

los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la que la causal invocada deviene en **fundada**. Por las consideraciones expuestas: FALLO: Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Jacson Oswaldo Molina Rueda**, mediante escrito de fecha diecinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno; declararon **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fecha diecinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos trece; **ORDENARON** que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento cumpliendo con fundamentar adecuadamente su decisión con arreglo a ley, y observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido contra la empresa **Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. - CORPAC S.A.** sobre reconocimiento de vínculo laboral y otro; intervinieron como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron. S.S. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, RODAS RAMÍREZ, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO C-1586312-46

#### CAS. N° 18482 -2015 LIMA

Pago de beneficios sociales e indemnización por despido. PROCESO ORDINARIO. **SUMILLA:** Cuando se acredite la existencia de un despido arbitrario de un trabajador de confianza, corresponde otorgarle tutela indemnizatoria, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú. Lima, seis de julio de dos mil diecisiete. **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; intervinieron como ponente, la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater y Rodas Ramírez; y el voto en discordia del señor juez supremo **Arias Lazarte**, con la adhesión de los señores jueces supremos Arévalo Vela 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 la demandante, **Carmen Cecilia Becerra Velásquez**, mediante escrito de fecha cuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a doscientos noventa y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y tres, que revocó la **Sentencia apelada** de fecha nueve de junio del dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y nueve, en el extremo que declaró fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y reformándola declaró infundada; y la confirmó en el extremo referido a pago de beneficios sociales; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, **Programa Subsectorial de Irrigaciones – Ministerio de Agricultura y Riego**, sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido. **CAUSALES DEL RECURSO:** La recurrente denuncia como causales de su recurso de casación: i) La interpretación errónea del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. ii) La Interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **CONSIDERANDO: Primero:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, 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, 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. **Segundo:** 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 declaró improcedente. **Tercero:** Sobre las causales descritas en ítem i), refiere la recurrente que a los trabajadores de dirección o de confianza les corresponde el pago de una de indemnización por la ruptura unilateral de la relación laboral, debiendo el colegiado de la Primera Sala Laboral aplicar el artículo 27° de la Constitución Política del

Perú, los artículos 4° y 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 119° de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Al respecto, se debe tener en cuenta que el hecho alegado por la demandante no cumple con las exigencias de precisión y claridad, dado que la Sala Superior en el fundamento octavo de la sentencia de vista, ha reconocido que el actor estaba vinculado con la demandada sobre la base de un contrato laboral, por tanto, carece de incidencia sobre este extremo de la decisión impugnada interpretar de modo distinto al realizado por la instancia de mérito de la disposición que se denuncia como causal de casación, careciendo la causal invocada de la claridad y precisión referida por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por lo cual deviene en **improcedente**. **Cuarto:** Sobre la causal descrita en el ítem ii), sostiene la recurrente que la Sala laboral debió de considerar que la norma legal citada establece una diferencia entre los trabajadores de dirección y de confianza y su interpretación no da lugar a que no se reconozca el derecho de percibir el trabajador de confianza una indemnización cuando se extingue su relación laboral. **Quinto:** Sobre la causal denunciada, se debe precisar que debemos decir que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. Al respecto la parte recurrente señala la norma supuestamente interpretada erróneamente y determina el modo en el que debe considerarse su interpretación ya que en el desarrollo de la Sentencia de Vista se advierte una calificación implícita del cargo de confianza; por lo cual, cumple con lo previsto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**. **Sexto:** Conforme se advierte en el escrito de demanda, que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y cuatro, subsanado en fojas noventa y siete, la actora solicita el pago de beneficios sociales por las labores efectuadas para la demandada e indemnización por despido al haber sido cesada de manera arbitraria. **Séptimo:** El Juez del Vigésimo Juzgado Especializado Laboral Transitorio de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia apelada de fecha nueve de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y nueve, que declaro fundada la demanda; ordenando el pago de Trescientos Sesenta Mil Ochenta y Tres con 33/100 soles (S/360,083.33) a favor del demandante por los conceptos pago de beneficios sociales y otros, más intereses legales y financieros; sin costas y costos. La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte antes mencionada, revocó la Sentencia apelada y reformándola declararon infundada, luego de considerar que al demandante no le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, toda vez que el cese se produjo por el retiro de confianza. **Octavo:** El artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el cual se ha declarado procedente la presente causa, establece: "*Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales*". **Noveno:** La protección contra el despido, constituye una de las manifestaciones del derecho al trabajo. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado "Protocolo de San Salvador"<sup>1</sup>, luego de identificar en su artículo 6° el contenido esencial del derecho al trabajo reconoce en su artículo 7° que este derecho supone la *estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación y en caso de despido injustificado, el derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional*. En la misma línea, la Recomendación N° 119° sobre la terminación de la relación de trabajo, en el numeral 1) del acápite I) sobre normas de aplicación general, refiere que: "*No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio*". **Décimo:** En coherencia con el contexto internacional antes señalado, el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, establece que: "*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*". La norma constitucional alude a que la protección contra el despido debe ser "adecuada", la que en los términos del Tribunal Constitucional exige que: "*Las opciones que se adopten legislativamente, deben satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, o como dice expresamente el texto constitucional,*

