



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

Sumilla: Del análisis de las funciones desempeñadas por la demandante, se verifica que el puesto de trabajo que ocupó no corresponde a uno de confianza, sino a labores ordinarias; más aún, cuando la emplazada no acreditó los demás elementos descritos en el artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, los cuales deben ser considerados para la correcta calificación del cargo de confianza.

Lima, catorce de enero de dos mil veintiséis

VISTA la causa número treinta y tres mil setecientos cuarenta y ocho del dos mil veintitrés, Lima, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela** y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante [REDACTED], mediante escrito presentado el cinco de septiembre de dos mil veintitrés (folios cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y seis del expediente judicial electrónico), dirigido contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución del dieciocho de agosto de dos mil veintitrés (folios cuatrocientos doce a cuatrocientos cuarenta y uno), que **revocó** la sentencia de primera instancia del treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés (folios trescientos veintisiete a trescientos cincuenta), la cual declaró fundada la demanda y, **reformándola**, la declaró **infundada**; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada [REDACTED], sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

II. Causales del recurso

Mediante la resolución del diez de octubre de dos mil veinticuatro (folios cincuenta y dos a cincuenta y cuatro del cuaderno de casación), se declaró procedente el



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

recurso interpuesto por la parte demandante, textualmente, por las siguientes causales:

- a) Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- b) Errónea interpretación del artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

En ese sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del proceso

1.1. Pretensión demandada. Conforme el escrito de demanda del veintitrés de marzo de dos mil veintiuno, se advierte que la accionante solicitó indemnización por despido arbitrario, e indemnización por daños y perjuicios (daño moral), pues sostuvo que suscribió contrato de trabajo, en el cual no figura que el puesto tenía la calificación de confianza, ni tampoco recibió comunicación escrita y expresa donde se informe que ostentaba tal condición.

Además, la demandante señaló que su posición dentro de la organización no le permitía tener acceso a la toma de decisiones, por lo que su cargo no corresponde a uno de confianza. Por lo tanto, al no ostentar la condición de trabajadora de confianza, su retiro por esta causa fue una forma encubierta de llevar a cabo un despido arbitrario, pues no se siguió el debido procedimiento, lo cual ha impedido la posibilidad de ejercer su derecho de defensa. En ese sentido, sostiene que le corresponde la indemnización por despido arbitrario prevista en el artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.°003-97-TR.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

Por otro lado, la recurrente considera que se le ha ocasionado un daño, no solo por el accionar ilícito del empleador, sino por la afectación a su salud, dignidad, reputación y desarrollo profesional, lo que debe dar lugar al pago de una indemnización por los daños y perjuicios, el cual acredita con el informe sobre su situación psicológica como consecuencia directa del despido arbitrario.

- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El juez del Décimo Juzgado Especializado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante la sentencia del treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés, declaró fundada la demanda; en consecuencia, ordenó el pago de S/ 189 429.39 (ciento ochenta y nueve mil cuatrocientos veintinueve con 39/100 soles), por concepto de indemnización por despido arbitrario, y la suma de S/ 20 000.00 (veinte mil con 00/100 soles), por indemnización por daños y perjuicios (daño moral).

Como fundamento de la sentencia, se expuso que no se aprecian los elementos suficientes para estimar que la labor de gerente médico fue un cargo de confianza, pues no ejerció un rol de representación de la parte demandada ante terceros, un control de personal subordinado o una actividad acorde a prevalecer los intereses del empleador, más aún, cuando las actividades descritas en el perfil de puestos se relacionan con el desempeño de labores ordinarias.

En cuanto a la tenencia de información reservada, la parte demandante señaló que la condición de cargo de confianza se sustenta en el acceso al contenido de los ensayos clínicos de productos farmacéuticos, la aprobación de los registros de dichos productos y la información técnica de aquellos. Sin embargo, no se aprecia el acceso a la información reservada, a través de la cual se pueda observar el conocimiento del ciclo productivo o la posibilidad de acceder a la modalidad de determinación de los productos farmacéuticos, ajenos a su propia actividad de médico; por lo tanto, no se encuentra probado que la parte demandante haya podido acceder a información reservada.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

1.3. Sentencia de segunda instancia. Por su parte, la Octava Sala Laboral Permanente de la citada corte superior de justicia, mediante la sentencia del dieciocho de agosto de dos mil veintitrés, revocó la sentencia apelada, que declaró fundada la demanda y, reformándola, la declaró infundada.

