Firmado digitalmente por:
PACHECO ZERGA LUZ IMELDA FIR 02860240 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 26/02/2025 17:02:51-0500

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

# Pleno. Sentencia 74/2025

EXP. N. ° 00626-2023-PA/TC
SULLANA
ARTURO CÓRDOVA ARELLANO

Firmado digitalmente por:
REATEGUI APAZA FLAVIO ADOLFO FIR 09984535 hard
Motivo: Doy fe
Fecha: 28/02/2025 18:13:39-0500

Firmado digitalmente por:
DOMINGUEZ HARO Helder FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 28/02/2025 17:35:11-0500

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 16 días del mes de diciembre de 2024, en sesión de Pleno Jurisdiccional, los magistrados Pacheco Zerga (presidenta), con fundamento de voto que se agrega, Morales Saravia, Monteagudo Valdez, Ochoa Cardich y Hernández Chávez han emitido la presente sentencia. El magistrado Gutiérrez Ticse, con fecha posterior, votó a favor de la sentencia. El magistrado Domínguez Haro (vicepresidente) emitió voto singular, que también se agrega. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital del Tribunal Constitucional. La verificación puede ser efectuada a partir de la fecha de publicación web de la presente resolución. Base legal: Decreto Legislativo N.° 1412, Decreto Supremo N.° 029-2021-PCM y la Directiva N.° 002-2021-PCM/SGTD.
URL: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2025/00626-2023-AA.pdf

## ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Arturo Córdova Arellano contra la sentencia de vista de fojas 111[1], de fecha 2 de setiembre de 2022, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

Firmado digitalmente por:
MORALES SARAVIA Francisco Humberto FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 24/02/2025 10:45:32-0500

## ANTECEDENTES

Mediante escrito de fecha 21 de setiembre de 2021[2], el recurrente interpone demanda de amparo contra los jueces del Juzgado Especializado Laboral de Talara y de la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Sullana, y los jueces supremos de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Pide que se declare la nulidad de las siguientes resoluciones judiciales: (i) Resolución 5 (sentencia), de fecha 23 de junio de 2017[3], que declaró infundada la demanda de reposición por despido nulo que promovió contra Administradora Clínica Tresa S.A.[4]; (ii) Resolución 9 (sentencia de vista), de fecha 11 de diciembre de 2018[5], que confirmó la apelada; y, (iii) auto calificatorio de fecha 2 de agosto de 2021 - Casación Laboral 16886-2019 Sullana[6]-, notificado el 24 de agosto de 2021[7], que declaró improcedente el recurso de casación que formuló. Denuncia la

Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICSE Luis Gustavo FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 27/02/2025 09:44:39-0500

[1] Del expediente de segunda instancia.
[2] Folio 46 del expediente de primera instancia.
[3] Folio 20 del expediente de primera instancia.
[4] Expediente 00002-2017-0-3102-JR-LA-01.
[5] Folio 8 del expediente de primera instancia.
[6] Folio 3 del expediente de primera instancia.
[7] Folio 2 del expediente de primera instancia.

Firmado digitalmente por:
HERNANDEZ CHAVEZ PEDRO ALFREDO FIR 09618150 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 21/02/2025 15:44:54-0500

Firmado digitalmente por:
OCHOA CARDICH Cesar Augusto FIR 06626828 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 25/02/2025 17:36:12-0500

Firmado digitalmente por:
MONTEAGUDO VALDEZ Manuel FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 28/02/2025 09:36:14-0500

vulneración de sus derechos fundamentales a la debida motivación de las resoluciones judiciales, a obtener una resolución fundada en derecho y al trabajo.