se trata de medidas «adecuadas».<sup>3</sup> **Décimo Primero:** Partiendo de la interpretación sistemática y armónica de los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú se aprecia que se tutela al trabajador frente a todo despido que carezca de causa o motivo, en tanto éste (conservación al empleo) constituye uno de los componentes del derecho al trabajo; Precisamente el Tribunal Constitucional interpretó que el contenido esencial del derecho al trabajo "(...) implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa"<sup>4</sup>. **Décimo Segundo:** A ello debe agregarse que conforme a lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, se establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador, en todo momento: al *inicio*, durante y al *concluir* el vínculo laboral, lo que supone una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador. **Décimo Tercero:** A nivel legislativo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no contiene disposiciones relacionadas con la extinción unilateral del contrato de trabajo por el empleador para el personal de dirección o confianza, empero no se debe soslayar que el artículo 22° exige que para despedir a un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Asimismo también se tiene que en el artículo 34° concordante con el artículo 38° del Decreto Supremo antes citado, tampoco establece en relación con la Indemnización por Despido Arbitrario ninguna diferencia de trato entre los trabajadores de confianza o de dirección; Dentro del contexto antes descrito los trabajadores (de planta y los de confianza) también gozan de la protección adecuada contra el despido arbitrario. **Décimo Cuarto:** Ello es así en tanto: "(...)al no relacionarse la pérdida de confianza con una causa, de carácter objetivo y, por tanto, susceptible de demostración, se configura como una motivación enteramente subjetiva, y hasta secreta, pues el empleador no estaba obligado a explicar ni, menos aún, a probar la suficiencia de ella para disolver la relación laboral"<sup>5</sup>. Por estos motivos es que, para la doctrina laboral mexicana señala que: "Será indispensable que el patrón pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza (...)" entendiéndose por motivo razonable una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley"<sup>6</sup>. En opinión de Néstor De Buen, aludiendo al derecho del empleador de despedir al trabajador invocando "pérdida de confianza" sostiene que este derecho: "no atribuye a los patronos una facultad discrecional. En todo caso es necesario que exista un motivo objetivo"<sup>7</sup>. **Décimo Quinto:** De conformidad con lo antes expuesto, la Corte Suprema, ha emitido reiterados pronunciamientos como los recaídos en las Casaciones Nos. 04-2010-Lima, 122-2010-Lima y 3002-2012-Junín, en los que se ha resuelto a favor de la posibilidad de otorgar tutela indemnizatoria a los trabajadores de confianza ante la existencia de un despido arbitrario, y esto es así porque si bien nuestra legislación no ha establecido un régimen especial aplicable a los trabajadores de confianza o dirección, así como tampoco un conjunto de medidas que otorguen a éstos un nivel de protección adecuada contra el despido, nada impide que les sea aplicable la protección constitucional prevista en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú y se les otorgue una tutela adecuada contra el despido arbitrario. **Décimo Sexto:** En efecto, teniendo en cuenta el marco internacional así como nacional (constitucional y legal), es que reitero que la indemnización por despido arbitrario, prevista en el artículo 34° concordante con el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR concebida como una reparación del daño ocasionado al trabajador por la disolución abusiva e ilegal del contrato por parte de su empleador e interpretada sistemáticamente con las que emanan de las disposiciones contenidas en los artículos 43° y 44° del mismo cuerpo normativo (que conceptualizan al personal de dirección y a los trabajadores de confianza); no limita a aquellos, la protección adecuada contra el despido arbitrario al que se