



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017

LAMBAYEQUE

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

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

Lima, veintidós de octubre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número nueve mil novecientos dieciséis, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

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

CAUSALES DEL RECURSO:

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



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

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

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

Infracción normativa por indebida aplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y, ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 7° de la Ley número 26549, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en todas o algunas de las infracciones normativas indicadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1. Pretensión: Se aprecia de la demanda que corre de fojas veintitrés a treinta, subsanada mediante escrito obrante a fojas treinta y cinco y treinta y seis, que el actor pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario y de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante y daño a la persona, más costas y costos del proceso.

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



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

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

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

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

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

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Dispositivos legales en debate



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

La primera disposición en mención regula lo siguiente:

“Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

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

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017

LAMBAYEQUE

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Emitir las resoluciones directorales de su competencia.

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

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

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

n) Otras que sean propias de su cargo.

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017

LAMBAYEQUE

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

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

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

Alcances sobre el personal de dirección y de confianza

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

Definiciones y diferencias entre personal de dirección y de confianza

Sexto: El Tribunal Constitucional nacional¹, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador. La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esa relación laboral especial.

¹ STC 03501-2006-AA/TC



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

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

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

- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
- c) Dirección y dependencia. Es decir que pueda ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.
- d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.
- e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución Política del Estado para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un Sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.
- f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo. A diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un



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

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

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

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

- g)** El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues este se puede alcanzar hasta seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses para el personal de confianza, y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año, resultando que en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.
- h)** No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo número 004-2006-TR, artículo 1°, último párrafo.
- i)** No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo número 012-92-TR, en su artículo 24°, establece que: *“La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo número 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”*.

Séptimo: Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza, tal y como se desprende de la primera disposición denunciada, contenida en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017
LAMBAYEQUE

Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

Octavo: Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores, radica en que sólo el *personal de dirección* tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el *personal de confianza*, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos.

El Tribunal Constitucional, considera que por su naturaleza la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

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

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

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



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

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

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

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

Calificación de confianza o dirección

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

- a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante **“relación laboral de exclusiva confianza”**); y
- b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante **“relación laboral mixta”**).

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

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley.
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,



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

CASACIÓN LABORAL N° 9916-2017

LAMBAYEQUE

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

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

De igual manera, la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo.

Sobre las instituciones educativas privadas y sus directores

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

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

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



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

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

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

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

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

Solución al caso concreto

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

DECISIÓN:

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

S.S.

CALDERÓN PUERTAS

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Amhat