



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

CASACIÓN N.º 7699-2023

LIMA

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla. Al determinarse que el retiro de confianza constituye una forma especial de extinción del vínculo laboral y no, un despido viciado de inconstitucionalidad, no es posible reconocer el pago de una indemnización por despido arbitrario a un trabajador de confianza que hubiese sido removido del cargo por la "pérdida de la confianza".

Lima, veintiséis de enero de dos mil veintiséis ¹

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: Vista la presente causa en la fecha, luego de verificada la votación con arreglo a ley, con el voto del señor Juez Supremo **JIMÉNEZ LA ROSA**, con adhesión de los señores Jueces Supremos **ROSA BEDRIÑANA, PÉREZ RAMÍREZ Y BELTRÁN PACHECO**; con el voto en minoría de los señores Jueces Supremos **CASTILLO LEÓN y YALÁN LEAL**, se emite la siguiente sentencia:

II. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Es de conocimiento de esta Sala Suprema, el recurso de casación, de fecha veintiséis de septiembre de dos mil veintidós, interpuesto por la parte demandante, [REDACTED] [REDACTED] contra la sentencia de vista, de fecha nueve de septiembre de dos mil veintidós, que **revoca** la sentencia apelada de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, que declara **fundada** la demanda y; **reformándola**, la declara **infundada** en todos sus extremos.

III. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

¹ Fecha de la dirimencia programada, al haber quedado inicialmente en discordia con fecha veintinueve de agosto de dos mil veinticinco. Interviniendo como dirimente el señor Juez Supremo Pérez Ramírez.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Mediante auto calificadorio de fecha veintinueve de agosto de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró la procedencia del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:

- 1) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- 2) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 4 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público**

En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento primero sobre la causal de naturaleza procesal denunciada dado a sus efectos nulificantes; y, en caso sea desestimada, corresponderá a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo en atención a la causal material declarada procedente.

IV. CONSIDERANDOS

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

PRIMERO. Del desarrollo del proceso

- a) Demanda.** Conforme se desprende de la demanda interpuesta, la actora plantea como pretensión principal: (i) se declare su despido como uno incausado y; accesoriamente: (i) se pague una indemnización por despido arbitrario por la suma de S/ 186,000.00, (ii) se pague una indemnización por daño moral por la suma de S/ 372,000.00; (iii) una indemnización por daños punitivos por la suma de S/ 143,964.00 y, (iv) pago de costos y costas.
- b) Sentencia de primera instancia.** El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, declara **fundada** la demanda; en



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

consecuencia, ordena pagar la suma de S/ 212,116.00 por concepto de indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral y daños punitivos, más intereses legales y costos procesales, sin costas.

- c) Sentencia de segunda instancia.** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante la sentencia de fecha nueve de septiembre de dos mil veintidós, revoca la sentencia apelada que declara fundada la demanda y, reformándola, la declara infundada.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

SEGUNDO. En el presente proceso, es materia de controversia casacional determinar si la Sala Superior ha infringido o no la garantía del debido proceso por vulneración al derecho a la motivación de las resoluciones judiciales (infracción normativa de del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú) y, en caso dicha causal sea desestimada, corresponderá a esta Sala Suprema determinar cuál es la naturaleza jurídica de la relación laboral de un trabajador de confianza (tratándose del Estado-empleador) y, si su remoción libre del cargo por el retiro de la confianza configura un despido que amerite otorgarle la tutela resarcitoria.

Sobre la causal de naturaleza procesal

TERCERO. De la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Del contenido de la disposición normativa denunciada por la parte recurrente se advierte que esta tiene por objeto cuestionar la motivación de la sentencia de vista; por lo que, a efectos de tener un panorama claro respecto a la causal procesal declara procedente y a la materia objeto de controversia casacional, corresponde a esta Sala Suprema precisar (i) los alcances sobre el sistema de nulidades en los procesos laborales, (ii) el



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

contenido de la garantía al debido proceso y (iii) el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, para luego (iv) emitir pronunciamiento sobre la causal procesal.

Sobre el sistema de nulidades en el proceso laboral

CUARTO. Es claro que las denuncias de infracciones normativas por afectación al derecho al debido proceso y en específico, al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, conllevan consigo un pedido de nulidad del acto procesal impugnado; por lo que, resulta necesario para esta Sala Suprema dejar sentado que en nuestro sistema procesal la nulidad es un recurso de *ultima ratio*, en la medida que la *regla* es la conservación del acto procesal *imperfecto* y la excepción a dicha regla es la nulidad, al que solo se debe recurrir cuando la ley así lo establece o cuando el acto procesal no puede ser salvado por no haber cumplido su finalidad.

QUINTO. En efecto, el artículo IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil – en adelante CPC-, que viene a ser el sustento dogmático del sistema de nulidades en el proceso civil, establece que las formas son imperativas y, por ende, que las formalidades son de obligatorio cumplimiento, también refiere que el Juez puede adecuar su exigencia de acuerdo a los fines del proceso. Es decir, las formas en el proceso no tienen un fin en sí mismas, por lo que pueden ser adecuadas y/o flexibilizadas en aras de alcanzar los fines del proceso. Esto, en buen romance, es lo que en el proceso laboral se conoce como *el principio de prevalencia del fondo sobre la forma*, en el que el fondo constituye el logro de los fines del proceso (la solución de un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica) y la forma es la norma procesal infringida o, por decirlo de otra manera, la infracción formal de una regla procesal. Por lo tanto, la nulidad vista como excepción a la regla de conservación del acto procesal imperfecto, resulta plenamente aplicable también al proceso laboral.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SEXTO. Y es que, si bien en el proceso laboral no se cuenta con un sistema normativo de nulidades como sí ocurre en el proceso civil; lo cierto es que, las disposiciones del CPC son de aplicación supletoria al proceso laboral, conforme expresamente lo estipula la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo –NLPT-, según el cual: “En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”.

SÉTIMO. En relación al sistema de nulidad regulado en el proceso civil, el artículo 176 del CPC establece: “[...] Los jueces sólo declararán de oficio las nulidades insubsanables, mediante resolución motivada, reponiendo el proceso al estado que corresponda”. Adviértase que la norma en mención consagra a la nulidad como *último recurso*, en tanto solo es posible declararla de oficio cuando el vicio de nulidad es insubsanable, mediante resolución motivada; lo que significa que el Juez, al optar por la nulidad, tiene el deber de expresar las razones de por qué la nulidad es insubsanable, es decir, el Juez debe justificar por qué no ha sido posible conservar el acto procesal conforme a las técnicas de subsanación, integración y convalidación, reguladas en el artículo 172 del CPC.

OCTAVO. El artículo 171 del CPC, en sintonía a lo establecido en los artículos 172 y 176 del mismo cuerpo normativo, establece que la nulidad se sanciona solo por causa establecida en la ley, empero puede declararse cuando el acto procesal careciere de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad. Es decir, el artículo 171 del CPC consagra el mandato de nulidad limitado a dos supuestos específicos, el *primero* a los supuestos expresamente previstos en la ley como ocurre, por ejemplo, con el artículo 122 del CPC y, el *segundo*, dirigido a aquellos actos que carecen de los requisitos indispensables para cumplir con su finalidad; lo que significa que si el acto procesal infringe una norma que no contiene una sanción de nulidad expresa, entonces el acto será válido si cumplió su propósito, aun cuando haya sido realizado de forma distinta.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

NOVENO. Queda claro, por tanto, que la potestad nulificante del juez no es ilimitada sino que se restringe a los supuestos expresamente previstos en la ley y a aquellos en los que el acto procesal carece de los requisitos indispensables para cumplir con su finalidad, por lo que el juez debe optar por la conservación del acto procesal si este puede ser salvado haciendo uso de las técnicas de convalidación, integración y subsanación, en tanto la nulidad es un recurso de *ultima ratio* que solo debe ser declarada en los casos de nulidad insalvable

Del debido proceso y la motivación escrita de las resoluciones judiciales

DÉCIMO. El debido proceso y el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales se encuentra regulado como una garantía constitucional procesal en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. A saber, dichas disposiciones constitucionales han señalado expresamente lo siguiente

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional

(...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación

(...)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

DÉCIMO PRIMERO. Así, el derecho al debido proceso “cumple íntegramente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, **protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y en**



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

definitiva la plena eficacia del derecho², razón por la cual, es reconocido como un “derecho continente” por cuanto agrupa dentro de sí un conjunto de derechos tales como el derecho de defensa, el derecho a ser oído, **el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales**, el derecho a la igualdad de armas, el derecho a un juez natural, entre otros.

