. i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92-TR, en su artículo 24, establece: “La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”. 3.3 Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fuera aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL) en su artículo 43° establece que [...] Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de 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 [...]*. 3.2 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, son sus colaboradores directos. El Tribunal Constitucional –en la sentencia citada– 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. 3.3 De otro lado, es de resaltar que el mismo Tribunal Constitucional sostiene que para ser 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’**). 3.4 Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera: a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley. b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. 3.5 De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo 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 su empleo. 3.6 El artículo en referencia debe ser concordado con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma que cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° de la norma en mención, este tiene habilitada la acción correspondiente, para dejar sin efecto tal calificación. 3.7 Luego de calificada el cargo como de confianza, las consecuencias del cese laboral, dependerá del tipo de trabajador de que se trate. Así: a) *Si estamos frente a un trabajador cuya ‘relación laboral es de exclusiva confianza’* el sólo retiro de la confianza invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, sin que exista la obligación de indemnizar por el despido. b) *Por el contrario si se tratara de un trabajador cuya ‘relación laboral sea mixta’*, es decir que habiendo accedido a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, haya sido promovido por el empleador a la condición de trabajador de confianza, en cuyo caso si se le despide por el retiro de la confianza si cabría no solo la reposición al puesto de trabajador ordinario, o la indemnización por el despido arbitrario, pues el retiro de la confianza debiera tener como lógica consecuencia que regrese a su cargo ‘común’ de origen y no a que pierda el trabajo. Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuirsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedirse en el transcurso de un tiempo. De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución. De esa manera se previene el que la promoción laboral pueda ser mal utilizada generando un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del *ius variandi* que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido. 3.8 No obstante lo antes señalado debe considerarse que la Corte Suprema de la República mediante Casación N° 1489-2000-Lima, de fecha primero de diciembre del dos mil, ha considerado que [...] los trabajadores de confianza de empresas que se rigen por las normas de la actividad privada se encuentran igualmente protegidos contra el despido arbitrario, por lo que al

haber sido despedido sin expresión de causa le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario [...]. Sobre la base de la casación citada los autores citados sostienen que la apreciación de la Corte suprema permite considerar tres aspectos: a) El retiro de la confianza es un derecho del empleador b) Los trabajadores de confianza tienen una estabilidad laboral relativa, por lo que les corresponde el pago de una indemnización frente al despido arbitrario; y, c) Con el pago de la mencionada indemnización se extingue definitivamente el vínculo laboral. 3.9 En cuanto a la posición asumida por la Corte Suprema, en la referida sentencia casatoria, considero que no resulta cierto que la regla, tratándose de trabajadores de confianza, sea que su cese, cual fuere el motivo, incluyendo el mero retiro de la confianza, de lugar siempre al pago de una indemnización por despido arbitrario. Tal creación jurisprudencial tendría como consecuencia que el acto de celebración del contrato de trabajo para ejercer cargos de confianza contenga **tácitamente** una cláusula de 'indemnización por despido arbitrario', toda vez que siempre que cese el trabajador, sea cual fuere la causa, incluyendo el retiro de confianza, tendría que ser indemnizado por ser arbitrario dicho cese, lo que resultaría absurdo. 3.10 Al respecto cabe señalar que la regla tratándose de los trabajadores de confianza es en sentido inverso, es decir, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario, siendo que por excepción ello será posible en los casos en que estemos frente a trabajadores **cuya 'relación laboral sea mixta'**, es decir hayan sido trabajadores comunes y luego promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso el retiro de confianza no puede ni debe extinguir el vínculo contractual, sino que debe dar lugar a que el trabajador retorne al puesto de trabajo 'común'. Y si se le despide, con motivo del retiro de la confianza, del cargo de confianza y del cargo 'común' entonces sí correspondería no solo la reposición en el cargo 'común', o la indemnización por despido arbitrario. **Cuarto: Análisis del caso concreto** 4.1 El recurrente presenta su demanda con fecha ocho de julio de dos mil catorce, tras haber sido despedido por la Universidad, mediante carta N° 2065-ORH-RUIGV-2014, de fecha doce de junio. A través de dicha carta se le retira la confianza. El recurrente en su demanda y en sus medios probatorios afirma que: "Ingresó a trabajar con contratos a plazo fijo", "que pasó a la condición de trabajador administrativo en condición de indeterminado" y "la Universidad ha incurrido en despido incausado al asumir, erróneamente, que el retiro de la confianza que depositó en mí al designarme como Secretario General, podía extinguir mi relación laboral con ella, omitiendo considerar que en mi condición inicial era trabajador administrativo (condición que luego se convirtió en estable)". 4.2 En efecto, el período laboral, en una **línea de tiempo**, del demandante fue la siguiente:



4.3 De la línea de tiempo citada se puede apreciar que el demandante fue contratado, según Contrato de Trabajo de Servicio Especifico, de fecha veintidós (**viernes**) de octubre del dos mil cuatro, obrante de folios seis a siete, 'para desempeñar cargo de confianza', como expresamente se estipula en la cláusula tercera del mismo, en el que se especifica que será para 'trabajar directamente con el señor Rector'. 4.4 Del mismo modo, cuando se celebra el denominado 'Contrato de Trabajo a tiempo indeterminado', su fecha nueve de marzo del dos mil nueve, también se especifica que lo es para que se desempeñe 'cargo de confianza' y que trabaje 'directamente con el señor Rector'. Así consta de la cláusula segunda del documento de folio ocho. 4.5 Por último, tenemos que por Resolución Rectoral N° 628-2004-RUIGV, de fecha veinticinco de octubre del dos mil cuatro (**lunes**), que obra a folio diez, se resuelve designar al actor como Secretario General de la Universidad indicándose que 'desempeñará el cargo bajo la dependencia directa del Rector'. Y, por Resolución Rectoral N° 124-2014-RUIGV, de fecha diez de junio del dos mil catorce, se resuelve retirar la confianza al demandante en el cargo de Secretario General de la Universidad. 4.6 Como puede apreciarse el único y exclusivo cargo que ha tenido el demandante desde que inició su labor en la **Universidad**, hasta que fue despedido, ha sido el de Secretario General de la **Universidad**, y en todos los documentos obrantes en autos lo que se acredita es que dicho cargo era de confianza, que dependía directamente del Rector de la Universidad. 4.7 Lo mismo ocurre con las boletas de pago presentadas como medios probatorios del actor, que obran de folios treinta y siete a ciento veintinueve, en los que aparece de modo expreso o que ejerce el cargo de Secretario general y en la mayoría de ellos, además, se especifica que el cargo es de confianza, pero basta el hecho de que se trate de ocupar el cargo referido para que el actor tenga claro que su

cargo era de confianza, no solo por sus contratos y designaciones preexistentes, sino por la naturaleza misma del cargo y de la función desempeñada. Y, si bien, en las boletas de folios ciento veintiuno a ciento cuarenta y seis no aparece el cargo referido ni la condición de confianza, ello no cambia la situación en la medida que el actor hasta su cese continuó ejerciendo el mismo cargo, sobre la base de los mismos contratos y Resoluciones Rectorales de designación. 4.8 Si ello es así, el actor inició, continuó y concluyó su trabajo siendo un trabajador de confianza, en cuya condición es incompatible sostener que pueda ser trabajador en condición de indeterminado, toda vez que por su naturaleza los trabajadores de confianza se encuentran sujetos a una relación de naturaleza determinada, situación que conocía plena y absolutamente el actor, desde que su ingreso a trabajar para la **Universidad** lo fue para el cargo de confianza, para trabajar directamente con el Rector, y sólo así se mantuvo durante todo su ciclo laboral, como Secretario General. 4.9 En dicho contexto fáctico, se tiene que el demandante no fue de 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; todo lo contrario, el actor es de 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. 4.10 En tal sentido, para el actor la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva, como expresamente lo sostiene el Tribunal Constitucional en la STC N° 3501-2006-PA/TC. 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, que es precisamente el caso del demandante. 4.11 Sostener lo contrario sería admitir que todo trabajador de confianza a quien se le retira la confianza tenga derecho a la indemnización por el despido, lo cual es un absurdo, pues si así fuera todo aquel que contrata a un trabajador de confianza sabrá que al retirarle la confianza le tiene que indemnizar, es decir, el trabajador de confianza estaría en mejor posición que el trabajador común, a quien para indemnizarle se tiene que probar que el despido fue arbitrario, en el caso del de confianza, bajo dicha interpretación, no sería necesario. Dicho de otra forma, en los contratos de trabajadores de confianza habría una cláusula tácita de pago de indemnización por despido arbitrario, por cuanto todo retiro de confianza tendría como consecuencia dicho pago. Tal interpretación no resiste análisis alguno en el marco constitucional y legal actual. 4.12 El único supuesto en el que corresponde la indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza es el caso en que el trabajador, siendo trabajador común, haya sido promocionado, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirarse la confianza y despedirse en el transcurso de un tiempo. En estos casos se indemniza por el hecho de que el retiro de la confianza no debe ni puede importar que el trabajador pierda el empleo, sino única y exclusivamente que retorne a su puesto de trabajo del cargo ordinario o de trabajador común que tiene. 4.12 De otro lado, conforme con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. El actor no acudió a la instancia judicial cuestionando la calificación de cargo de confianza que ostentaba, y trabajó en esa condición por más de diez años, y sólo después del cese presenta la demanda, lo que resulta totalmente extemporáneo e injustificado, tal como lo consideró en el Tribunal Constitucional al resolver el Expediente N° 03926-2007-PA/TC. 4.13 En cuanto a la calificación del cargo de confianza ocupado por el actor, Secretario General de la **Universidad**, es evidente que si conforme al Estatuto de la Universidad, obrante de folios trescientos treinta y ocho a trescientos cincuenta, es potestad del Rector, conforme al artículo cuarenta, inciso d) 'nombrar al Gerente General y demás cargos de confianza', y en el presente caso el demandante fue designado por el Rector en el cargo de confianza que ostentó durante todo su ciclo laboral, lo que está probado con la Resolución Rectoral de folios ocho a nueve, por tanto no hay duda de tal calificación. Máxime si la contratación se realizó para que el actor 'trabaje directamente con el Rector', tal como aparece establecido en la cláusula tercera del contrato de trabajo de folios seis a siete, de folios ocho, y de las resoluciones rectorales de folios ocho a dieciséis, siendo el Rector el órgano máximo de Dirección Universitario de la **Universidad**, conforme al artículo treinta y cuatro del referido Estatuto. A ello se suma el hecho de que al