Aduce, en líneas generales, que el 3 de enero de 2017 interpuso demanda de reposición laboral por haber sido despedido debido a que inició un proceso judicial de cese de actos de hostilidad contra su empleadora, por lo que fue nulo tal despido. Afirma que la demanda fue desestimada en la sentencia de primera instancia, decisión que fue confirmada por el órgano revisor, y posteriormente se declaró improcedente el recurso de casación que formuló. Sostiene que la sentencia de primera instancia adolece de motivación deficiente, pues la premisa del juez carece de validez, en la medida en que parece entender que el trabajador de confianza no tiene protección frente a los actos de hostilidad; y que la sentencia de vista y el auto calificatorio del recurso de casación no se pronunciaron al respecto, por lo que ambas carecen de motivación. Alega que ninguna de las resoluciones cuestionadas motivó adecuadamente la razón por la cual se consideró que su trabajo como contador fue clasificado como de confianza, y se basaron únicamente en el informe de un profesional -que más adelante ocupó su puesto- que afirmó que su desempeño era defectuoso. Acota que su empleadora no acreditó tal calificación ni presentó el MOF que sustentaba sus funciones, y tampoco se evaluó que al inicio de sus labores mantuvo una relación laboral disfrazada con recibos por honorarios profesionales. Resalta que aun en la eventualidad de que su cargo hubiera sido de confianza, es claro que ingresó como trabajador común y no de confianza, por lo que, al retirarle la confianza, debió retornar a sus labores comunes, ya que únicamente podía ser despedido por una causa justa.

Mediante Resolución 1, de fecha 12 de octubre de 2021[8], la Sala Civil – Sede San Martín de la Corte Superior de Justicia de Sullana admite a trámite la demanda e incorpora como tercero al proceso a Administradora Clínica Tresa S.A.

El procurador público adjunto a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial contesta la demanda mediante escrito de fecha 28 de octubre de 2021[9]. Afirma que los argumentos que la respaldan evidencian que lo pretendido por el recurrente es generar un nuevo debate sobre un tema ya resuelto por los jueces demandados.

[8] Fojas 59 del expediente de primera instancia.
[9] Folio 69 del expediente de primera instancia.

Por escrito de fecha 8 de noviembre de 2021[10], Administradora Clínica Tresa S.A. contesta la demanda aduciendo que las resoluciones cuestionadas sí se encuentran debidamente motivadas y que lo pretendido por el actor es que se vuelva a revisar y valorar los medios probatorios actuados en el proceso subyacente.

A través de escrito de fecha 16 de diciembre de 2021[11], el juez superior demandado, don Jaime Antonio Lora Peralta, contesta la demanda sosteniendo que las decisiones contenidas en las resoluciones cuestionada cuentan con sustento motivado y razonable, y no se advierte vulneración de derecho alguno.

La audiencia única se llevó a cabo el 22 de febrero de 2022[12], y quedó la causa expedita para dictar sentencia.

Mediante Resolución 10, de fecha 25 de febrero de 2022[13], la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Sullana declara improcedente la demanda porque, en su opinión, el proceso subyacente se tramitó dentro de su cauce regular y que las resoluciones cuestionadas cumplieron con el estándar de motivación. Puntualiza que el recurrente no ha acreditado que se hubiere vulnerado algún derecho fundamental.

A su turno, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante resolución de fecha 2 de setiembre de 2022[14], confirma la apelada, por considerar que las resoluciones cuestionadas se encuentran debidamente motivadas y que fueron emitidas en el marco de un proceso regular. Concluye que lo que el recurrente realmente pretende es que el presente proceso de amparo se constituya en una instancia revisora de lo resuelto por los jueces laborales.

## FUNDAMENTOS

### §1. Petitorio y determinación del asunto controvertido

1. El objeto del presente proceso de amparo es que se declare la nulidad de las siguientes resoluciones judiciales: (i) Resolución 5, de fecha

[10] Folio 95 del expediente de primera instancia.
[11] Folio 123 del expediente de primera instancia.
[12] Folio 152 del expediente de primera instancia.
[13] Folio 156 del expediente de primera instancia.
[14] Folio 111 del expediente de segunda instancia.

23 de junio de 2017, que declaró infundada la demanda de reposición por despido nulo que promovió el actor contra Administradora Clínica Tresa S.A.; (ii) Resolución 9, de fecha 11 de diciembre de 2018, que confirmó la sentencia apelada; y, (iii) auto calificatorio de fecha 2 de agosto de 2021 -Casación Laboral 16886-2019 Sullana-, que declaró improcedente el recurso de casación que formuló. El recurrente denuncia la vulneración de sus derechos fundamentales a la debida motivación de las resoluciones judiciales, a obtener una resolución fundada en derecho y al trabajo.