DÉCIMO SEGUNDO. Por tanto, el respeto al derecho al debido proceso consiste también en la obtención de una solución justa, la cual requiere, entre otras garantías, que la decisión se encuentre motivada porque la finalidad de la motivación es evitar la arbitrariedad judicial y el respeto del Estado de Derecho, lo cual, en palabras del profesor Castillo Córdova implica “que la **solución venga justificada en la razón de las cosas y no en la fuerza**”³. Entonces por la motivación de las resoluciones judiciales el justiciable tiene derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, a que los jueces expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; y, que se garantice que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos.

DÉCIMO TERCERO. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente N° 00728-2008-PHC/TC, fundamento 7, señala la que:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.

² Colombo Campbell, Juan. El debido proceso constitucional. Trabajo preparado para el encuentro anual con la Corte Constitucional Italiana, Roma, diciembre de 2003. Página 158.

³ Castillo, L. El significado iusfundamental del debido proceso. En J. Sosa (Coord.), El debido proceso: estudios sobre derechos y garantías procesales (pp. 9-31). Lima: Gaceta Jurídica 2010.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En efecto, para dar cumplimiento a la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, **los jueces deben justificar interna y externamente sus decisiones**. Así, el juez debe expresar *buenas razones* para justificar las premisas de hecho y de derecho en base a las cuales fundamenta su decisión (justificación externa). Estas *buenas razones*, conforme señala el Tribunal Constitucional, son aquellas que se encuentran justificadas en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Asimismo, el Juez debe garantizar la existencia de una conexión lógica entre la premisa legal y la premisa de hecho, para derivar en la decisión final (justificación interna). Y es que, conforme refiere la doctrina autorizada “la subsunción del hecho en la norma es un paso fundamental en la justificación de la decisión: es claro que si no existe dicha conexión entre las dos premisas, la decisión es errónea, insostenible y privada de fundamento racional⁴”.

DÉCIMO CUARTO. Finalmente, cabe precisar que, atendiendo a que la nulidad es un recurso de *ultima ratio*, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución supone la nulidad por afectación al derecho de motivación, sino solo lo serán los que afecten al contenido esencial de este derecho lo cual, en términos del Tribunal Constitucional, ocurre en los supuestos de: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** la motivación insuficiente, y **e)** la motivación sustancialmente incongruente, conforme a la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 00728- 2008-PHC/TC, fundamento 7).

Pronunciamiento sobre la causal procesal

DÉCIMO QUINTO. Con la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, la parte recurrente busca que esta Sala Suprema declare la nulidad de la resolución recurrida, señalando que la Sala Superior ha incurrido en graves vicios de motivación al afirmar que su cargo como Jefe de

⁴ TARUFFO, Michele. “Apuntes sobre las funciones de la motivación”. En: Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales”. Palestra Editores. Primera edición. Abril de 2016, página 78



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Comunicaciones y posteriormente como Gerente de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales (por la actualización de su cargo en el CAP), fue calificado como uno de confianza desde el inicio de su vínculo laboral.

DÉCIMO SEXTO. Sin embargo, esta Sala Suprema observa que la decisión adoptada por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima no vulnera de ningún modo el derecho de la parte demandante al debido proceso ni el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Por el contrario, la sentencia cuenta con una fundamentación suficiente que justifica la decisión adoptada, de manera que no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación.

DÉCIMO SÉTIMO. En efecto, realizándose un control sobre la validez formal de la sentencia de vista en base a su logicidad y su coherencia interna, se advierte que la sentencia de vista cumple con indicar en sus fundamentos segundo y undécimo, que el cargo de la demandante es uno de confianza conforme a lo desarrollado por la sentencia de primera instancia desde los fundamentos 8 al 19, donde valorando la prueba existente, el juzgado de origen concluye que el cargo de la demandante como Jefe de Comunicaciones y finalmente como Gerente de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales fue calificado como uno de confianza desde el inicio de la relación laboral en base a la Carta N.º 210-2007-OS-OAF/RRHH .

DÉCIMO OCTAVO. En consecuencia, se ha cumplido con analizar los hechos y las pruebas que permiten concluir que efectivamente la demandante ha ocupado un cargo de confianza desde el inicio de su relación laboral, y si bien, aduce falta de motivación, lo cierto es que la sentencia recurrida cuenta con una conexión lógica entre su premisa jurídica y su premisa fáctica, sobre la cual se puede inferir lógicamente la decisión final (justificación interna o congruencia del razonamiento interno del silogismo jurídico); además, se observa que ha expresado *buenas razones* para justificar las premisas de hecho y de derecho en base a las cuales se fundamentó la decisión impugnada (justificando externamente sus premisas).



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO NOVENO. Debe precisarse que el control casatorio respecto a la motivación de resoluciones judiciales, consiste en una revisión formal de la venida en grado, analizándose su validez en base a su logicidad y su coherencia interna, ello en relación a los fundamentos que de la misma se puedan advertir, de ahí que la revisión casatoria, a través de causales de naturaleza procesal, no pueda inmiscuirse en la revisión material del criterio jurídico adoptado en la sentencia de vista que se recurre, básicamente, porque dicho aspecto se cuestiona directamente con la denuncia de una causal de naturaleza material.

VIGÉSIMO. En este caso, es de verse que la parte recurrente pretende cuestionar —a través de una causal de naturaleza procesal— el contenido material de la controversia (básicamente porque pone en tela de juicio si su cargo es uno de confianza o no). Sin embargo, pierde de vista que, a través de causales de naturaleza procesal, no resulta posible que este Tribunal Supremo realice un pronunciamiento de fondo sobre el conflicto jurídico sustantivo, ello en la medida en que el análisis de este tipo de causales se circunscribe a verificar la validez formal de la resolución impugnada y no, el contenido material del criterio jurisdiccional adoptado en el fondo del asunto — aspecto que se cuestiona mediante causales de naturaleza material—.

VIGÉSIMO PRIMERO. Y es que, no cualquier error que pudiese existir en una resolución judicial determina su nulidad, sino únicamente cuando este sea de tal magnitud que lesione directamente el contenido esencial del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales. En tal sentido, cuando el recurrente no precisa los errores que —traducidos en vicios de motivación— conlleven a la nulidad de la sentencia de vista, tales como la ilogicidad de sus premisas o entre estas y su conclusión, es claro que el objeto de la denuncia es el control jurídico sustantivo de las razones expresadas por el *ad quem* para motivar su decisión (errores *in iudicando*), lo cual no forma parte del análisis de la infracción normativa declarada procedente, por lo que, esta causal debe ser declarada **infundada** al no advertirse una **infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**



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

**CASACIÓN N.º7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

Sobre las causales de naturaleza material

VIGÉSIMO SEGUNDO. De la interpretación errónea del artículo 4 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.

