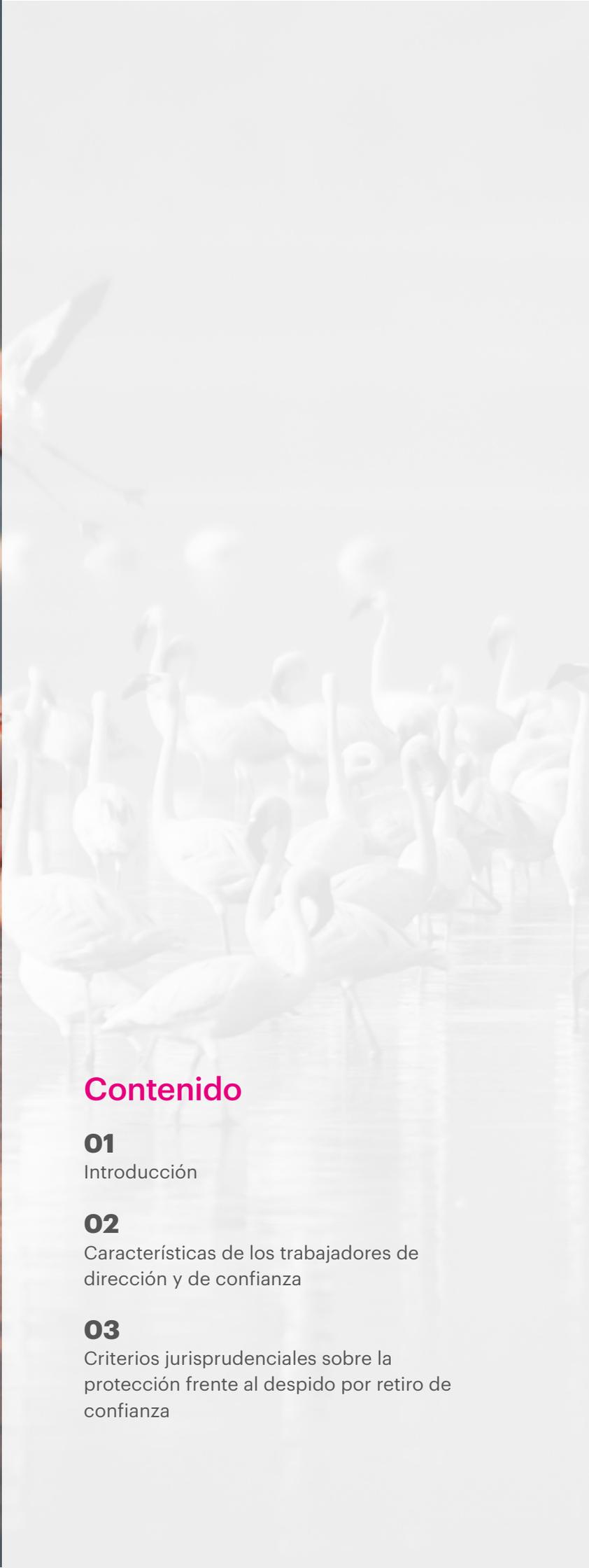


A photograph of two toucans perched on a branch. The toucan in the foreground is facing left, showing its large, yellow and orange beak and blue eye. The second toucan is partially visible behind it to the right. The background is a blurred natural setting with green foliage and a blue sky. A semi-transparent magenta overlay covers the bottom half of the image, where the text is located.

Desvinculación de personal de dirección y de confianza

Informativo Laboral N° 17

Diciembre 2022



Contenido

01

Introducción

02

Características de los trabajadores de dirección y de confianza

03

Criterios jurisprudenciales sobre la protección frente al despido por retiro de confianza

01. Introducción

La legislación laboral tipifica las figuras del personal de dirección y confianza. La mayor diferencia entre ambas, radica en que el personal de dirección tiene poder de decisión, y actúa en representación del empleador. Por otro lado, el personal de confianza coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo su colaborador directo.

Se considera que la categoría de trabajador de dirección, implica también la calificación de confianza por la naturaleza de las labores, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida en que no tiene poder de decisión o representación. No obstante, es importante precisar que la condición de trabajador de confianza, no se encuentra determinada por el arbitrio del empleador, sino que responde a las actividades y funciones del cargo que un trabajador desempeñe en la realidad.

El presente informativo tiene como finalidad señalar las principales características que poseen este tipo de trabajadores, así como los criterios jurisprudenciales vigentes en materia de desvinculación generados como consecuencia de retiro de confianza.



02. Características de los trabajadores de dirección y de confianza

El Tribunal Constitucional y la doctrina especializada consideran que ambas categorías engloban las siguientes particularidades que los diferencian de los trabajadores comunes u ordinarios.

La confianza depositada en él por parte del empleador, en función a la relación laboral especial que se base en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

La representatividad y responsabilidad en el desempeño de las funciones del trabajador; las mismas que lo vinculan con los intereses particulares de quien lo contrata, de forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.

La condición laboral del trabajador es determinada por la naturaleza de sus funciones y no por la persona.