## §2. Sobre el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales

2. El derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones se encuentra reconocido en el artículo 139, inciso 5, de la Constitución Política. Se trata de una manifestación del derecho fundamental al debido proceso, el cual se encuentra comprendido en lo que el Nuevo Código Procesal Constitucional denomina tutela procesal efectiva, una de cuyas manifestaciones es, en efecto, el derecho a la obtención de una resolución fundada en derecho.

3. Al respecto, en anterior oportunidad el Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de sostener que[15]:

> […] 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 no puede ser arbitraria, defectuosa, irrazonada o inexistente.

4. En ese sentido, tal como lo ha precisado este Alto Tribunal en diversa jurisprudencia, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta *prima facie*: a) siempre que exista fundamentación jurídica, que no implica la sola

[15] Sentencia emitida en el Expediente 04302-2012-PA/TC, fundamento 5.

mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) siempre que exista congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) siempre que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión[16].

5. De esta manera, si bien 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; cierto es también que el deber de motivar constituye 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.

## §3. Sobre el derecho a la obtención de una resolución fundada en derecho

6. En relación con el contenido del derecho a una resolución fundada en derecho, el Tribunal Constitucional ha precisado que[17]:

> 5.3.1. El derecho constitucional a obtener una resolución fundada en derecho, establecido en el artículo 4° del Código Procesal Constitucional, es un componente del derecho al debido proceso (sustantivo), reconocido en el artículo 139, inciso 5 de la Constitución. El derecho a una resolución fundada en derecho garantiza el derecho que tienen las partes en cualquier clase de proceso o procedimiento a que la resolución se sustente en la interpretación y aplicación adecuada de las normas vigentes, válidas y pertinentes del orden jurídico para la solución razonable del caso, de modo que la decisión en ella contenida sea una conclusión coherente y razonable de tales normas.
> 5.3.2. Ello implica que los órganos judiciales ordinarios deben fundar sus decisiones interpretando, aplicando o sin dejar de aplicar el conjunto de normas pertinentes del orden jurídico para la solución razonable del caso, y desechar las normas derogadas, las incompatibles con la Constitución o las impertinentes para dilucidar el asunto. Ahora

[16] Sentencia emitida en el Expediente 04348-2005-PA/TC, fundamento 2.
[17] Sentencia emitida en el Expediente 03238-2013-PA/TC.

bien, como es evidente, no todo ni cualquier acto de interpretación, aplicación o inaplicación del derecho por el órgano judicial supone automáticamente una afectación del derecho a obtener una resolución fundada en derecho. Para ello es necesario que exista o se constate un agravio que en forma directa y manifiesta comprometa seriamente este derecho, de modo tal que lo convierta en una decisión judicial inconstitucional.

5.3.3. Por otro lado, si bien existe una estrecha vinculación entre el derecho a la debida motivación de las decisiones judiciales y el derecho a una resolución fundada en derecho, pues para analizar la fundabilidad de la decisión se requiere en línea de principio que la decisión esté lo suficientemente motivada; tales derechos no pueden ser equiparados en virtud de su contenido diferente. En efecto, el primero de ellos, que es de naturaleza formal o procesal, está referido al derecho que tienen las partes a que la decisión judicial precise o exprese mínimamente los motivos o las razones que le permitan conocer los criterios jurídicos que sustentan la decisión judicial, mientras que el segundo de ellos, que es naturaleza material o sustancial, se refiere al derecho que les asiste a las partes a que la resolución se funde en la interpretación y aplicación adecuada de las normas vigentes, válidas y pertinentes, del orden jurídico para la solución razonable del caso concreto.

## §4. Sobre el derecho al trabajo

7. En relación con el derecho al trabajo, recocido en el artículo 22 de la Constitución Política, este Tribunal Constitucional ha dejado en claro que su "contenido esencial implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa"[18].