La parte recurrente fundamenta su causal indicando que ingreso al cargo de Jefe de Comunicaciones en mérito a la difusión de una oferta de empleo publicada en los diarios de mayor circulación por parte de la entidad demandada, donde no se habría especificado que el cargo al cual aplicaba iba a ser uno de confianza de libre designación y remoción, en ese sentido, señala que al haber ingresado a través de un “concurso público de méritos” a un cargo que no era de confianza, no podía ser removida libremente; por ende, refiere que la Sala Superior habría interpretado erróneamente el artículo 4 de la Ley N.º28175, Ley Marco del Empleo Público.

VIGÉSIMO TERCERO. Al respecto, la disposición normativa denunciada como causal material del recurso de casación, dispone, entre otras cosas, lo siguiente:

Artículo 4.- Clasificación

El personal del empleado público se clasifica de la siguiente manera

(...)

2. Empleado de confianza. El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. **Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente** y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

(...) (el resaltado y subrayado es nuestro)

En ese sentido, a efectos de absolver los fundamentos vertidos en el recurso de casación, corresponde a esta Sala Suprema determinar si el demandante ocupó o no un cargo de confianza desde el inicio de su vínculo laboral, para luego, y, en caso sea



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

así, determinar si como trabajador de confianza tiene derecho a la tutela resarcitoria aun cuando su remoción en el empleo hubiese obedecido a la pérdida de la confianza que fue depositada en él para su designación por parte de su empleador.

Sobre la calificación del trabajador de confianza

VIGÉSIMO CUARTO. El trabajador de confianza en el derecho laboral peruano ha sido regulado como una situación especial del contrato de trabajo porque, dada la naturaleza de sus funciones de dirección, organización y administración, forma parte de una categoría especial de trabajadores⁵ que, conforme recoge el artículo 43 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 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 resaltado y subrayado es nuestro)

Asimismo, la doctrina autorizada ha señalado que el trabajador de confianza:

Es la persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento plena aceptación.⁶

⁵ Blancas Bustamante, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Tercera Edición 2013. Jurista Editores E.I.R.L. Página 583.

⁶ Barajas Montes de Oca, Santiago. *Los Contratos especiales de trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1992, Serie G. Estudios Doctrinales, Num.136, p.142



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En ese sentido, pertenecer a la categoría especial de trabajadores de confianza representa no solo la asunción de mayores responsabilidades dentro de la organización de la empresa o entidad empleadora, **sino además recibir un tratamiento legal diferente respecto a los demás trabajadores (comunes)**, pues, naturalmente un trabajador de confianza no puede ser equiparado de la misma manera que un trabajador común u ordinario debido a la naturaleza de su condición.

En efecto, esta diferencia que se encuentra legitimada en la propia naturaleza de las cosas, hace que el ordenamiento jurídico prevea una tratativa diferente. Así, por citar algunos ejemplos, el trabajador de confianza no tiene derecho al pago de horas extra, pues el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 008-200 2-TR, establece que el personal de confianza se encuentra excluido de la jornada máxima legal (en la medida en que es un personal no sujeto a fiscalización inmediata), asimismo, no tiene derecho a una indemnización vacacional cuando hayan decidido no hacer uso de su descanso vacacional, conforme lo dispone el artículo 24 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR, de igual forma, no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida (artículo 1 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR) y, por regla general, tiene impedimento para afiliarse a una organización sindical conforme lo establece el artículo 42 de la Constitución, salvo lo así lo prevea el estatuto sindical.

VIGÉSIMO QUINTO. Entonces, la justificación de este tratamiento especial, según Alonso Olea “[...] se halla en la singular relación de confianza que le liga con el empresario, **que hace de difícil aplicación las normas comunes del contrato de trabajo [...]**”⁷, de ahí que, cuando un trabajador de confianza, que tiene la facultad de decidir en qué momento hacer efectivo su descanso vacacional, voluntariamente opta por no descansar, no tiene derecho al pago de la indemnización por el no goce de su descanso físico, en tanto, ello escapa del supuesto regulado en el artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 713, en el cual, es el empleador quien no cumple con su obligación de otorgar el descanso oportuno al trabajador.

⁷ *Ibíd.*, página 585.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

VIGÉSIMO SEXTO. En el mismo sentido, la limitación a la sindicalización de los trabajadores de confianza “[...] **cumple con resguardar el principio de pureza, mediante el cual se protege a la organización sindical de cualquier injerencia del empleador, a través de sus representantes,** dejando abierta la posibilidad que si se puedan afiliar si la propia organización considera que dicha intervención no se produce con el ingreso de personal de dirección o de los trabajadores de confianza.⁸”

VIGÉSIMO SÉTIMO. En buena cuenta, queda claro que un trabajador de confianza tiene un tratamiento especial en el derecho laboral, y por ello, su identificación y calificación dentro de la empresa o entidad empleadora resulta indispensable, pues solo los trabajadores que pertenecen a esta categoría especial pueden ver limitados algunos de sus derechos laborales *–limitación que se encuentra justificada en su propia naturaleza como trabajador de confianza lo cual hace que, en algunas ocasiones, actúe como si se tratase de un empleador y no, como un trabajador más que se encuentra subordinado a éste último–.*

VIGÉSIMO OCTAVO. Así las cosas, sobre la calificación de un trabajador de confianza, el artículo 44 de la LPCL dispone que: “[...] El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes [...]”, y, el Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-96-TR, prescribe, en su artículo 59, lo siguiente:

Artículo 59.- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,

⁸ Boza Pro, Guillermo y otros. Ley de relaciones colectivas de trabajo comentada. Consultores Jurídicos Asociados S.A. Lima 1994. Página 44.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Asimismo, el principio de primacía de la realidad (como parámetro que inspira la elaboración de las normas laborales y solución de casos), resulta ser de vital importancia al momento de calificar la condición de un trabajador de confianza. En efecto, conforme a la doctrina autorizada⁹ se refiere que:

Un clásico aforismo de derecho civil enuncia que **las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación**. Sobre esta base, el derecho del trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad [...]

El principio de la realidad cubre en el derecho del trabajo un campo más amplio que el abarcado derecho civil por la institución de la simulación, aunque conduce al mismo resultado que esta: la invalidez del acto trasgresor. Decimos que su espacio es mayor, por cuanto **la aplicación de esta última conlleva la presencia de ciertos requisitos de compleja configuración en la casuística laboral [...]**. (resaltado es nuestro)

VIGÉSIMO NOVENO. Entonces, en el derecho laboral “[...] la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración¹⁰”; razón por la cual, la calificación formal de los trabajadores de confianza no será determinante para definir su condición como tal, sino las funciones que efectúan, tal como ha sido regulado en el artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, según el cual:

Artículo 60.- La calificación de los puestos 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**. (resaltado es nuestro)

Por tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el empleador que omite identificar y calificar los cargos de confianza dentro de su estructura podrá

⁹ NEVEZ MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Cuarta Edición. Editorial PUCP 2018.Lima. Página 41-44.

¹⁰ Recomendación Internacional del Trabajo 198-numeral 9 del punto I.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

alegar esa condición si las funciones efectuadas por el trabajador encuadran en las características de esa categoría especial; y, en contraposición, el trabajador que fue calificado como uno de confianza, puede cuestionar esa calificación indicando que la naturaleza de sus funciones no lo ubican en esa categoría.

Sobre la calificación de la demandante como un trabajador de confianza

TRIGÉSIMO. Del caso de autos, se observa que la demandante ingresó a la entidad demandada el catorce de enero de dos mil ocho, en el cargo de Jefe de Comunicaciones, conforme a la Carta N.º 210-2007-OS -OAF/RRHH, de fecha siete de diciembre de dos mil siete, de la cual, se tiene que el Jefe de Recursos Humanos de la entidad demandada le comunica a la demandante que deberá presentar su declaración jurada de ingresos, bienes y rentas en tanto ocupará un cargo de confianza. De igual forma, del Memorándum RRHH/GG-1110-2007, de fecha seis de diciembre de dos mil siete, se autoriza la designación de la demandante en el cargo de Jefe de Comunicaciones, categoría G2-B, en el Área de la Oficina de Comunicaciones, precisándose que ocupará un cargo de confianza. De igual manera, el cargo de Jefe de Comunicaciones tuvo modificaciones en su denominación, pasando a tener la denominación de Gerente de Comunicación Institucional y Asuntos Externos, para finalmente, tener la denominación de Gerente de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales, en ambos casos, la calificación de confianza se mantuvo, por lo que, no cabe duda que la demandante ingresó a un cargo de confianza desde el inicio de su vínculo laboral con la entidad demandada.