refiere el artículo 27° de la Constitución Política del Perú. **Décimo Séptimo:** En el caso concreto, no existe controversia entre las partes en que la demandante fue contratada para ejercer un cargo de confianza y sujeto al Régimen Laboral Privada y menos suscribió un Contrato de Trabajo plazo fijo luego un Contrato de Locación de Servicios y finalmente Contrato Administrativo de Servicio, ocupando los cargos de: Jefe de Oficina de Administración de Finanzas de la Unidad de Coordinación del Proyecto Subsectorial de Irrigación (Octubre 2004- Diciembre 2004), como Jefe de Oficina de Asesoría Legal de la Unidad de Coordinación antes citada (Enero a Diciembre del 2005), y luego Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica (Enero 2006 a Febrero 2010 a fojas cinco a siete y fojas doscientos ocho), cargos que resultan ser de confianza a tenor de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y no personal de dirección como concluye la instancia de mérito; no obstante que la Sala Superior admite que la demandante se encontraba bajo el poder de dirección de la demanda, que sus funciones no eran autónomas, dependía de las funciones que le asignaba el director ejecutivo y rendía cuentas sobre las actividades desarrolladas en la Oficina de Asesoría Jurídica; labores que obviamente no se subsumen en la que despliega el "personal de dirección" quien ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial (supuesto en el que obviamente no se encuentra la demandante); por lo tanto le corresponde a la recurrente la indemnización por despido arbitrario, deviniendo en fundada la casual denunciada. Por estas consideraciones: **DECISIÓN:** Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, Carmen Cecilia Becerra Velásquez, mediante escrito de fecha cuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a doscientos noventa y nueve; en consecuencia, CASARON la la Sentencia de Vista de fecha tres de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y tres; y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha nueve de junio del dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y nueve; en consecuencia: ORDENARON que la entidad demandada cumpla con pagar la suma de trescientos sesenta mil ochenta y tres con 33/100 soles (S/ 360,083.33); y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Programa Subsectorial de Irrigaciones - Ministerio de Agricultura y Riego, sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido; y los devolvieron. S.S. YRIVARREN FALLAQUE, CHAVES ZAPATER, RODAS RAMÍREZ, DE LA ROSA BEDRIÑANA. EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE, CON LA ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS ARÉVALO VELA Y MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE: **Primer:** El recurso de casación interpuesto por la demandante, Carmen Cecilia Becerra Velásquez, mediante escrito de fecha cuatro de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a doscientos noventa y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y tres, que revocó la Sentencia apelada de fecha nueve de junio del dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y nueve, en el extremo que declaró fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y reformándolo declaró infundado; y la confirmó en el extremo referido a pago de beneficios sociales; 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 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 el escrito de demanda del doce de abril del dos mil diez, que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y cuatro, subsanado en fojas noventa y siete, que la accionante solicita el pago de beneficios sociales por las labores efectuadas para la demandada e indemnización por despido al haber sido cesada de manera arbitraria. **Quinto:** La recurrente denuncia como causales de su recurso de casación: i) La interpretación errónea del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Refiere la recurrente que a los trabajadores de dirección o de confianza les corresponde el pago de una de indemnización por la ruptura unilateral de la relación laboral, debiendo el colegiado de la Primera