El colegiado superior señaló, como fundamento de su decisión, que la accionante laboró en el cargo de gerente médico del uno de marzo de dos mil quince al veintiséis de febrero de dos mil veintiuno y que, entre sus funciones, debía aprobar los documentos referidos a la información promocional de los productos de la compañía, los cuales debían encontrarse conforme a lo regulado e indicado por la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (Digemid); asimismo, precisó que su rol de gerente médico tenía relación en todo momento con la protección al paciente.

En ese sentido, la demandante fue responsable de la gestión del conocimiento científico respecto de la información promocional de los productos de la compañía, así como de velar porque se cumpla de manera efectiva y eficiente con las indicaciones de la Digemid.

En el caso de autos, se encuentra acreditado que la recurrente, durante todo su récord laboral, desempeñó un cargo de confianza en la empresa demandada, ya que las funciones que realizó permitían la toma de decisiones empresariales y relevantes para la continuidad de la empresa, de lo que se infiere su condición de trabajadora de confianza.

Por lo tanto, el retiro de la confianza no constituye un despido arbitrario, sino la extinción válida de una relación laboral sustentada en la confianza depositada en la accionante.

Segundo. Causal de orden procesal

Declarado procedente el recurso por las causales de naturaleza sustantiva y procesal, corresponde, en primer lugar, efectuar el análisis de la causal referida a la



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, pues, de ser amparada, en atención a su efecto nulificante, carecerá de objeto el pronunciamiento de esta sala suprema respecto de la causal material.

Tercero. Respecto a la infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú

3.1. El derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso está consagrado en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional lo siguiente:

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. Contenido del derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso comprende, entre otros, los elementos siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- b) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- c) Derecho a un juez independiente e imparcial
- d) Derecho a la prueba
- e) Derecho a la motivación de las resoluciones
- f) Derecho a los recursos



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

- g) Derecho a la instancia plural
- h) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- i) Derecho al plazo razonable

3.3. El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral la observancia del debido proceso por parte de los jueces.

3.4. Análisis del elemento del derecho al debido proceso: Motivación de las resoluciones judiciales

La Constitución consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional a la motivación de las resoluciones judiciales, en los términos siguientes: «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 los fundamentos de hecho que la sustentan».

La motivación de las decisiones judiciales implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento que ponga fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión. Ello supone pronunciarse sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente las razones que los conducen a adoptar determinada posición jurídica, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto. Dicha motivación debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible, atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada. En consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a emitir una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho, lo que afecta el derecho al debido proceso.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

Al respecto, el Tribunal Constitucional expresa lo siguiente:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso¹.

Es necesario precisar que el Tribunal Constitucional ha establecido que no todo ni cualquier error en que incurra eventualmente una resolución judicial constituye de forma automática una violación del contenido constitucionalmente protegido a la motivación de las resoluciones judiciales²; por lo tanto, tampoco constituirá una violación al debido proceso.

Siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional³, se tiene que solo habrán sido expedidas con vulneración al debido proceso las resoluciones judiciales que incurran en los supuestos siguientes:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente
- b) Falta de motivación interna del razonamiento
- c) Deficiencias de motivación externa
- d) Motivación insuficiente
- e) Motivación sustancialmente incongruente
- f) Motivaciones cualificadas

¹ Sentencia del veintisiete de marzo de dos mil seis, Expediente N.º 01480-2006-AA/TC LIMA, fundamento jurídico 2.

² Sentencia del once de diciembre de dos mil seis, Expediente N.º 3943-2006-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.

³ Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC LIMA, fundamento jurídico 7.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional⁴ señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a) Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa)
- b) Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta)
- c) Motivación constitucionalmente deficitaria

Además, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N.° 04302-2012-PA/TC, considera lo siguiente:

5. [...] este derecho implica que cualquier decisión judicial cuente con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican (STC 06712-2005-PHC/TC, fundamento 10). De este modo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de que las partes conozcan el proceso lógico-jurídico (*ratio decidendi*) que conduce a la decisión, y de controlar la aplicación del derecho realizada por los órganos judiciales, pues ésta [sic] no puede ser arbitraria, defectuosa, irrazonada o inexistente.

Asimismo, el supremo intérprete de la Constitución ha expresado que una sentencia se encuentra debidamente motivada no porque responda a las argumentaciones de las partes o de terceros intervinientes, sino porque justifica adecuadamente su decisión conforme a la naturaleza de la *litis*.