demandante se le comunicó por escrito que el puesto que ocuparía era de confianza, y que así fue calificado dicho cargo, lo que expresamente consta del contrato de trabajo y de las resoluciones rectorales citadas, de modo que el actor no puede negar que conocía desde el inicio de su actividad laboral tal situación. A lo que se añade que en las boletas de pago presentadas como medios probatorios del actor, que obran de folios treinta y siete a ciento veintinueve, aparece de modo expreso o que ejerce el cargo de Secretario general y en la mayoría de ellos, además, se especifica que el cargo es de confianza, pero basta el hecho de que se trate de ocupar el cargo referido para que el actor tenga claro que su cargo era de confianza, no solo por sus contratos y designaciones preexistentes, sino por la naturaleza misma del cargo y de la función desempeñada. Y, si bien, en las boletas de folios ciento veintiuno a ciento cuarenta y seis no aparece el cargo referido ni la condición de confianza, ello no cambia la situación en la medida que el actor hasta su cese continuó ejerciendo el mismo cargo, sobre la base de los mismos contratos y Resoluciones Rectorales de designación. Por tanto, la inobservancia de las formalidades en algunas boletas de pago no enerva dicha condición de confianza si de la prueba actuada esta se acredita, tal como lo sostiene el Tribunal Constitucional en la STC N° 3501-2006 AA/TC. En suma, en el presente se cumplen todos los requisitos para sostener que el cargo desempeñado por el actor durante toda su vida laboral fue de confianza. **Quinto:** Teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos que anteceden, es oportuno referirnos a las infracciones normativas sustentadas por el recurrente en el siguiente sentido: **1.1 Inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú**, señala que el Colegiado Superior al haber inaplicado el Principio de Primacía de la Realidad no solo ha desestimado la reposición como pretensión principal de la demanda, sino también ha desestimado en vía alternativa la indemnización por despido arbitrario, al limitarse en señalar que el cargo que desempeñaba era de confianza a la fecha del cese, sin analizar si la demandada tenía facultades para ejecutar el despido sin causa, y si el recurrente a su fecha de ingreso ocupaba un cargo administrativo o de confianza, como es el de Secretario General. Sobre el particular, conforme lo hemos sostenido anteriormente, está suficientemente probado que todo el ciclo laboral del actor en la Universidad se desarrolló ocupando el puesto de confianza de Secretario General, lo que además se sustenta en la primacía de la realidad, toda vez que así ocurrieron los hechos en la realidad, y sostener lo contrario sería crear una falsa apreciación de los hechos, lo que afectaría la vigencia del mencionado principio que informa al Derecho Laboral. Por tanto la causal deviene en infundada. De otro lado debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú establece que 'La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario'. No tratándose el presente caso de un despido arbitrario, en la medida que en el caso de autos estamos frente a una 'situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el retiro de confianza en cambio es de naturaleza subjetiva', y como tal no resultaría factible juzgar el carácter arbitrario ni el despido, por tanto la causal deviene en infundada. **1.2 Inaplicación del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que la norma denunciada señala que para cuantificar la indemnización por despido arbitrario, corresponde a una remuneración y media por cada año completo de servicios o doce remuneraciones como tope, por lo que no existe motivo por el que el Colegiado Superior desestime esta reclamación, solo por el hecho de haber cesado bajo el cargo de confianza como Secretario General; que si bien el retiro de confianza no se encuentra regulado en la ley como causa de cese justificado, y que al desaparecer dicha confianza, no es posible la subsistencia de la relación laboral, esto no supone que el empleador se libere de la indemnización tarifada que refiere la norma denunciada. **Sobre el particular, estando probado la no existencia de despido, en los términos normativos, y menos que se pueda juzgar el carácter arbitrario o no del mismo por las razones señaladas que el cese del actor obedece a una estamos frente a una** 'situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el retiro de confianza en cambio es de naturaleza subjetiva', mal podría resultar aplicable una norma cuyo supuesto de hecho es la pre existencia acreditada de un despido arbitrario. Lo que determina que la causal devenga en infundada. **Sexto:** Cabe precisar, que de acuerdo a los causales declaradas precedentes, como a los fundamentos del recurso de casación, el recurrente se encuentra impugnando el extremo que declaró infundado el pago de la indemnización por despido arbitrario, por lo que la pretensión principal que solicita su reposición que fue declarada infundada por las instancias de mérito, se encuentra consentida. El tal sentido, nuestra decisión se encuentra limitada a resolver sobre las causales relacionadas con la pretensión subordinada. Por estas consideraciones: **FALLO:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte; en consecuencia, **NO**