## §5. Análisis del caso concreto

8. Conforme se precisó líneas arriba, el objeto del presente proceso de amparo es que se declare la nulidad de las siguientes resoluciones judiciales: (i) Resolución 5, de fecha 23 de junio de 2017, que declaró infundada la demanda de reposición por despido nulo que promovió

[18] Sentencia emitida en el Expediente 00263-2012-PA/TC, fundamento 3.3.1.

el actor contra Administradora Clínica Tresa S.A.; (ii) Resolución 9, de fecha 11 de diciembre de 2018, que confirmó la sentencia apelada; y, (iii) auto calificatorio de fecha 2 de agosto de 2021 - Casación Laboral 16886-2019 Sullana-, que declaró improcedente el recurso de casación que formuló. Alega la vulneración de sus derechos fundamentales a la debida motivación de las resoluciones judiciales, a obtener una resolución fundada en derecho y al trabajo.

9. De la revisión de la cuestionada Resolución 5 –sentencia de primera instancia- se advierte que el *a quo*, tras efectuar un análisis del marco legal y jurisprudencial que regula el derecho al trabajo, así como del despido nulo en general y del denominado despido represalia en particular[19], examinando el caso concreto sostuvo que si bien del récord de servicio del actor se aprecia que laboró para la demandada desde el 16 de mayo de 1998 hasta el 20 de diciembre de 2016 como contador general y/o jefe del área contable de la empresa demandada, siendo un trabajador a plazo indeterminado conforme al artículo 10 del D.S. 003-97-TR[20]; sin embargo, consideró que debía tenerse en cuenta la tesis planteada por la defensa de la empleadora -que era que el recurrente se desempeñó en un cargo de confianza-, de modo que, por la naturaleza de sus funciones, frente a un eventual despido arbitrario solo correspondería que se le brinde tutela indemnizatoria, y no restitutoria[21].

10. Luego de delimitar el tratamiento legal y jurisprudencial de los trabajadores de confianza[22], efectuó la valoración conjunta de la prueba actuada, y advirtió que desde el inicio de su relación laboral el actor fue responsable del Departamento de Contabilidad, que comprende las áreas de facturación, créditos, cobranzas y contabilidad propiamente dichas, y que su cargo tuvo diversas denominaciones, tales como encargado del Área de Contabilidad, contador-jefe, contador general o jefe del Área de Contabilidad, pero que sus funciones eran las mismas: a saber, el manejo de toda la información contable, financiera y tributaria de la empresa, la misma que, por su naturaleza, era de carácter confidencial y reservado. El juzgado apreció también que el actor supervisaba y ejecutaba planes estratégicos de trabajo para el logro de resultados, y desarrolló al

[19] Fundamentos tercero y del quinto al décimo.
[20] Fundamento undécimo.
[21] Fundamento duodécimo.
[22] Fundamento décimo tercero y décimo cuarto.

efecto actividades de administración y control dentro de la unidad asignada, en las que contó incluso con personal a su cargo que le rendía cuentas de sus actividades, razón por la cual mantenía una relación inmediata con quien detenta un cargo de dirección, esto es, con el gerente general y/o la administradora, lo cual no ha sido negado por el actor. Además, se desvirtuó que recién en el año 2010 había asumido el cargo de jefe de contabilidad, por lo que el juzgado se persuadió de que el recurrente tenía un cargo de confianza, aun cuando esto no se consignara en la planilla[23]. Así, el *a quo* concluyó que aun cuando en la comunicación del 20 de diciembre de 2016, mediante la cual se le retiró la confianza al actor, se hace mención expresa al proceso de cese de hostilidad, lo que podría guardar vinculación y, por ende, nexo de causalidad con la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral; el recurrente era trabajador de confianza desde el inicio del vínculo laboral, por lo que, a criterio del juzgado, el retiro de la confianza no franquea derecho a la reincorporación[24].