TRIGÉSIMO PRIMERO. Y si bien, la parte recurrente viene alegando que su cargo no es uno de confianza debido a que ingresó por “concurso público de méritos”, lo cierto es que ello resulta irrelevante, pues lo que determina que un trabajador tenga la condición de “personal de confianza” es la naturaleza de su cargo y funciones. En efecto, independientemente de que la recurrente hubiese ingresado o no por concurso público de méritos, ello no desmerece que su condición sea la de un trabajador de



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

confianza si, de la prueba actuada, se advierte tal condición. En este caso, la demandante se desempeñó en el cargo de Jefe de Comunicaciones de OSINERGMIN, posteriormente denominado como Gerente de Comunicación Institucional y Asuntos Externos y, finalmente, como Gerente de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales de OSINERGMIN, todos ellos, calificados como puestos de confianza, no pudiendo desconocer dicha calificación con la sola alegación de que la demandante habría ingresado bajo un supuesto concurso público de méritos, debiéndose desestimar sus argumentos vertidos en su recurso de casación.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. Además, debe precisarse que, en puridad, la recurrente no ingresó por concurso público de méritos a una plaza de la entidad demandada, pues, si bien obra en autos una “publicación de oferta de trabajo”, lo cierto es que ello no constituye una convocatoria pública, abierta y por grupo ocupacional, por cuanto no contó con un proceso de selección con las etapas de verificación de perfil, examen de conocimientos y psicotécnicos, así como una entrevista y demás fases propios de una convocatoria pública en clara competencia con otros participantes. En buena cuenta, el hecho que la entidad demandada haya optado por publicar en un Diario Circular una oferta de empleo, no constituye *per se* un concurso público de méritos, pues la elección de la demandante para ocupar el cargo de Jefe de Comunicaciones fue bajo una designación discrecional en mérito a la confianza depositada en ella.

TRIGÉSIMO TERCERO. En consecuencia, habiéndose determinado que la demandante ocupó un cargo de confianza, corresponde a esta Sala Suprema, verificar si su libre remoción del cargo de confianza (artículo 4 de la Ley N.º 28175), constituye o no un despido pasible de ser tutelado por la vía resarcitoria o si, por el contrario, el retiro de la confianza constituye una modalidad especial de extinción del contrato de trabajo en el sector público (amén de la libre designación y remoción del personal de confianza en la administración pública).

Sobre el retiro de confianza en el sector público



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

TRIGÉSIMO CUARTO. A diferencia de lo que ocurre en el sector privado, donde ciertamente no existe disposiciones normativas que reconozcan al retiro de confianza como causa de extinción del contrato de trabajo (en tanto no está contemplado expresamente en el artículo 16 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR), lo cierto es que, en el sector público, los preceptos legales que regulan el acceso al empleo público, si contienen disposiciones que reconocen la libre remoción del personal de confianza por quién discrecionalmente los designó en dicho cargo. Esta libre remoción se justifica en la especial naturaleza del trabajador de confianza en el sector público quien, por sus particularidades –como su ingreso discrecional a la administración pública y sin concurso público de méritos- hace que tenga otros supuesto adicionales de extinción al contrato de trabajo, diferentes a los que normalmente tienen los trabajadores ordinarios o comunes, de modo que el “retiro de confianza” no constituye *per se* un despido viciado de inconstitucionalidad, sino, un “supuesto especial de extinción del contrato de trabajo” amén de la especial condición del trabajador de confianza.

Ciertamente existe una diferencia notable entre los trabajadores de confianza del sector privado y los trabajadores de confianza del sector público respecto a las causales de extinción del contrato de trabajo, habida cuenta de las disposiciones normativas existentes en el sector público y de la propia naturaleza del trabajador de confianza con relación a la naturaleza jurídica institucional el Estado-empleador, de modo que, siendo la confianza el elemento generador y sustancial de la relación laboral, es también la pérdida de este elemento el que motiva su conclusión.

TRIGÉSIMO QUINTO. Debe precisarse que, tratándose de las relaciones laborales en el Estado, las disposiciones normativas generales del empleo público son aplicables transversalmente a todas las relaciones laborales que se encuentren sujetas al Decreto Legislativo N.º 728. Es decir, el hecho de que los trabajadores de confianza de una entidad pública que se sujeten al régimen laboral de la actividad privada, no impide que se apliquen las reglas del Sector Público, pues, tener un enfoque



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

**CASACIÓN N.º7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

estrictamente privado (como si el Estado-empleador se tratase de una empresa privada) constituye un enfoque incompleto, siendo necesario acudir a las normas que regulan el empleo público (Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º28175) a efectos de entender el espectro de las relaciones laborales en el Estado, con independencia del régimen laboral (ya sea del Decreto Legislativo N.º 276 o Decreto Legislativo N.º728).

En efecto, en el caso de los trabajadores de confianza del Estado, el artículo 4, numeral 2, de la Ley N.º28175, Ley Marco del Empleo Público, dispone que:

Artículo 4.- Clasificación

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

(...)

2. Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. **Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente** y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. (...) (el resaltado y subrayado es nuestro)

Nótese que la disposición normativa anteriormente citada, recoge de manera clara la discrecionalidad de la que goza el Estado para designar a un trabajador de confianza sin mayor requisito que la confianza depositada en él, estableciendo a su vez, que así como fueron designados libremente en un cargo de confianza, pueden ser removidos con la misma libertad por parte del empleador, sin que ello constituya un “despido” viciado de inconstitucional. Es decir, recoge un supuesto especial de extinción del contrato de trabajo en el sector público para los trabajadores de confianza.

TRIGÉSIMO SEXTO. Este supuesto de extinción del contrato de trabajo (para los trabajadores de confianza del sector público), se extrae de una interpretación teleológica de los artículos 40 y 42 de la Constitución Política del Perú, habida cuenta que los trabajadores de confianza al no formar parte de la carrera administrativa no se encuentran comprendidos dentro del estatuto de protección general de los empleados públicos, pues tratándose de éstos últimos, donde su ingreso se debe a criterios



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

objetivos (concurso público de méritos), es lógico concluir que su desvinculación también deba sustentarse en criterios objetivos (despido por falta grave u otro supuesto de extinción del contrato de trabajo), sin embargo, tratándose de los trabajadores de confianza, donde su ingreso se sustenta en la discrecionalidad del empleador para su designación (criterio subjetivo) específicamente en la confianza depositada en él, es lógico que el ordenamiento jurídico prevé un supuesto especial de extinción del contrato de trabajo (artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175) para los trabajadores de confianza.

Debe precisarse que la libre remoción de un trabajador en el cargo de confianza no constituye *per se* una causal de despido, sino más bien, un supuesto de extinción del contrato de trabajo (al igual que la renuncia, mutuo disenso u otro), pues, tratándose del derecho al trabajo y su protección constitucional (artículo 22 y 27 de la Constitución), no cabe duda que todo despido debe de estar justificado en una causa objetiva, ya sea en la conducta o en la capacidad del trabajador, lo cual hace que el despido no pueda encontrarse sustentado en cuestiones estrictamente “subjetivas”. Sin embargo, en el caso de la libre remoción por “perdida de la confianza”, es claro que no estamos ante una causal de despido, sino más bien –y como se dijo *supra*– estamos ante un supuesto especial de extinción del contrato de trabajo, el cual encuentra su legitimidad en la propia naturaleza de las cosas, al tener el trabajador de confianza una esencia diferente al trabajador común que amerita un tratamiento especial y distinto en la legislación laboral, especialmente, en el sector público.