⁴ Sentencia del uno de julio de dos mil dieciséis, Expediente N.° 01747-2013-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

Cuarto. Solución de la causal procesal

La recurrente sostuvo que no existe prueba que acredite que el cargo sea uno de confianza. Asimismo, señaló que la sentencia de vista se sustentó solo en la declaración de parte de la demandante, sin que la emplazada hubiese acreditado que existan opiniones o informes que hubiesen contribuido a la toma de decisiones. Más aún, el propio responsable de Recursos Humanos de la demandada desconocía cuántos trabajadores de confianza existían en la empresa, lo que permite concluir la ilegalidad y arbitrariedad en la calificación del cargo como de confianza, comunicada en la carta de extinción de la relación laboral.

Quinto. Del desarrollo de la sentencia recurrida, se verifica que la decisión adoptada reúne el requisito de motivación suficiente, pues invoca los medios probatorios que respaldan su posición y se circunscribe a las pretensiones postuladas por la demandante oportunamente en el proceso, así como a los agravios expresados por esta parte en su respectivo medio impugnatorio. Por consiguiente, se concluye que la sentencia de vista se ha emitido con observancia al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales, sin advertir vicio alguno de nulidad que afecte la citada garantía de carácter procesal prevista en la Constitución.

Sexto. Cabe agregar que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza que esta deba extenderse ampliamente respecto de todas las alegaciones de las partes. Asimismo, cualquier error en el que pudiese incurrir una resolución judicial no determina de forma automática la vulneración de este derecho constitucional. Es suficiente con que se expresen los fundamentos de la decisión del juzgador, respecto a la materia controvertida. Por lo tanto, la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Séptimo. Causal de orden sustantiva

Al haberse desestimado la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la **errónea interpretación del artículo 43 del Texto Único Ordenado**



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; este dispositivo legal prescribe lo siguiente:

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

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

En el dispositivo legal que se analiza, se establece la diferencia entre el personal de dirección y el personal de confianza, la cual radica en que solo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él; mientras que el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones del empleador o del referido personal de dirección, en calidad de colaboradores directos.

En concordancia, el artículo 59 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-96-TR, para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, 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;



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

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

Asimismo, el artículo 60 de la norma legal citada dispone que «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 ésta [sic] se acredita».

En el supuesto que el trabajador considere que el cargo fue indebidamente calificado como de dirección o de confianza, aquel tiene la facultad de recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta días naturales siguientes a la comunicación respectiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-96-TR.

Octavo. Sobre la categoría de trabajador de confianza

El Tribunal Constitucional⁵, en la sentencia del quince de marzo de dos mil siete, recaída en el Expediente N.º 03501-2006-PA/TC, ha precisado que el acceso a la condición de trabajador de confianza puede darse de las siguientes maneras:

- a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y

⁵ Fundamento jurídico 14.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

- b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.

De otro lado, el Tribunal Constitucional, en el fundamento quince de la sentencia reseñada, sostuvo que la calificación de un trabajador de dirección o de confianza se efectuará de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley.
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional, en la sentencia del veintitrés de septiembre de dos mil once, contenida en el Expediente N.º 00575-2011-PA/TC⁶, ha precisado que un cargo es calificado como de confianza por las responsabilidades, las obligaciones y la relación que mantiene con el empleador, puesto que la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores son las que determinan si un cargo es, o no, de confianza o de dirección.

Del mismo modo, en la sentencia del dos de julio de dos mil veinticuatro, recaído en el Expediente N.º 04560-2022-PA/TC⁷, ha establecido que «... los cargos de confianza no están determinados por el arbitrio del empleador, sino que por el contrario responden a las actividades que el trabajador de confianza realice como prestación de sus servicios...».

⁶ Fundamento jurídico 8.

⁷ Fundamento jurídico 12.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

Noveno. Consecuencias del cese laboral del trabajador de confianza

En la sentencia del dos de julio de dos mil veinticuatro emitida en el Expediente N.°04560-2022-PA/TC⁸, el Tribunal Constitucional ha considerado que el retiro de la confianza puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave que son objetivos.

De acuerdo con lo expuesto, se debe entender que el cese del trabajador por el motivo de «retiro de confianza» resulta válido si el empleador acredita que su cargo es calificado como de confianza.

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la República estableció, en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, realizado el veintidós de mayo de dos mil dieciocho, los siguientes criterios respecto al caso de los trabajadores de dirección o de confianza de empresas o instituciones del sector privado:

- Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.
- Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.

⁸ Fundamento jurídico 7.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

Décimo. Delimitación de la controversia

En el presente caso, la demandada sostuvo que la recurrente desempeñó un cargo de confianza al haberse desempeñado como gerente médico desde el inicio de la relación laboral, y que su cese obedeció al retiro de la confianza, por lo que no le corresponde percibir la indemnización por despido arbitrario que pretende; sin embargo, la demandante alegó que en ningún momento la empresa le comunicó que su labor como gerente médico tenía tal condición. En ese sentido, corresponde analizar si las funciones desempeñadas por la recurrente corresponden a un cargo de confianza.