CASARON la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, sobre reposición por despido incausado y otros y los devolvieron. S.S. AREVALO VELA, MAC RAE THAYS, CHAVES ZAPATER, ARIAS LAZARTE. **EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO AREVALO VELA, ES COMO SIGUE: MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, sobre reposición por despido incausado y otros **CAUSALES DEL RECURSO:** Por resolución de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento nueve a ciento trece del cuaderno de casación, por las siguientes causales de infracción normativa: **i) Por inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú y ii) Por inaplicación del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**, por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales. **CONSIDERANDO: Primero:** Vía judicial Se aprecia en la demanda que corre en fojas ciento cuarenta y ocho, subsanada en fojas ciento setenta y ocho, se advierte que el actor solicita como pretensión principal que se declare que su despido fue incausado, en consecuencia, se ordene su reposición como trabajador administrativo estable, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el doce de junio de dos mil catorce hasta la fecha de su reposición; asimismo pide que se le deposite su compensación por tiempo de servicios correspondiente al periodo en que este despedido, más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso. Con la sentencia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis, el Juez del Décimo Quinto Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve el Colegiado de la Tercera Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior confirmó la sentencia apelada por considerar que del análisis de los autos se advierte que el cese del actor se dio al haberse retirado la confianza, y que por tanto no se evidencia la existencia de un despido incausado ni arbitrario. **Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **Tercero:** Antes de emitir pronunciamiento sobre las causales declaradas precedentes, este Supremo Tribunal considera pertinente analizar el tema de los trabajadores de confianza y de dirección. **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 aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, conforme el primer párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por otro lado, **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, conforme lo prevé el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Las definiciones antes expresadas derivan de la legislación nacional, sin embargo, es necesario precisar que todo trabajador, sea que ocupe un puesto llamado de dirección o de confianza, en la práctica debe contar con la confianza de su empleador. **Cuarto:** Sobre la **infracción normativa por inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú**, debo señalar que la causal de inaplicación de una norma de derecho material, es denominado por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver

el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica⁸; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del órgano jurisdiccional en utilizar un determinado enunciado normativo que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico objeto del litigio. En el citado artículo 27°, se dispone lo siguiente: "(...) *La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*". **Quinto:** El demandante en declaración asimilada señala que laboró para la demandada desde el veintidós de octubre de dos mil cuatro al doce de junio de dos mil catorce, habiendo ocupado el cargo de abogado especializado en legislación universitaria y de Secretario General. El demandante admite que a partir del dos de noviembre de dos mil cuatro asumió el cargo de confianza como Secretario General, lo que se corrobora con la Resolución Directoral N° 628-2004-RUIGV que corre en fojas ocho. En fojas veintitrés corre Resolución Rectoral N° 124-2014-RUIGV de fecha diez de junio de dos mil catorce, donde consta que se le retiró la confianza en el cargo de Secretario General a partir del diez de junio de dos mil catorce. El demandante alega que fue contratado como trabajador administrativo estable, sin embargo no ha demostrado que haya realizado estas labores ni la de abogado especializado en legislación universitaria, pues, de los contratos, recibos de pagos y demás documentos que corren en autos se determina que siempre ocupó el cargo de confianza de Secretario General en la que dependió directamente del Rector de la Universidad. **Sexto:** El Juez Supremo que suscribe considera que los trabajadores comunes u ordinarios gozan de estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos sino por causa prevista en la ley; mientras que los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la "confianza" de su empleador, por lo que el retiro de la misma constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave que son objetivos. En el presente caso, tenemos que el demandante siempre se desempeñó en el cargo de confianza de Secretario General, por lo que aplicando el criterio antes descrito, se concluye que el retiro de la confianza por parte del Rector de la Universidad demandada, no constituye un despido arbitrario sino una situación especial de extinción del vínculo laboral. **Séptimo:** Sobre el tema materia de análisis el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1042-2007-PA/TC de fecha nueve de junio de dos mil nueve, ha establecido lo siguiente: "(...) 3. *La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por la cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral. En el presente caso, el recurrente tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado mediante Resolución N° 018-06-GR/PRES, de fecha 18 de enero de 2006, que corre a fojas 29, era de confianza; en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación (...)*". Este criterio lo mantiene el Tribunal Constitucional, tal como se aprecia de las sentencias recaídas en los Expedientes Nos. 641-2010-PA/TC de fecha dieciocho de agosto de dos mil diez, 1012-2010-PA/TC de fecha doce de abril de dos mil once, 3285-2013-PA/TC de fecha veintitrés de julio de dos mil catorce, entre otros. Como se puede apreciar para el supremo interprete de la Constitución, la terminación del vínculo laboral que tiene como motivo o causa el retiro de confianza del empleador, no supone un despido arbitrario, criterio que coincide con el que tiene el Juez Supremo que suscribe. **Octavo:** De lo expuesto precedentemente, se concluye que no se ha configurado el despido arbitrario del recurrente, por lo que no resulta aplicable el artículo 27° de la Constitución Política del Perú; por lo expuesto esta causal deviene en infundada. **Noveno:** En cuanto a la *infracción normativa por inaplicación del artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR*, debo decir que el citado dispositivo legal textualmente señala: "(...) *La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba*". **Décimo:** El citado artículo está referido a la forma de cálculo de la indemnización por despido arbitrario, sin embargo, el mismo no resulta aplicable al caso *sub examine*, toda vez que ha quedado establecido que no se ha producido el despido arbitrario del actor; razón por la que esta causal deviene en infundada. **Décimo Primero:** Por la presente dejo constancia que de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, me aparto de criterios anteriores referidos a la terminación del vínculo laboral del trabajador de confianza que tiene como causa el retiro de confianza del empleador. Por las consideraciones expuestas: **MI VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro; y se **ORDENE** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano"; en