TRIGÉSIMO SÉTIMO. Esta precisión es importante porque la idea que se encuentra detrás del pago de una indemnización por despido arbitrario (conforme a la pretensión de la demandante), parte por considerar que el “retiro de confianza” constituye *per se* un despido inconstitucional (incausado), empero, no cabe duda que el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, aplicable a todas las entidades públicas, establece una nueva causal válida de resolución (extinción) del contrato de trabajo para los casos de personal de confianza, por lo que, aquel trabajador que accedió al Estado sin concurso



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

público de méritos a un cargo de confianza, su remoción discrecional por el titular de la entidad, no constituye *per se* un despido inconstitucional toda vez que el retiro de confianza se encuentra expresamente señalada en el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, que establece que los trabajadores de confianza son de libre designación y remoción en el Estado.

En similar sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, cuando en la Sentencia del Expediente N.º 1042-2007-PA/TC, señala que la conclusión de la designación de un trabajador de confianza no implica un despido arbitrario toda vez que: “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” (Fundamento 03)

De igual forma, en el Expediente N.º 03501-2006-AA/ TC, estableció que:

Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente. (...) Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza" (...) del empleador. En este caso, la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo (...)

TRIGÉSIMO OCTAVO. En ese sentido, así como existe una libre designación de esta clase de trabajadores en el Estado, también se entiende que su remoción deba ser tan libre como cuando la confianza ya no existe más. Además, conforme fue plasmado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral:

La pérdida de confianza constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; (...). Asimismo, es importante tener presente que el retiro de la confianza no es equiparable a un despido, si bien el primero es una forma de extinción de la relación laboral, su naturaleza jurídica es distinta a la de un despido.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Debe recordarse que los trabajadores de confianza ingresan a la Administración Pública, no por haber resultado ganadores de un concurso público de méritos, sino por libre designación de la autoridad que requiere sus servicios, designación que se basa en la confianza que ésta tiene depositada en él; por lo que, evidentemente, ante la pérdida de la causa que originó su vinculación con la entidad (esto es, la confianza), se extinguirá también la relación laboral que mantuvo con la misma, lo cual bajo ninguna circunstancia puede ser considerado como un despido arbitrario ni, menos aún, generar el derecho al pago de una indemnización.

Así, el retiro de la confianza, en este caso, constituye una causa especial de extinción de la relación laboral en el sector público, pues las disposiciones normativas relacionadas a los trabajadores de confianza del Estado, aun cuando se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no pueden ser interpretadas al margen de las demás disposiciones normativas que regulan el Empleo Público, específicamente, la Ley Marco del Empleo Público (Ley N.º 28175). Entonces, cuando se parte de una interpretación aislada de las normas previstas en el Decreto Legislativo N.º 728, respecto a las causas de extinción de la relación laboral (artículo 16 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR), no cabe duda que la interpretación a que se desembocará es que el trabajador de confianza tiene derecho a la tutela resarcitoria si su cese se debe a la “pérdida de la confianza”; sin embargo, dicha interpretación termina siendo errada si no se contrasta con las demás normas que integran el Empleo Público, pues, en este caso, la libre designación y remoción del personal de confianza opera como una causa especial de extinción de la relación laboral del trabajador de confianza, amén de lo dispuesto por el artículo 4.2 de la Ley N.º 28175.

Solución al caso concreto

TRIGÉSIMO NOVENO. La demandante ingresó desde el inicio de su vínculo laboral a un cargo de confianza, conforme fue determinado los instrumentos de gestión administrativa de la entidad demandante, habiéndose desempeñado en el cargo de



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Jefe de Comunicaciones, que posteriormente modificó su denominación al de Gerente de Comunicación Institucional y Asuntos Externos, para finalmente, tener la denominación de Gerente de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales.

Entonces, la demandante como trabajadora de confianza estaba supeditada a la confianza que su empleador había depositado en ella para su designación en el cargo, lo cual, ante su pérdida, genera la extinción de su vínculo laboral ya que constituye un supuesto especial de extinción del contrato de trabajo conforme lo dispone el artículo 4.2 de la Ley N.º 28175 que debe ser interpretada sistemáticamente a las causas de extinción de la relación laboral previstas en el artículo 16 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR en tanto la demandante estaba sujeta al régimen laboral privado.

CUADRIGÉSIMO. Además, si bien la defensa técnica de la recurrente, tanto en su escrito de casación como a lo largo del proceso, postula que la instancia de mérito yerra al desconocerle su derecho a la estabilidad laboral en su condición de trabajador de confianza (en la medida en que el retiro de confianza no estaría contemplado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), lo cierto es que conforme se desarrolló *ut supra* desde el considerando trigésimo cuarto hasta el considerando trigésimo octavo, el “retiro de confianza” constituye un supuesto especial de extinción del contrato de trabajo en el sector público, no equiparable al despido, el cual adquiere legitimidad en razón a (i) la naturaleza del trabajador de confianza que tiene un tratamiento diferente al trabajador común u ordinario, (ii) la naturaleza jurídica del Estado-empleador en tanto está sujeta a constantes cambios estructurales y políticos en los cargos de confianza y (iii) por el ingreso discrecional que éste tipo de trabajadores tiene en la Administración Pública, pues a diferencia de los trabajadores comunes, no pasan por un concurso público de méritos para vincularse laboralmente con Estado en tanto son designados libremente por el titular de la entidad, lo cual implica que su remoción se base también en la misma libertad.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUADRIGÉSIMO PRIMERO. Y si bien el artículo 34 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728 no hace ninguna distinción entre los trabajadores de confianza y los trabajadores ordinarios, respecto al reconocimiento de una indemnización por despido arbitrario, lo cierto es que, en congruencia con lo expuesto líneas arriba, al determinarse que el retiro de confianza constituye una forma especial de extinción del vínculo laboral y no, un despido viciado de inconstitucionalidad, no es posible reconocer el pago de una indemnización por despido arbitrario a un trabajador de confianza que hubiese sido removido del cargo por la “pérdida de la confianza”.

Además debe recordarse que el cese de la demandante obedeció a la “pérdida de la confianza” depositada en ella y no, en base a un motivo prohibido (supuesto del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR) o por la comisión de una falta grave (supuesto del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR) toda vez que, conforme a la Carta N.º 49-2020-OS-GRH, de fecha siete de febrero de dos mil veinte, se le remueve del cargo de Gerente de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales por retiro de la confianza depositada en ella. En consecuencia, la Sala Superior no ha **interpretado erróneamente el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175**, por lo que la causal material denunciada debe ser declarada **infundada**.

CUADRIGÉSIMO SEGUNDO. Por estas razones, el recurso de casación interpuesto por la parte demandante por las causales de **(i) infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú e, (ii) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público,** debe ser declarado **infundado**.

V. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha nueve de septiembre de



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

dos mil veintidós y; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad; en los seguidos por la recurrente contra el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - Osinergmin, sobre indemnización por despido arbitrario, y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

bjhv/jmf

**EL VOTO DE ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO PÉREZ RAMÍREZ ES
COMO SIGUE:**

En discordia: Vista la presente causa, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, habiéndose producido discordia de la sentencia de fecha veintinueve de agosto de dos mil veinticinco; **ME ADHIERO** al voto de los señores Jueces Supremos **De la Rosa Bedriñana, Beltrán Pacheco y Jiménez La Rosa**; por lo tanto, **MI VOTO** es porque se declare: **INFUNDADO** el recurso de casación, interpuesto por la parte demandante, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha nueve de septiembre de dos mil veintidós y; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por la parte recurrente contra el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - Osinergmin; sobre indemnización por despido arbitrario, y los devolvieron.