Décimo primero. Solución de la causal material

La recurrente señaló que, en relación con la causal citada, la sala superior realizó una errónea interpretación del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en el sentido que solo sería necesario el cumplimiento de uno de los requisitos (que las funciones del puesto permitan la toma de decisiones), para concluir que el cargo de gerente médico fue uno de confianza, dejando de lado los demás elementos que también tendrían que acreditarse para considerar que el puesto de trabajo tenía dicha condición, los cuales, en este caso, no se cumplieron.

Décimo segundo. La demandante ingresó a laborar para la emplazada en el cargo de gerente médico desde el uno de marzo de dos mil quince hasta el veintiséis de febrero de dos mil veintiuno, hecho que no se encuentra en controversia.

Décimo tercero. De otro lado, cabe precisar que no basta con invocar que el cargo es de confianza, ni que la falta de cuestionamiento determine la atribución de tal calificación, sino que, por el contrario, se debe tener en cuenta si las funciones y actividades realizadas por la accionante reúnen las características suficientes para que el cargo sea calificado como de confianza.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

En ese sentido, corresponde analizar las funciones desempeñadas por la demandante, las cuales fueron descritas por el testigo ofrecido por la parte demandada, así como lo manifestado por la propia demandante.

Décimo cuarto. En la audiencia de juzgamiento⁹, el señor Jaime Ruiz, director del Clúster Sur de Latinoamérica de la empresa demandada, prestó su declaración testimonial y señaló que la organización básicamente se dedica al descubrimiento e invención de nuevos fármacos y vacunas, lo cual ocurre a través del Departamento Médico.

En cuanto a las funciones que habría desempeñado la accionante durante el periodo que fue contratada, manifestó¹⁰, respecto del cargo de gerente médico, lo siguiente:

Es la base de la organización, porque es la persona en la que recaen todas las responsabilidades relacionadas con el relacionamiento con los expertos científicos, con las sociedades científicas, con los entes académicos y al interior de la compañía con todas las áreas [...]. Asimismo, es el encargado de ejecutar algunos procesos que son críticos para el funcionamiento de la organización médica [...]. Por ejemplo:

- La revisión y aprobación de los materiales promocionales que se usan, por parte de las áreas encargadas de promoción en la compañía.
- Encargado de la revisión y aprobación de las hojas de vida de los líderes científicos que pueden participar como disertantes en las actividades de educación médica.
- Revisar las presentaciones que dichos disertantes harán para estar seguros de que cumplen con toda la normatividad y sobre todo con las

⁹ La presente transcripción se encuentra de los minutos 29:10 a los minutos 29:37 de la audiencia de juzgamiento.

¹⁰ La presente transcripción se encuentra de los minutos 32:46 a los minutos 34:56 de la audiencia de juzgamiento.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

aprobaciones regulatorias que se han dado para los productos que se mencionen en la disertación en el país.

- Es el encargado de manejar la conducción de estudios observacionales, no los estudios clínicos de la compañía sino otra serie de estudios que se llaman estudios observacionales, y es el encargado también del relacionamiento con otras áreas de la compañía, como el área que realiza las investigaciones clínicas, el área regulatoria, la cual gestiona la aprobación de los documentos regulatorios que permiten el ingreso de un medicamento al país y las áreas farmacovigilancia legal y compliance, y las áreas de marketing y comercialización...

Por su parte, la demandante, en la audiencia de juzgamiento¹¹, manifestó lo siguiente:

... en la empresa demandada mi rol era sobre todo de gerente médico, era la ciencia detrás del producto, es algo requerido para todas las compañías farmacéuticas que existan gerentes médicos, porque es la voz del paciente [...] en ese sentido, el rol, por ejemplo, en relación al material promocional, que es lo que yo tenía que hacer. El material comercial viene prácticamente enlatado desde la región o desde el global que pasa por diferentes áreas y una vez que llega al país la labor del gerente médico es asegurarse que lo que se diga está ajustado a lo científico publicado, no puede ceñirse a nada que no esté publicado, entonces, es información pública científica, por otro lado tampoco podía permitir que se pusiera alguna indicación que tuviera aprobación [...] y que nuestra agencia regulatoria Digemid [...] no la tuviera aprobado, entonces el rol de gerente médico en todo momento es la protección al paciente [...] yo solo podía aprobar un documento si es que lo que estaba escrito en este documento había sido aprobado por Digemid, no podía permitir que nada que no estuviera aprobado por Digemid la

¹¹ La presente transcripción se encuentra de los minutos 53:23 a los minutos 57:34 de la audiencia de juzgamiento.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

compañía quisiera promocionar, muchas veces el área comercial intentaba dar promoción a indicaciones que no estaban probadas y ese era mi rol no permitir que eso sucediera porque tenía que estar tal cual con la regulación del país, más o menos como una especie de fedatario, toda esa información tenía que ser pública, no se puede hacer un material promocional si la información no está publicada...

