



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**SUMILLA:** Los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la “confianza” de su empleador, por lo que la pérdida de la misma puede ocurrir en cualquier momento no pudiendo acarrear la nulidad del despido.

Lima, veintiocho de marzo de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número catorce mil setecientos cincuenta y ocho, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Esther del Milagro Hernández Rodríguez**, mediante escrito presentado el veintiuno de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno), contra la **Sentencia de Vista** del diecinueve de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos), que **confirmó** la **Sentencia** apelada del veintiséis de enero de dos mil diecisiete (fojas ciento doce a ciento diecinueve), que declaró **infundada** la demanda; en el proceso abreviado laboral sobre nulidad de despido seguido con la demandada, **Essalud**.

**CAUSAL DEL RECURSO**

Mediante resolución del diecisiete de agosto de dos mil dieciocho (fojas cincuenta a cincuenta y tres del cuaderno de casación), se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa del inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367**, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**CONSIDERANDO**

**Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito**

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso:

**a) Pretensión demandada.** De la revisión de los actuados se verifica la demanda interpuesta por doña Esther del Milagro Hernández Rodríguez contra Essalud (fojas cincuenta y tres a cincuenta y nueve), en la que solicitó como pretensión principal que se declare nulo el despido realizado en su contra estando en período de gestación (embarazada), reservándose el derecho de opción de reposición o indemnización en su oportunidad y accesoriamente, peticiona el pago de las remuneraciones, intereses legales con condena de costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia.** La jueza del Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a través de la Sentencia emitida el veintiséis de enero de dos mil diecisiete (fojas ciento doce a ciento diecinueve) declaró infundada la demanda.

La juzgadora considera que el único indicio que existe referido a que el despido sufrido por la actora se debió a su embarazo es el hecho de haber comunicado del mismo en el mes de abril a la entidad demandada, por lo que se concluye que habiendo la demandante ingresado a laborar para la emplezada como trabajadora de confianza, el retiro de la misma constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, por lo que no se configura la causal de despido por estado de gestación o embarazo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**c) Sentencia de segunda instancia.** Por su parte, el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de Lambayeque de la misma Corte Superior de Justicia, confirmó la sentencia apelada, sosteniendo que el hecho de que la demandante hubiera acreditado ante su empleador su estado de gravidez el quince de abril de dos mil dieciséis y que éste hubiera procedido a retirarle la confianza a la actora y dar por concluida su designación mediante la Resolución de Gerencia General N° 585-GG-ESSALUD-2016 del trece de mayo de dos mil dieciséis no acredita que se hubiera configurado la causal de despido nulo prevista en el inciso e) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Asimismo, el Colegiado Superior expresa que en autos, la demandante no ha aportado medios probatorios que permitan extraer indicios relativos a que la decisión del empleador de retirarle la confianza tuviera por motivación su estado de gestación, más aún, si el presente caso se trata de una situación especial constituida por el hecho que la accionante desde el inicio de su relación laboral se desempeñaba en un cargo de confianza establecido como tal en la estructura orgánica de la demandada, respecto del cual, no existe controversia.

**Segundo. Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello, que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso, la presente resolución debe circunscribirse a determinar si se ha incurrido en *infracción normativa del inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificado por el artículo 1° d e la Ley N° 30367.*

**Cuarto. Dispositivo legal en debate**

El inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367 prescribe:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

**Quinto. Evolución legislativa de la noción de cargo de dirección y de confianza**

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Supremo N° 003-85-JUS, a su vez reemplazada por la vigente Ley N° 26887, Ley General de Sociedades.

Distinto fue el caso en el régimen laboral público donde sí existió una detallada normatividad sobre cargos de confianza.

En el ámbito del Derecho Laboral el régimen de los trabajadores de confianza recién va a ser objeto de una adecuada regulación por el artículo 15° de la Ley N° 24514, el cual establecía que los cargos de confianza solo podrían ser desempeñados por trabajadores empleados.

Con la promulgación en 1991 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, se establecieron por primera vez diferencias entre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza. Las posteriores modificaciones que ha sufrido esta norma han mantenido esta diferencia, la que actualmente se encuentra en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL).

**Sexto. Definición de trabajadores de confianza**

El artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR señala:

[...]

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.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sobre el particular, el autor Jorge Toyama Miyagusuku opina lo siguiente:

Son personas que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargos de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría<sup>1</sup>.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el considerando 3. de la sentencia emitida en el Expediente N° 1042-2007-PA/TC ha establecido:

La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el 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-GRA/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.

Es decir, que para el Tribunal Constitucional, el retiro de confianza del empleador no supone un despido arbitrario.

**Sétimo. Análisis y solución del caso en concreto**

Se advierte de autos, que la demandante ingresó a laborar a la entidad emplazada mediante Resolución de Gerencia General N° 163-GG-ESSALUD-2015 de fecha veintiocho de setiembre de dos mil quince en el cargo de confianza de jefe de la Unidad de Almacenes y Distribución, nivel Ejecutivo 6 de la Oficina de Adquisiciones de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Lambayeque “Juan Aita Valle” (fojas dos a tres), habiendo suscrito contrato de

---

<sup>1</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Primera Edición 2015, Gaceta Jurídica S.A., Lima-Perú, p. 410



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

trabajo, donde consta que su cargo era de confianza, habiendo iniciado sus labores a partir del nueve de octubre de dos mil quince (fojas cuatro a cinco).

Posteriormente, mediante carta N° 122-UACyD-OA-OADM -GRALA-ESSALUD-2016 de fecha quince de abril de dos mil dieciséis, la actora comunicó a la Gerente Asistencial Lambayeque de la entidad demandada su estado de gravidez y la fecha prevista para el parto, el veintiséis de agosto de dos mil dieciséis (fojas nueve a diez), luego de lo cual, mediante Resolución de Gerencia General N° 585-GG-ESSALUD-2016 de fecha trece de mayo de dos mil dieciséis, se le retiró la confianza a la demandante en el referido cargo.

Ante tal situación, la accionante solicita la nulidad de su despido por la causal contemplada en el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, alegando que su despido se debió a su estado de embarazo.

Siendo así, debemos señalar que, el puesto de trabajo de la demandante fue calificado desde un inicio por la demandada como uno de confianza, condición que no fue cuestionada por la actora sino aceptada, pues, suscribió el referido contrato.

Ahora bien, 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 (así denominado por el aludido Decreto Supremo N° 003-97-TR al ubicarlo en el capítulo VI de su Texto Único Ordenado) que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva a diferencia de los despidos por causa grave que son de carácter objetivo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

En el presente caso, se aprecia que la demandante siempre se desempeñó en el cargo de confianza de jefe de Unidad de Almacenes y Distribución nivel Ejecutivo 6 de la Oficina de Adquisiciones de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Lambayeque “Juan Aita Valle”, no pudiendo su calidad de embarazada convertirla en trabajadora permanente, por lo que, la pérdida de confianza no acarrea la nulidad del despido.

**Octavo.** Que, tanto el juez especializado de trabajo como la Sala Laboral Superior han concluido que por su condición de trabajadora de confianza la demandante no está amparada contra el despido nulo; más aún si el retiro de confianza no es un concepto similar al despido.

**Noveno.** En consecuencia, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367, deviniendo la causal bajo análisis en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Esther del Milagro Hernández Rodríguez**, mediante escrito presentado el veintiuno de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno), en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista del diecinueve de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos) y **ORDENARON** la publicación de la presente



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

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la demandada, **Essalud**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*RHC/EEH*