S.

PÉREZ RAMÍREZ

JVII



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

**CASACIÓN N.º7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

**EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA YALÁN LEAL, CON
ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO CASTILLO LEÓN, ES COMO SIGUE:**

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante [REDACTED] [REDACTED] contra la sentencia de vista de fecha nueve de setiembre de dos mil veintidós, que **revocó** la sentencia apelada de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por [REDACTED] contra el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería– OSINERMIN, sobre indemnización por despido arbitrario.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- (i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- (ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público.**

III. ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO

3.1. Mediante escrito de demanda de fecha dieciséis de julio de dos mil veinte, la actora pretende lo siguiente: se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario, el pago de indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral y daño punitivo; y, se ordene el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

3.2. Por medio de la sentencia de primera instancia de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, resolvió: declarar fundada la demanda de fecha dieciséis de julio de dos mil veinte (folios 03-32 del EJE) y escrito de subsanación de fecha veintitrés de diciembre de dos mil veinte; ordenó que la demandada pague a la actora la suma de S/ 212,116.00 por concepto de indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral y daños punitivos, más intereses legales. Condenó a la demandada al pago de costos, sin costas.

3.3. A través de la sentencia de vista de fecha nueve de septiembre de dos mil veintidós, resolvió: revocar la sentencia de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, que declaró fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario e indemnización por daño moral y daños punitivos; la misma que reformándola se declaró infundada la demanda en todos los extremos, sin costos ni costas.

IV. CONSIDERANDOS

PRIMERO. 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 la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56, 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.

SEGUNDO. En razón a que han sido declaradas procedentes causales de naturaleza procesal y material, este Supremo Tribunal procederá primero a analizar la causal procesal, siendo que, de declararse fundada la misma carecería de objeto pronunciarse sobre la causal material, pues, de ampararse la infracción normativa de



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

carácter procesal, corresponderá a esta sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

TERCERO. Dispositivos normativos en controversia.

3.1. Respecto al inciso 3 de la Constitución Política del Perú, dicha norma prevé:

Artículo 139º. - Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

3.2. En relación al artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, dicha norma prevé:

Artículo 4.- Clasificación

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

1. Funcionario público.- El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas.

El Funcionario Público puede ser:

- a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
- b) De nombramiento y remoción regulados.
- c) De libre nombramiento y remoción.

2. Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

(...).

De la causal de orden procesal

CUARTO. La recurrente refiere que la sentencia de vista vulnera la garantía prevista en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; pues considera que la misma no está debidamente motivada o contiene una motivación insuficiente.

QUINTO. El derecho al debido proceso.

a) Definición de derecho al debido proceso. Puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa. Este derecho está consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

b) Dimensiones del derecho al debido proceso. La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo. El debido proceso sustantivo, según Sagüés se refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.¹¹

Se puede concluir que la dimensión sustantiva del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos. Mientras que el debido proceso adjetivo está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre

¹¹ SAGÜÉS, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso. La Corte Suprema ha establecido en la Casación N° 15284-2018-Cajamarca, que tiene la calidad de doctrina jurisprudencial, lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

Entonces, se puede decir que el derecho al debido proceso, comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: El debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia. Derecho que se manifiesta, entre otros, en: El derecho de defensa, derecho a la prueba, a la jurisdicción predeterminada por



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

ley o al juez natural, proceso preestablecido por Ley, derecho a la cosa juzgada, al juez imparcial, derecho a la pluralidad de instancia, derecho de acceso a los recursos, al plazo razonable; derecho a la motivación; entre otros.

Sobre la motivación de las resoluciones judiciales

SEXTO. Sobre la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, el profesor Picó I Junoy (2012), refiere:

Por ello, una aplicación de la legalidad que sea arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable no puede considerarse fundada en Derecho, siendo lesiva del art. 24.1 C.E. Así ocurre en los casos en los que la sentencia contiene contradicciones internas o errores lógicos que hacen de ella una resolución manifiestamente irrazonable por contradicción y, en consecuencia, carente de motivación.

Esta obligación de fundamentar las sentencias no puede considerarse cumplida con la mera emisión de una declaración de voluntad del juzgador, en un sentido o en otro, sino que el deber de motivación que la Constitución y la ley exigen imponen que la decisión judicial esté precedida de la argumentación que la fundamente. **No se trata de exigir a los órganos jurisdiccionales una argumentación extensa, exhaustiva o pormenorizada que vaya respondiendo, punto por punto, a cada una de las alegaciones de las partes, ni impedir la fundamentación concisa o escueta que en cada caso estimen suficiente quienes ejercen la potestad jurisdiccional; se trata de que la tutela judicial efectiva se anude con los extremos sometidos por las partes a debate.**

Por ello, la exigencia de motivación no implica necesariamente una contestación judicial expresa a todas y cada una de las alegaciones de las partes. Si el ajuste entre el fallo y peticiones de las partes es sustancial y se resuelven, aunque sean genéricamente, las pretensiones válidamente deducidas en juicio, no se conculca el artículo 24 C.E., pese a que no haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no sustanciales¹²

¹² PICÓ I JUNOY, Joan (2012). Las garantías constitucionales del proceso. Bosch editor. Segunda edición. Barcelona, pp. 77-78



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SÉTIMO. En efecto, la motivación viene a ser una garantía constitucional que integra el debido proceso, en virtud al cual el órgano jurisdiccional tiene el deber de justificar sus decisiones sobre la base de datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso. Es bueno precisar, sin embargo, que la tutela de este derecho a la motivación de las resoluciones judiciales vía recurso de casación, no debe ni puede servir de pretexto para realizar un nuevo examen de los hechos y/o de la prueba distinta al realizado por las instancias demérito. Otra cuestión que también es importante resaltar es que, el análisis respecto a si una determinada resolución judicial infringe o no el derecho a la motivación debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, no pudiendo realizarse una nueva evaluación o análisis de la prueba vía control de la motivación de las resoluciones judiciales.

Solución al caso concreto

OCTAVO. Siendo esto así, de la revisión de la sentencia de vista, no se evidencia vicios de motivación graves que justifiquen la nulidad de la sentencia que, por sus efectos, es un recurso de *ultima ratio*, al que solo es posible recurrir una vez agotados los mecanismos de conservación del acto procesal viciado. Y es que, conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC N° 72 8-2008-PHC/TC, “no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales” (f.j. 7).

NOVENO. Conforme a lo expuesto, esta Sala Suprema advierte que, de la revisión de la sentencia de vista, y en mérito al sustento esbozado por la parte recurrente sobre la causal procesal denunciada, no se evidencia vicios en la motivación; toda vez que, se verifica que la Sala Superior ha justificado la decisión de no amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario en atención a que la demandante, desde un inicio



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

fue considerada como personal de confianza, en ese sentido, la terminación del vínculo laboral se debe al retiro de confianza, por lo que no se verifica la situación fáctica que amerita el otorgamiento de la indemnización por despido arbitrario. En consecuencia, un parecer o un criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación de una resolución judicial. Por otro lado, en el trámite del procedimiento no se ha evidenciado existencia de vicio alguno que atente contra la garantía procesal constitucional del debido proceso; por estas razones, la causal sobre **infracción normativa al inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú** deviene en **infundada**.

De la causal material

DÉCIMO. El problema jurídico que se plantea consiste en determinar si a la demandante, en su calidad de trabajadora de confianza, le corresponde la protección contra el despido arbitrario.