el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, sobre reposición por despido incausado y otros y se devuelvan. **S.S. ARÉVALO VELA EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO CHAVES ZAPATER, ES COMO SIGUE: Primero:** Mediante el auto de calificación de la presente causa de fecha siete de abril del dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento nueve del cuaderno de casación, se tiene que se ha calificado el recurso de casación interpuesto por el demandante por las causales de infracción normativa por: i) inaplicación del artículo 27 de la constitución Política del Perú e ii) inaplicación del artículo 38° del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Misma normatividad que ampara y otorga una adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario. **Segundo:** Es verdad que en casaciones anteriores, tal como la N° 15156-2014 (mencionada en el voto en discordia del presente proceso), del tres de agosto de dos mil quince, el suscrito ha aceptado la posición que, si un trabajador de confianza es despedido, sin que tal decisión halle sustento en hecho objetivo relacionado con su capacidad o conducta, le corresponde una tutela indemnizatoria. Sin embargo, tal posición, al tener como requisito sine qua non la sustentación de la misma en un "hecho objetivo", requiere y exige un análisis particular, sobre las circunstancias en las que se produjo dicho despido. **Tercero:** Vale recalcar, que tal decisión se adoptó y se seguirá adoptando tratándose de trabajadores que ingresen en esta categoría atendiendo a su responsabilidad, cargo y funciones encomendadas que los coloca en la posición "de confianza" frente a la empresa, siempre y en cuando se demuestre, como se hace referencia en el párrafo anterior, que dicho despido realmente fue arbitrario, ajeno a la capacidad y desempeño del trabajador de confianza. **Cuarto:** Siendo así, en el caso presente, el suscrito examinó los medios probatorios obtenidos durante el proceso y mediante los cuales se advierte que: 1.- Conforme al estatuto de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, que obra en la hoja 338, se trata de una asociación civil, sin fines de lucro y dedicada a la educación superior. 2.- Mediante Resolución N° 789-2014-ANR del 15 de mayo de 2014 de fojas 403 y la Resolución N° 878-2014-ANR del 19 de mayo del 2014 de fojas 429, la Asamblea Nacional de Rectores decidió intervenir tal Universidad, dadas las graves irregularidades académicas y administrativas, suspendiendo en sus funciones al rector y vicerrector, conformándose una comisión de orden y gestión, que hará las veces de consejo y asamblea universitaria. No pasa desapercibido, que uno de los fundamentos de tal decisión fue el haber adoptado acuerdos contrarios a la finalidad no lucrativa de la Universidad. 3.- Asimismo, se advierte de las resoluciones rectorales de fojas 10 y siguientes que el rector Luis Cervantes Liñan designo en el cargo de Secretario General de la Universidad al demandante Mario Romero Aquino desde el inicio de su relación laboral, esto es el 22 de octubre del 2004, a quien luego de los sucesos precitados, se le retiró la confianza y por lo tanto se le cesó el 10 de Junio de 2014, según es de verse del folio 29. 4.- Hizo constar el jefe de Recursos Humanos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega a fojas 22, que el demandante percibía una remuneración mensual en los 2009 a 2011, cuya renta bruta oscilaba entre los S/. 91, 461.81 y S/. 728, 883.46, así como también, se verifica lo mismo de sus boletas de pago obrantes de fojas 37 a 147, siendo este particular justamente una de las irregularidades advertidas por la Asamblea Nacional de Rectores. Y es a consecuencia de esta última remuneración, obrante de fojas 149, la misma que asciende a s/. 296 809.20, la que permite cuantificar al demandante su indemnización en la suma ascendente de s/.3 561 710.40 nuevos soles, al estimar que su despido fue arbitrario. **Quinto:** Por lo que, las precitadas circunstancias, configuran un matiz especial, que permite al suscrito distinguir este caso particular de la generalidad, esto es, de aquellos otros en que se despide a personal de confianza sin razonable sustento. Con las razones expuestas, suscribo el voto de los señores jueces supremos, Arévalo Vela y Arias Lazarte, quienes proponen se declare infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante. **S.S. CHAVES ZAPATER EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE, CON LA ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS DE LA ROSA BEDRIÑANA Y MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE: MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, que confirmó la **Sentencia de primera instancia** de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, sobre reposición por despido incausado y otros **CAUSALES DEL RECURSO:** El presente recurso de casación ha sido declarado precedente mediante resolución de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento nueve a ciento trece del cuaderno de casación, por las siguientes causales de infracción normativa: i)