11. Por otro lado, en relación con la también cuestionada sentencia de vista, de su lectura se advierte que en ella se reseñaron los argumentos que sustentaron el recurso de apelación formulado por el amparista contra la sentencia analizada *supra*, cuales son que el *a quo* habría realizado una mala aplicación de la normativa referida al trabajador de confianza, que no valoró correctamente los medios probatorios que aportó, y que la recurrida se encuentra afectada de falta de motivación e incongruencia objetiva, al no haberse pronunciado sobre la pretensión de despido nulo, pues su "punto" determinante fue que era un trabajador de confianza, pese a que se encontraba acreditada la existencia de actos de hostilidad declarados judicialmente[25]. Así, luego de efectuar el análisis jurídico del despido laboral[26], y de examinar los hechos subyacentes al caso y la prueba actuada, el *ad quem* arribó a la conclusión, al igual que el *a quo*, de que, por la naturaleza de las labores que desarrolló el demandante, fue un trabajador de confianza desde el inicio de su relación laboral, y no desde el año 2010, como alegó en la demanda[27]. El *ad quem* precisó que en el recurso de apelación el actor aceptó que como jefe de

[23] Fundamentos decimoquinto y decimosexto.
[24] Fundamento decimosétimo.
[25] Ítem II.
[26] Fundamento cuarto.
[27] Fundamento sexto.

Contabilidad ostentaba un cargo de confianza y adujo que debía "ser repuesto en el anterior puesto de Contador" (sic), pero que entender ello del órgano revisor supondría "volver al mismo supuesto" por ser el único contador y que seguiría teniendo acceso a información de carácter reservado[28].

12. Sobre esta base, el *ad quem* concluyó que resultaba "irrelevante escudriñar argumentos sobre un despido nulo" porque la condición del actor era de un trabajador de confianza, y que los argumentos que este esgrimió no enervaban los fundamentos de la resolución recurrida, la que debía confirmarse[29].

13. Finalmente, del examen del auto calificatorio del recurso de casación, se advierte que las causales que invocó el recurrente al formular dicho medio impugnatorio fueron: la infracción normativa del artículo 43 del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, y el apartamiento del precedente vinculante establecido en la sentencia emitida en el Expediente 03501-2006-PA/TC[30]. Así, calificando la primera causal, los jueces de la casación encontraron que la parte impugnante no había demostrado la incidencia directa de la aludida infracción normativa sobre la decisión impugnada, y precisó que el recurrente se había limitado a expresar argumentos relacionados con el caudal probatorio presentado y a mencionar hechos que ya habían sido dilucidados por las instancias de mérito, habiendo el órgano de segundo grado motivado y fundamentado su decisión en mérito en virtud de la prueba actuada. Los jueces de la casación precisaron que, aun cuando el recurrente denuncia que no se tuvo en cuenta que su relación laboral fue desnaturalizada, pues jamás suscribió contrato, tal alegación no guarda relación con la pretensión de reposición, y concluyeron que la causal analizada cumplía con el requisito de procedencia previsto en el artículo 36, numeral 3, de la Ley 29497[31].

14. En relación con la segunda causal, los jueces indicaron que era improcedente, porque la sentencia constitucional invocada no constituye precedente vinculante[32].

---

[28] Fundamento sétimo.
[29] Fundamento octavo.
[30] Fundamento sexto.
[31] Fundamento octavo.
[32] Fundamento noveno.

15. Así, del análisis externo efectuado en los fundamentos que anteceden respecto a las resoluciones cuestionadas, este Alto Colegiado concluye que las mismas cuentan con suficiente justificación fáctica y jurídica que respalda la decisión a la que arriban. En efecto, en la sentencia de primera instancia el *a quo* motivó adecuadamente su decisión de declarar infundada la demanda de reposición laboral basándose en el resultado de la valoración del acervo probatorio actuado y en la interpretación y aplicación al caso concreto de las disposiciones que regulan las relaciones laborales referidas a los cargos de confianza y las causales de nulidad de despedido, y justificó suficientemente la conclusión de que el actor detentaba un cargo de confianza, y que la misma le fue retirada, de modo que no es posible la reposición. Lo mismo sucede con la sentencia de vista, en la que, atendiendo a los agravios vertidos en el recurso de apelación, el órgano revisor efectuó una valoración conjunta de la prueba actuada para arribar al convencimiento de que sí se encontraba acreditado que el actor detentaba un cargo de confianza, y que el retiro de la confianza no implica una causal de despido nulo. Asimismo, se tiene que la resolución casatoria explicó suficientemente por qué los jueces supremos demandados consideraron que no se habían cumplido los requisitos de procedencia del recurso de casación. De este modo, no se evidencia una manifiesta vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y, por ende, tampoco se aprecia afectación del derecho al trabajo.