Sobre la tutela indemnizatoria del trabajador de confianza

DÉCIMO PRIMERO. Como puede advertirse, la cuestión se encuentra vinculada a una de las formas de extinción del contrato de trabajo (el despido); de ahí que, en primer lugar, resulte necesario precisar que el derecho fundamental al trabajo encuentra protección constitucional y supraconstitucional, pues se encuentra normado en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú, 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y convenios de la Organización Internacional de Trabajo (números 29 “Convenio sobre el trabajo forzoso”, 158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, entre otros).



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO SEGUNDO. Este derecho fundamental, según la doctrina jurisprudencial¹³ y la doctrina dogmática¹⁴, tiene un contenido esencial que implica dos aspectos: (i) acceder a un puesto de trabajo, entendido como la adopción de parte del Estado de una política *progresiva* orientada a que la población acceda a un puesto; y, (ii) a la proscripción de ser despedido, salvo por causa justa; siendo relevante, para el caso de autos, este último aspecto.

DÉCIMO TERCERO. En efecto, tanto la normativa internacional como la nacional han establecido que el derecho del trabajo debe ser garantizado en el ordenamiento jurídico; tal es así que, a modo de ilustración, es importante citar al Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, cuyo artículo 4 señala no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador:

(...) a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”; y, “sin que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él”.

También la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en donde se señaló que el derecho del trabajo afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar el trabajo libremente elegido o aceptado, en particular, a “*no ser privado en forma injusta*”; y, el artículo **27 de la Carta Magna**, en donde el constituyente dejó en manos del legislador la tutela frente al despido, cuando prescribe que: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

¹³ Véase el fundamento 3.3.1 de la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 00263-2012-AA/TC, seguido por Edgard Jorge Peralta Arapa.

¹⁴ *DE BUEN, Néstor, en Derecho del Trabajo, señala que: “El derecho del trabajo presenta sin duda alguna varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho de adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo”.* Tomo I. 4º Edición. Porrúa. México. Pág. 80.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO CUARTO. El mandato constitucional fue desarrollado por el legislador en el artículo 34 de la LPCL-, en donde se señaló que:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o capacidad no da lugar a la indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38 (...).

Debe precisarse que dicha disposición normativa fue objeto de interpretación por el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N.º 1124-2001-AA/TC, en donde el máximo intérprete de la Carta Magna concluyó que el trabajador del régimen de la actividad privada, sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, que es despedido en forma injustificada puede optar por la reposición en el centro de trabajo o la indemnización por despido arbitrario.

DÉCIMO QUINTO. A partir de lo señalado en la considerativa precedente, adviértase que el derecho fundamental del trabajo posee una protección de doble vertiente, esto es, de ingreso como de salida; siendo que en este último supuesto, la garantía se relativiza cuando el contrato de trabajo se extingue por causa justa; caso contrario, de no mediar causa justa en la interrupción de la relación laboral, decidida unilateralmente por el empleador, el trabajador tendrá derecho a la tutela restitutoria o resarcitoria, según las reglas que la ley y la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional han venido estableciendo.

DÉCIMO SEXTO. En efecto, en la normatividad ordinaria, el legislador ha establecido que el contrato de trabajo puede extinguirse por diversas causas; entre otras, por renuncia del trabajador, mutuo disenso, vencimiento del plazo de los contratos modales legalmente celebrados y el despido, tal y como se desprende del artículo 16 de la LPCL. Adviértase que el retiro de confianza (forma de extinción del contrato de trabajo del actor, según lo determinado por las instancias de mérito), no está previsto dentro del ordenamiento jurídico como una causal válida de extinción de la relación



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

laboral; por lo que su configuración en un caso concreto, *prima facie*, puede ser calificada como un acto de despido arbitrario.

DÉCIMO SÉTIMO. Ello es así porque, según el artículo 22 de la citada ley, el contrato de trabajo se extingue por voluntad unilateral del empleador cuando este último decide despedir por causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, para lo cual, resulta necesario dar cumplimiento al procedimiento previsto en el artículo 31 de la LPCL cuando señala:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante que no resulte razonable tal posibilidad (...).

Y es que no puede perderse de vista que, en la extinción del vínculo laboral por decisión unilateral del empleador, se deben ciertas garantías (materiales y procedimentales) que se desprenden de la ley; tales como el principio de presunción de inocencia, en tanto dicha actuación del empleador será válida cuando este último haya determinado, en el proceso cognoscitivo, la culpabilidad del trabajador¹⁵; así como el debido proceso y el principio de tipicidad, pues, no puede obviarse el hecho de que el cese de la relación laboral, por decisión exclusiva del empleador, relativiza el derecho fundamental del trabajo, de ahí que el Estado o los particulares, deben garantizar que el trabajador pueda hacer ejercicio de su derecho de defensa en el marco del respeto de la legalidad, esto es, comunicándole la causa justa, prevista normativamente, por la que se extingue el contrato de trabajo.

¹⁵ El Tribunal Constitucional Español ha señalado que “*El derecho a la presunción de inocencia no puede entenderse reducido al estricto campo del enjuiciamiento de conductas presuntamente delictivas, sino que debe entenderse también que preside la adopción de cualquier resolución, tanto administrativa como jurisdiccional, que se base en la condición o conducta de las personas y de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio para las mismas o limitativo de sus derechos*”.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO OCTAVO. En consecuencia, cuando el vínculo laboral del trabajador de confianza se extingue por decisión unilateral del empleador, bajo la forma de “retiro de confianza”, nos encontramos ante un despido arbitrario, en tanto se interrumpe la relación laboral del trabajador sin la expresión de una causa justa, y sin la observancia del procedimiento de despido preestablecido por la ley; tal y como lo refrenda Arce Ortiz¹⁶, cuando refiere que:

La evaluación de si el despido de un trabajador de confianza o de dirección tiene causa, pasa por determinar si el retiro de confianza es suficiente para extinguir legítimamente el vínculo. El retiro de confianza es un motivo con una fuerte dosis de subjetividad que sin duda agravia el derecho al trabajo y el principio de tipicidad en el despido. Además, el retiro de confianza no se encuentra tipificado como causa justa en la LPCL.

DÉCIMO NOVENO. Ahora bien, al trabajador de confianza que se le extingue su contrato de trabajo bajo la fórmula del retiro de confianza, no se le puede restringir la tutela de protección brindada por el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, pretendida en el presente proceso (indemnización por despido arbitrario), pues razonar en sentido contrario implicaría vaciar de contenido al artículo 22 de la citada norma, así como a las normas de orden internacional. Ello es así, en primer lugar, porque la ley no prevé al retiro de confianza como una causa justa de extinción del contrato de trabajo, conforme ya se señaló precedentemente; y, en segundo lugar, porque no ha exceptuado a esta categoría de trabajadores, a la tutela contra el despido arbitrario. Así, del ordenamiento jurídico, se desprende que la LPCL ha regulado el periodo de prueba, definición del trabajador de confianza y calificación del cargo, a través de sus artículos 10, 43 y 44 de la LPCL.

VIGÉSIMO. En segundo lugar, porque coexisten otras normas como el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en

¹⁶ Arce Ortiz, Elmer. *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Ubilex. Tercera Edición. Pág. 261.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sobretiempos (Decreto Supremo N° 007-2002-TR); artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR), y el artículo 24 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Descansos Remunerados (Decreto Supremo N° 012-92-TR); lo ha excluido de la jornada máxima de trabajo (salvo esté sujeto a fiscalización inmediata), del derecho de la libertad sindical (salvo que el estatuto de la organización sindical establezca lo contrario) y de la indemnización vacacional por el no goce del descanso vacacional cuando decide no hacerlo efectivo; sin embargo, no existe ninguna disposición normativa donde se establezca que los trabajadores de confianza están exceptuados de la protección contra el despido arbitrario.