Por inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú y ii) Por inaplicación del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO: **Primero: Antecedentes Judiciales.** Según escrito de demanda que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento setenta y uno, subsanada en fojas ciento setenta y ocho a doscientos nueve, el accionante, **Oscar Martín Romero Aquino**, interpone despido incausado a efecto se ordene su reposición al cargo de trabajador administrativo estable (Abogado Especializado en Legislación Universitaria) y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a partir del doce de junio de dos mil catorce hasta su real reposición, el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), más los intereses legales correspondientes, con costas y costos del proceso; como pretensión subordinada, solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma de tres millones quinientos sesenta y un mil setecientos diez con 40/100 nuevos soles (S/.3'561,710.40), más los intereses legales correspondientes, con costas y costos del proceso. El recurrente señala que ingresó a laborar a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega con fecha veintidós de octubre de dos mil cuatro, bajo la modalidad de contrato de trabajo por servicio específico; posteriormente, a partir del nueve de marzo de dos mil nueve, suscribió contrato de trabajo a plazo indeterminado hasta que fue despedido sin mediar causa justa el doce de junio de dos mil catorce, con una remuneración mensual de doscientos noventa y seis mil ochocientos nueve con 20/100 nuevos soles (S/.196,809.20); señala que fue contratado para prestar labores como Abogado Especialista en Legislación Laboral, luego, en atención a la Resolución Rectoral N° 628-2004-RUIV de fecha veinticinco de octubre de dos mil cuatro, se le designó en el cargo de Secretario General de la universidad demandada, a partir del dos de noviembre de dos mil cuatro, el cual es un cargo de confianza que desempeñó hasta la fecha de su cese; sin embargo, refiere que ingresó a laborar en la condición de trabajador administrativo, y que si bien luego se le encargó temporalmente el cargo de confianza mencionado, su condición de trabajador administrativo estable nunca lo perdió. **Segundo:** Mediante Sentencia emitida por el Juez del Décimo Quinto Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, se declaró infundada la demanda; asimismo, la Sentencia de Vista expedida por la Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, confirmó la sentencia apelada. Las instancias de mérito señalan que el demandante fue contratado desde un inicio para desempeñarse en el cargo de confianza de Secretario General de la universidad demandada, por lo que no cabe la configuración del despido incausado ni arbitrario, pues su cese se sustentó válidamente en la causal de retiro de confianza, lo cual consideran como válido para la extinción del vínculo laboral por la situación especial de los trabajadores de confianza, en ese sentido, no le corresponde la protección restitutoria (reposición) o resarcitoria (indemnizatoria). **Tercero:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsuimidos en el mismo las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **Cuarto:** En el caso de autos, el recurrente fundamenta las infracciones normativas en el siguiente sentido: **I. Inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú**, señala que el Colegiado Superior al haber inaplicado el Principio de Primacía de la Realidad no solo ha desestimado la reposición como pretensión principal de la demanda, sino también ha desestimado en vía alternativa la indemnización por despido arbitrario, al limitarse en señalar que el cargo que desempeñaba era de confianza a la fecha del cese, sin analizar si la demandada tenía facultades para ejecutar el despido sin causa, y si el recurrente a su fecha de ingreso ocupaba un cargo administrativo o de confianza, como es el de Secretario General. **II. Inaplicación del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que la norma denunciada señala que para cuantificar la indemnización por despido arbitrario, corresponde a una remuneración y media por cada año completo de servicios o doce remuneraciones como tope, por lo que no existe motivo por el que el Colegiado Superior desestime esta reclamación, solo por el hecho de haber cesado bajo el cargo de confianza como Secretario General; que si bien el retiro de confianza no se encuentra regulado en la ley como causa