Décimo quinto. Cabe agregar que la declaración testimonial transcrita no fue objeto de cuestionamiento por ninguna de las partes procesales; asimismo, se debe precisar que las funciones descritas se encuentran corroboradas con el documento presentado por la accionante denominado «Job Description Traducido» (folios treinta y siete a cuarenta) y la instrumental ofrecida por la emplazada «Descripción de Puesto MSD» (folios ciento veinticuatro a ciento veinticinco).

Décimo sexto. En cuanto a los materiales promocionales que debían ser aprobados por la demandante, en su calidad de gerente médico, esta parte en la audiencia de juzgamiento los definió de la siguiente manera:

Son cualquier forma de comunicación que la compañía utilice con los actores externos de la comunidad científica. Esos materiales tienen el propósito de informar sobre nuestros productos y sobre las investigaciones que sustentan el por qué los productos han obtenido la aprobación regulatoria en el país y por qué la ciencia ha sido validada por la comunidad científica. Entonces la aprobación de esos materiales promocionales requiere de la revisión y aprobación por alguien que tenga la experticia para entender que cumplen con toda esa legislación y el aspecto científico, o sea que esté sustentado verdaderamente en ciencia sólida que permita afirmar lo que se pueda llegar a afirmar en esos materiales.¹²

Décimo séptimo. De lo expuesto, no se acredita que la demandante haya tenido acceso a información de carácter reservado, mediante la cual haya podido tener

¹² La presente transcripción se encuentra de los minutos 35:13 a los minutos 36:08 de la audiencia de juzgamiento.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 31699**

conocimiento del ciclo productivo o la posibilidad de acceder a la modalidad de determinación de los productos farmacéuticos, ajenos a su propia actividad de gerente médico; más aún, si las funciones realizadas por la accionante son labores plenamente ordinarias, propias de su ejercicio profesional.

Décimo octavo. Por otra parte, la emplazada tampoco ha acreditado que la accionante haya laborado en contacto directo con el empleador o personal de dirección, pues, según el documento ofrecido por esta parte, denominado «Descripción de Puesto MSD» (folios ciento veinticuatro a ciento veinticinco), en atención al perfil del puesto de la demandante, aquella debía interactuar con las demás áreas de la empresa, como son ventas, *marketing*, acceso y asuntos regulatorios, así también con agentes externos, los *stakeholders*.

Décimo noveno. En ese sentido, se concluye que no se aprecian los elementos suficientes, a efectos de establecer que el cargo desempeñado por la demandante constituye uno de confianza. Por lo tanto, este colegiado supremo considera que la carta del veintiséis de febrero de dos mil veintiuno (folios cuarenta y uno), mediante la cual la emplazada le comunicó a la recurrente su despido por el retiro de la confianza, fue ilegalmente emitida, pues vulneró el debido procedimiento del despido dispuesto en los artículos 31 y 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; por tanto, debe otorgarse a favor de la accionante la indemnización por despido arbitrario prevista en el artículo 38 de la norma legal citada, cuyo monto será liquidado en ejecución de sentencia.

Vigésimo. Finalmente, se advierte que la sentencia de vista incurre en errónea interpretación del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, al haber calificado el cargo de la demandante como uno de confianza; en consecuencia, la causal que se denuncia deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 39 de la Ley N.º 29497, modificado por el artículo 1 de la Ley N.º 31699, la



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33748-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 31699**

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

1. **DECLARAR fundado en parte** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante [REDACTED], mediante escrito presentado el cinco de septiembre de dos mil veintitrés.
2. **CASAR la sentencia de vista** del dieciocho de agosto de dos mil veintitrés, en el extremo que declaró infundada la indemnización por despido arbitrario y, **reformándola**, la declaró **fundada**. Asimismo, **DISPONER** que, en ejecución de sentencia, se determine el monto que corresponde a la indemnización, y **DEJAR subsistente** lo demás que contiene.
3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante [REDACTED] y a la parte demandada [REDACTED], sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

S. S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

JIMÉNEZ LA ROSA

NLCH/AVS/FMM