16. Por otro lado, tampoco se advierte una manifiesta vulneración del derecho a obtener una resolución fundada en derecho, en tanto no consta que los jueces demandados hubieran efectuado una interpretación arbitraria de las disposiciones que las respaldaron; por el contrario, se aprecia que, tal como se analizó *supra*, al resolver las causa los jueces demandados interpretaron y aplicaron adecuadamente las normas vigentes, válidas y pertinentes según las circunstancias del caso.

17. Al no haberse acreditado la afectación del contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, la pretensión debe desestimarse.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

**HA RESUELTO**

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**PACHECO ZERGA**
**MORALES SARAVIA**
**GUTIÉRREZ TICSE**
**MONTEAGUDO VALDEZ**
**OCHOA CARDICH**
**HERNÁNDEZ CHÁVEZ**

**PONENTE MONTEAGUDO VALDEZ**

EXP. N. ° 00626-2023-PA/TC
SULLANA
ARTURO CÓRDOVA ARELLANO

# FUNDAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA PACHECO ZERGA

Con el debido respeto por la posición de mis distinguidos colegas, si bien coincido con declarar infundada la demanda, emito el presente fundamento de voto por las siguientes consideraciones:

1. El artículo 27 de la Carta Magna establece que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En consecuencia, esa protección debe extenderse a todos los trabajadores sin discriminación alguna ya que la Constitución no hace distingos.

2. La Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, desarrolla la protección ordenada constitucionalmente, define el despido arbitrario como aquel en el que el empleador no ha expresado la causa que motiva su decisión de extinguir el contrato de trabajo o no pueda demostrar esa causa en el juicio que entable el trabajador que se oponga a esa decisión[33].

3. El artículo 34 distingue entre ese tipo de despido y el justificado, que es aquel que se funda en causas relacionadas con la conducta o la capacidad del trabajador y que no da derecho a indemnización[34]. Asimismo, establece que, en los casos de despido nulo, el trabajador tiene derecho a ser repuesto en el empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización establecida para el despido nulo en el artículo 38.

4. El capítulo VI del Título I de la LPCL, compuesto por tres artículos (43 al 45), define a los trabajadores de dirección y de confianza del siguiente modo:

   Artículo 43.-

   Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo

[33] Cfr. Artículo 34.
[34] Tampoco da derecho a la reposición, aunque el artículo 34 no lo mencione, puesto que, si la decisión del empleador de extinguir el contrato es justificada, no cabe la posibilidad de que pueda ordenarse la reposición.

sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.
Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Artículo 44.-

Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior. En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Artículo 45.-

Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

5. El Reglamento de la LPCL es el Decreto Supremo 001-96-TR[35], que señala el procedimiento que ha de seguir el empleador para identificar y calificar los puestos de dirección y confianza[36]. Define esta obligación como una formalidad que, si no se observa, no enerva la calificación realizada, salvo que no pudiera acreditarse en la prueba que se actúe en juicio[37].

---

[35] Este Decreto Supremo entró en vigencia antes que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (D.S. 003-97-TR). En consecuencia, las referencia que realiza a la Ley se están referidas al Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo 05-95-TR y su modificatoria contenida en la Ley 26563, lo cual ocasiona que las referencias a los artículos de la "Ley" no correspondan. Sin embargo, es posible identificarlas por el contenido, en cada caso.
[36] Cfr. Artículo 59.
[37] Cfr. Artículo 60. El artículo 61 establece el plazo de impugnación que tiene el trabajador que considere que su puesto ha sido indebidamente calificado como de dirección o de confianza. El Tribunal Constitucional en el Expediente 03501-2016-2006-

6. De las normas antes mencionadas no es posible concluir cuál es la consecuencia, respecto a la adecuada protección contra el despido arbitrario que tienen los trabajadores de dirección y de confianza que hayan superado el periodo de prueba, el cual puede extenderse hasta a un año, si se trata de trabajadores de dirección y de seis meses, si son de confianza[38].