de cese justificado, y que al desaparecer dicha confianza, no es posible la subsistencia de la relación laboral, esto no supone que el empleador se libere de la indemnización tarifada que refiere la norma denunciada. **Quinto:** Cabe precisar, que de acuerdo a los causales declaradas procedentes, como a los fundamentos del recurso de casación, el recurrente se encuentra impugnando el extremo que declaró infundado el pago de la indemnización por despido arbitrario, por lo que la pretensión principal que solicita su reposición que fue declarada infundada por las instancias de mérito, se encuentra consentida. **Sexto:** En cuanto a la causal de **inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú y del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**. La inaplicación de una norma de derecho material se configura cuando se deja de aplicar un precepto que contiene la hipótesis que describe el presupuesto fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la ley aplicable al caso; asimismo, cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma de derecho material, no basta invocar la norma o normas inaplicadas, sino que se debe demostrar la pertinencia del precepto a la relación fáctica establecida en las Sentencias de mérito y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. **Sétimo:** Se debe considerar que el derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a este último, el artículo 27° de la referida norma constitucional prevé que: *"La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario"*; es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de causa o motivo, la ley le otorgará una "adecuada protección", debiendo entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación. Además de lo señalado, también debe agregarse lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, lo que implica abordar cualquier controversia surgida entre trabajador y empleador al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral. **Octavo:** A nivel legislativo, si bien el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR no prevé la extinción unilateral del vínculo laboral del trabajador de confianza o dirección; sin embargo, debe de tenerse presente lo dispuesto en el artículo 22° del mencionado texto normativo, el cual señala que para despedir a un trabajador de la actividad privada que labore cuatro horas o más, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley, la cual tiene que estar relacionada a la capacidad o conducta del mencionado trabajador, siendo el caso que la alegación de "retiro de confianza" no se encuentra reconocida como una de estas. Cabe precisar, que el artículo 10° del referido Texto Único Ordenado señala que el período de prueba es de tres (03) meses, y a cuyo término, el trabajador tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario, siendo para el caso de los trabajadores de confianza, que dicho período puede ampliarse hasta seis (06) meses. **Noveno:** Estando a lo señalado, el Colegiado Superior debió aplicar lo dispuesto en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y por consiguiente otorgar la indemnización por despido arbitrario dispuesta en el artículo 38° del mismo cuerpo normativo, la cual fija el monto máximo indemnizatorio equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones; en razón que las normas mencionadas no hacen ninguna diferencia de trato entre trabajadores de confianza o dirección y aquellos que no tienen dicha condición. **Décimo:** En consecuencia, si a los trabajadores que tienen la condición "de confianza" se les invoca la "pérdida de confianza", como causal de despido, sin estar sustentada en un hecho objetivo relacionado a su capacidad o conducta conforme a los artículos 23° y 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, les corresponderá el otorgamiento de la tutela indemnizatoria que dispone la normas denunciadas por el recurrente, por tanto las infracciones normativas referidas en el considerando sexto son **fundadas**. **Décimo Primero:** La presente resolución se emite de conformidad con la reiterada jurisprudencia emitida por esta Sala Suprema, tal como las recaídas en las Casaciones Laborales Nos. 15156-2014-LIMA y 13810-2014-LIMA, de fechas tres de dos mil dos mil quince y veintitres de marzo de dos mil quince, respectivamente. Por estas consideraciones: **NUUESTRO VOTO** es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro; **y actuando en sede de instancia: SE REVOQUE** la **Sentencia de primera**

instancia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, que declaró infundada la demanda, y **REFORMANDOLA** se declare **FUNDADA** la demanda sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, con costas y costos del proceso; **SE ORDENE** que la liquidación del concepto otorgado se efectúe por el Juez de primera instancia en ejecución de Sentencia; y **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, sobre reposición por despido incausado y otros y se devuelvan. S.S. YRIVARREN FALLAQUE, DE LA ROSA BEDRIÑANA. MALCA GUAYLUPO

¹ Fs. 148 a 171, subsanada en fojas 178 a 209

² Fs. 316 a 334

³ Fs. 469 a 494

⁴ AREVALO VELA, Javier y YNAMI GARCIA Suhel. *Diálogo con la jurisprudencia* N° 112, Gaceta Jurídica, p. 29.

⁵ STC 03501-2006-AA/TC

⁶ AREVALO VELA, Javier y otra. *Idem*, p. 31.

⁷ STC 3501-2006-PA/TC

⁸ MONROY GALVEZ, Juan. *Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano*. En Revista Peruana de Derecho Procesal N° I, Lima-Perú, Setiembre 1997, p. 30.

⁹ CASACIÓN N° 607-2013-JUNIN emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, de fecha treinta de setiembre de dos mil trece.