VIGÉSIMO PRIMERO. Adviértase que el legislador, tanto en la LPCL como en distintas normas laborales que aplican al ámbito del régimen privado, ha excluido al trabajador de confianza de la cobertura de diversos derechos como el de sindicalización, jornada máxima, indemnización vacacional, excepto las circunstancias específicas previstas por la ley; sin embargo, no existe ninguna disposición normativa en donde lo excluya de la protección contra el despido arbitrario; por el contrario, ratifica su inclusión, cuando en el artículo 10 de la LPCL, regula para ellos un periodo de prueba diferenciado.

VIGÉSIMO SEGUNDO. La conclusión antes anotada encuentra sustento, además, en el hecho de que la LPCL ha previsto, expresamente, solo dos supuestos en los que ha quedado descartada la tutela del artículo 27 de la Constitución frente al despido arbitrario, estos son, el caso de los trabajadores que no superan el periodo de prueba y aquellos que no cumplen una jornada de trabajo mayor a las 4 horas diarias; no advirtiéndose la presencia de los trabajadores de confianza dentro de estos supuestos normativos.

VIGÉSIMO TERCERO. Por el contrario, la disposición normativa del artículo 10 de la LPCL, en donde se establece que el periodo de prueba debe constar por escrito y no



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año de personal de dirección; pone de manifiesto que los trabajadores de confianza sí se encuentran protegidos contra el despido arbitrario, pues el periodo de prueba no solo tiene como finalidad la evaluación de la idoneidad del trabajador para prestar el servicio contratado, sino también para garantizar que, luego de cumplida dicha condición, el trabajador queda automáticamente protegido contra el despido arbitrario, independientemente de la categoría que ostente, esto es, como trabajador con cargo ordinario o de confianza.

VIGÉSIMO CUARTO. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución, viene señalando en su uniforme doctrina jurisprudencial¹⁷, que el trabajador de confianza tiene derecho a la reposición cuando antes de ser promocionado a dicho cargo ocupaba uno de naturaleza ordinaria; e, indemnización por despido arbitrario cuando el trabajador tiene cargo de confianza desde el inicio del vínculo laboral.

VIGÉSIMO QUINTO. En efecto, en el expediente N° 3572-2005-PA/TC, el Tribunal señaló que: “(...) es necesario mencionar que el demandante se desempeñó en un cargo directivo, motivo por el cual no es posible su reposición, **pudiendo únicamente solicitarse, en caso de despido arbitrario, el pago de una indemnización**” (resaltado nuestra). Posteriormente, en la sentencia del expediente N° 03501-2006-PA/TC, refirió 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 impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, **tal como viene resolviendo este Colegiado.** (resaltado nuestro)

¹⁷ Conforme regula el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, es vinculante.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Es decir, con este pronunciamiento no se modificó la línea jurisprudencial que ya había adoptado antes del año 2006, sino que la precisó en el sentido de que el trabajador de confianza promocionado (de un cargo ordinario a uno de confianza), debía retornar al cargo de origen cuando se le retiraba la confianza; empero, no se descartó el derecho a la indemnización de aquel trabajador que inicia su relación laboral en el cargo de confianza.

VIGÉSIMO SEXTO. En la actualidad, tampoco se ha alterado la citada línea jurisprudencial, dado que en las sentencias de los Expedientes N° 01106-2015-PA/TC y N° 2340-2017-PA/TC, el Tribunal ha invocado el pronunciamiento del Expediente N° 03501-2006-PA/TC para desestimar demandas de reposición de trabajadores de confianza; es decir, ha invocado su uniforme línea jurisprudencial para descartar la tutela restitutoria de los trabajadores de confianza y únicamente dejar accesible la tutela resarcitoria cuando el trabajador ingresa a prestar servicios en un cargo de confianza, como sucede en el presente caso, según se ha establecido en las instancias de mérito. Inclusive, esta idea es ratificada por la sentencia del Expediente N° 05828-2014-PA/TC, en donde el empleador se defendió en un proceso de reposición, señalando que el demandante era un trabajador de confianza; frente a lo cual, el Tribunal efectuó el siguiente razonamiento:

(...) este Colegiado considera que es necesario determinar si el actor superó el periodo de prueba pactado y, por ende, alcanzó la protección contra el despido arbitrario (...). En el referido contrato se consignó que el actor ocuparía el cargo de gerente de administración y finanzas, precisándose en la cláusula sexta que era personal de dirección y que el periodo de prueba era de 12 meses en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR. (resaltado nuestro)

Es decir, el Tribunal Constitucional no recurre a la naturaleza del cargo para resolver la demanda de reposición, sino al periodo de prueba, para determinar si el trabajador de confianza había alcanzado o no protección contra el despido arbitrario.



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

VIGÉSIMO SÉTIMO. Como puede advertirse, el Tribunal Constitucional, desde hace aproximadamente dos décadas, ha establecido una línea jurisprudencial uniforme sobre la tutela resarcitoria del trabajador de confianza que es objeto de despido; la cual, es observada por este Tribunal Casatorio, en virtud al artículo VII del Código Procesal Constitucional donde prescribe que los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional.

Solución del caso concreto

VIGÉSIMO OCTAVO. Las instancias de mérito han establecido que el puesto que ocupó la demandante de Jefe de Comunicaciones, Gerente de Comunicación Institucional y asuntos Externos y el cargo de Gerente de Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales fue calificado por la demandada desde un inicio como de confianza; asimismo, la sentencia de primera instancia evidencia que mediante la Carta N° 49-2020-OS-GRH de fecha seis de febrero de dos mil veinte se advierte que la demandada resolvió dar por concluida las funciones de la actora sin expresar causa, motivo o razón, ni asumir la posición de haber cesado a la actora por haber incurrido en falta grave.

Por lo antes expuesto, este Supremo Tribunal considera que es incorrecta la decisión de la Sala Superior, de declarar infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, pues, los trabajadores de confianza, de acuerdo a la correcta interpretación de la norma constitucional y de los artículos 34, 38 y 43 de la LPCL, sí tienen protección contra el despido arbitrario; despido, del cual ha sido objeto el demandante. De esta forma la ponente se aparta de cualquier criterio distinto al señalado en la



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

**CASACIÓN N.º 7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

presente ejecutoria, en virtud del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS¹⁸

VIGÉSIMO NOVENO. Estando a ello corresponde declarar fundada la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

TRIGÉSIMO. Alcances de la decisión.

Habiéndose declarado fundado el recurso de casación presentado por la parte demandante, este Supremo Tribunal, actuando en sede de instancia, debe analizar la sentencia de primer grado y pronunciarse solo sobre los extremos que son materia de debate en el recurso de casación; estos extremos únicamente se refieren a la indemnización por despido arbitrario en el caso de trabajadores de confianza. Por lo tanto, actuando en sede de instancia se confirma la sentencia de primera instancia que declara fundada dicha pretensión.

En relación a las demás pretensiones que no han sido amparadas por la sentencia de vista, al no ser materia de debate en sede casatoria no corresponde pronunciarnos al respecto, quedando inalterado lo resuelto por la instancia de mérito.

V. DECISIÓN

¹⁸ **Artículo 22.-** Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial El Peruano de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial El Peruano, en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.



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

**CASACIÓN N.º7699-2023
LIMA
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es que se declare: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada [REDACTED] en consecuencia, **SE CASE** la sentencia de vista de fecha nueve de setiembre de dos mil veintidós; y, **actuando en sede de instancia, SE CONFIRME** la sentencia apelada solo en el extremo de la indemnización por despido arbitrario, **dejando incólumes los extremos que no han sido materia de debate en la sede casatoria. SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad; en los seguidos por la recurrente contra el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – Osinerming, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron. **Ponente señora Yalán Leal, Jueza Suprema.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

YALÁN LEAL

knmp/jmf

EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA CERTIFICA: Que, los votos de los señores Jueces Supremos Castillo León y Yalán Leal, han sido dejados en Relatoría debidamente suscritos, conforme a los artículos 141 y 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.