La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo.

Impedimento de afiliación sindical, salvo que el estatuto del mismo expresamente lo permita.

Sin embargo, existen diferencias entre las referidas categorías, las cuales se ven reflejadas en el tratamiento laboral y beneficios sociales.



Dentro de las principales características que se derivan de la calificación como trabajador de dirección, encontramos las siguientes:

- El período de prueba se puede ampliar hasta un año, y debe constar por escrito en el contrato de trabajo.
- Están excluidos de la protección de la jornada máxima legal, por lo que no tienen derecho a la compensación de labores fuera de la jornada, ni están obligados a registro y control de asistencia.
- No tienen derecho a una indemnización vacacional, siempre que cuenten con la facultad de determinar libremente la oportunidad del descanso vacacional.



Por otro lado, de la calificación de trabajador de confianza, se derivan las siguientes características:

- El período de prueba se puede ampliar hasta seis meses, y debe constar por escrito en el contrato de trabajo.

De acuerdo a lo expuesto, el tratamiento laboral que se otorga a este tipo de trabajadores, responden a las características especiales de sus funciones; lo que los diferencia de un trabajador ordinario, por su cercanía con el empleador, ya sea por asumir labores propias del poder de dirección o por coadyuvar a la toma de decisiones empresariales.

03. Criterios jurisprudenciales respecto a la protección frente al despido por retiro de confianza

A la fecha, no existe ningún tipo de disposición legal referida a la culminación del vínculo laboral con los trabajadores de dirección o de confianza por motivo de retiro de confianza. No obstante, este proceso de desvinculación se sustenta en la jurisprudencia vigente.

- Sentencia Expediente N° 03501-2006-PA/TC: El Tribunal Constitucional, determinó que los trabajadores que asumen un cargo de dirección o de confianza se encuentran supeditados a la confianza que el empleador haya depositado en ellos para el desempeño de sus funciones. Por ello, 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.
- Casación Laboral N° 6616-2017/Loreto y Casación N° 25643-2017/Arequipa: El retiro de confianza no requiere de motivación alguna, siendo suficiente informar sobre la decisión del retiro de la confianza. En ese sentido, a efectos de resolver el vínculo laboral, basta únicamente con el retiro de la confianza por parte del empleador, sin necesidad de que este cumpla con lo previsto en la legislación laboral general sobre la existencia de una causa justa de despido, y, por ende, tampoco con el procedimiento regular de despido. Ello encuentra su fundamento en que la estabilidad laboral de este tipo de trabajadores, se encuentra supeditada a la confianza del empleador, sin corresponder el pago de una indemnización por despido arbitrario.

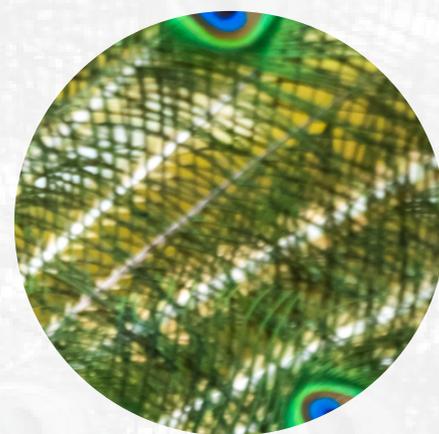
Ahora bien, a lo largo del tiempo han existido pronunciamientos judiciales contradictorios respecto a las consecuencias del retiro de confianza. Dichas contradicciones versaban específicamente sobre el tipo de mecanismo de protección frente al despido por retiro de confianza, las mismas que han oscilado entre fallos que resolvían que no correspondía la indemnización al no estar tipificada legalmente, y otros pronunciamientos que resolvían que sí correspondía al no estar excluida legalmente la posibilidad.

Dicha problemática fue superada en el año 2018, a través del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, que sentó principios jurisprudenciales en relación a esta materia. A través del referido Pleno, los Vocales de la Corte Suprema dieron por terminadas las contradicciones antes señaladas, estableciendo por unanimidad dos supuestos con relación a las consecuencias del retiro de confianza:

- 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 accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, sólo 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.

A raíz de lo mencionado, los criterios jurisprudenciales vigentes consideran que el retiro de confianza conlleva a la pérdida del empleo, siempre que originalmente el trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección desde el inicio del vínculo laboral, . De no ser así, y este realizaba labores comunes y ordinarias al inicio del vínculo laboral, y luego ha sido promovido a dicho nivel, la pérdida de la confianza genera que el trabajador deba regresar a sus labores ordinarias (aquellas ejecutadas previas a obtener alguna de las dos calificaciones).

Esta posición arribada en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, se ha mantenido vigente hasta el momento, lo cual ha generado cierta predictibilidad sobre los posibles fallos judiciales que a futuro puedan darse respecto de demandas laborales en los que se discuta un pago indemnizatorio en favor de estos trabajadores calificados de dirección y confianza.





Contactos clave



Pamela Duffy
Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jaime Zegarra
Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Lucia Varillas
Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)