W-1445575-296

CAS. N° 18600-2015 LIMA

Nullidad de despido y otro. PROCESO ORDINARIO. Lima, veinte de junio de dos mil dieciséis. **VISTO** y **CONSIDERANDO**: **Primero**: El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera e Industrial Sagitario S.A.**, mediante escrito de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos tres a trescientos trece, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta y cinco a doscientos noventa y tres, que **confirmó** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas doscientos tres a doscientos doce, que declaró **fundada en parte** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo**: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero**: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto**: Se aprecia en la demanda, que corre en fojas cincuenta y uno sesenta y tres, subsanada en fojas sesenta y seis, que el actor solicita se declare la nulidad del despido efectuado por encontrarse incurso en las causales previstas en los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se ordene la reposición en su respectivo puesto de trabajo, el pago de las remuneraciones devengadas, compensación por tiempo de servicios y demás beneficios que se devenguen, más intereses legales. Además, pretende el pago de la suma de veinticinco mil con 00/100 nuevos soles (S./25,000.00), por concepto de indemnización por daño moral. **Quinto**: La recurrente denuncia, textualmente, como causal de su recurso, la **observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva prevista en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**. **Sexto**: Respecto a la causal invocada, resulta pertinente señalar que el recurso de casación por su naturaleza extraordinaria y formal requiere del cumplimiento de determinados requisitos establecidos por la ley para su interposición, dentro de los que se encuentran las causales para recurrir en casación, previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo,

modificado por la Ley N° 27021; sin embargo, de lo expuesto en el recurso se advierte que lo invocado no se encuentra previsto en la referida norma; deviniendo en **improcedente**. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera e Industrial Sagitario S.A.**, mediante escrito de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos tres a trescientos trece; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Oscar Bellido Gonzáles**, sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron. S.S. AREVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO W-1445575-297

CAS. N° 18612-2015 CUSCO

Reposición por despido incausado. PROCESO ORDINARIO-NLPT. **SUMILLA**: El adecuado análisis del Régimen Laboral forma parte del derecho al Juez Natural, condición que debe ser analizada en la calificación de la demanda. Lima, veintinueve de julio de dos mil dieciséis. **VISTA**: la causa número dieciocho mil seiscientos doce, guión dos mil quince, guión **CUSCO**, 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 **Procurador Público del Gobierno Regional del Cusco**, de fecha trece de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha uno de octubre de dos mil quince que corre en fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y siete, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha siete de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento tres a ciento diez, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante **Ruperto Flores Rodríguez**, sobre reposición por despido incausado. **CAUSALES DEL RECURSO**: Por resolución de fecha diecinueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y ocho a cincuenta del cuaderno de casación se declaró procedente el recurso de casación por las siguientes causales: **1) Infracción normativa prevista en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. **CONSIDERANDO**: **Primero**: **Antecedentes del caso**: a) Se aprecia en la demanda de fecha treinta y uno de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y siete, subsanada mediante escrito de fecha dos de junio de dos mil catorce, que el actor pretende que se declare la relación laboral que mantiene con el Gobierno Regional del Cusco, en calidad de trabajador a plazo indeterminado y bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y, la reposición a su puesto de trabajo. b) El Juez del primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, declaró fundada la demanda señalando la existencia de un vínculo laboral por un contrato de trabajo de plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el mes de octubre de 2007 en adelante y ordenó a la demandada Gobierno Regional del Cusco reponga al actor en su puesto de trabajo como trabajador sujeto a un contrato indeterminado en el cargo que desempeñaba antes de su despido, esto es, al treinta y uno de diciembre de dos mil trece. c) Por su parte, el Colegio Superior de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cusco, en virtud de la apelación planteada por la parte demandada, confirmó la sentencia apelada. **Segundo**: La demandada –**Gobierno Regional del Cusco**–, a través de su procurador, interpone recurso de casación denunciando la causal de **Infracción normativa prevista en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**. El recurrente fundamenta la causal que denuncia en el hecho que el Colegiado Superior no tomó en cuenta que en la sentencia recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional estableció que para que proceda la reposición no bastará que haya existido un despido sin justa causa ya que solamente procederá la reposición si el trabajador contaba con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, obtenido mediante concurso público a una plaza presupuestada, lo que no ha sido acreditado por el demandante. **Tercero**: Respecto a la causal denunciada por la recurrente debe mencionarse que el debido proceso se encuentra consagrada en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado. El derecho al Debido Proceso establecido en el artículo 139°, inciso 3, de la Constitución comprende entre otros derechos, el de obtener una resolución fundada en derecho, de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, esto es, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión, lo que viene preceptuado además en el artículo 122° inciso 3 del Código Procesal Civil y el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Asimismo, la exigencia de la motivación suficiente constituye también una garantía para el justiciable, mediante la cual se puede comprobar que la solución del caso en