7. Se debe tener en cuenta que la causa que justifica la contratación de este personal es la confianza que el empleador tiene en ellos, tanto si van a desempeñar puestos de dirección como de simple confianza. La confianza se define como la "esperanza firme que se tiene en alguien o algo"[39]. En consecuencia, si esta desaparece es razonable que el empleador pueda extinguir el contrato, puesto que deja de existir la causa que le dio origen. De allí que, en el Derecho comparado se justifique esa extinción con una regulación específica para no dejar desamparado al trabajador que, sin causa objetiva, pierde el empleo[40]. En el Perú también se encontraba recogida esta situación especial en la Ley 24514 de 1986, la cual estableció que quienes desempeñaran cargos de confianza estaban amparados por la ley; "pero solo podrán ejercitar la acción indemnizatoria". Según esta norma, eran cargos de confianza los que "se ejercen a nivel dirección los que conllevan poder decisorio o importan representación general del empleador" (artículo 15). Esta ley fue

---

PA/TC reafirmó que "De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo 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 implique 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" (FJ 16).

[38] Cfr. LPCL, artículo 10.

[39] Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua.

[40] "Por ejemplo, en España el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, artículo 11. El desistimiento empresarial no requiere expresar causa, pero se debe realizar la comunicación por escrito y mediando un preaviso. En el Código de Trabajo de Chile de 1994, no se exige expresión de causa, pero el desahucio debe realizarse por escrito. Igual requerimiento en el Código de Trabajo del Ecuador de 2005, artículo 184°". Espinoza Escobar, Javier, "El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen en clave protectora", en Revista de Derecho (Valdivia), vol. XXXV, n. 2, diciembre 2022, páginas 91-111.

derogada por el Decreto Legislativo 728[41], que mantuvo el derecho de estos trabajadores, a la indemnización y reafirmó que no podían acceder a la reposición[42].

8. Sin embargo, cuando el 28 de julio de 1995[43] se modificó el Decreto Legislativo 728[44] se derogó el artículo 84 del Capítulo VI[45], referido a la protección contra el despido arbitrario de estos trabajadores, que establecía: "Los trabajadores de las empresas que cuenten hasta con veinte (20) trabajadores, el personal de dirección y los trabajadores de confianza sólo pueden accionar para el pago de la indemnización mas no para su reposición". Desde ese momento se incumplió con el mandato constitucional de protección adecuada contra el despido arbitrario para todos los trabajadores al no definir la protección para este tipo de trabajadores. Esta indefensión no es admisible puesto que implica una discriminación vulneratoria del derecho fundamental a la protección contra el despido arbitrario[46].

9. El legislador incluyó a los trabajadores de confianza en el capítulo VI denominado "De las situaciones especiales". Esa situación particular obedece, como hemos explicado *supra*, a que la causa que justifica su contratación es la particular confianza que el empleador tiene en ellos y en su desempeño, encargándoles tareas de dirección o confiándoles, el acceso a información reservada, ya sea porque la trabajan directamente o porque conocen de ella, por su contacto cercano al personal de dirección, tal como se describe en el artículo 43 de la LPCL. Se trata, por tanto, de una causa subjetiva y no objetiva, que justifica tanto la contratación como el despido de uno de estos trabajadores, a diferencia de lo que ocurre en los demás casos, en los que se exige la existencia de una causa justa, prevista

---

[41] En uso de las facultades otorgadas por la Ley 25327, el día 12 de noviembre de 1991 se promulgó el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo. Cfr. Artículo 84.
[42] Similar disposición estaba referida al despido de un trabajador de una empresa con menos de 20 trabajadores en el mismo artículo 84.
[43] Mediante la publicación de la Ley 26513.
[44] Publicada el 12 de noviembre de 1991.
[45] Denominado "De los trabajadores de dirección y de confianza" y que hoy en día -en la LPCL- corresponde a "De las Situaciones Especiales".
[46] Cfr. Artículo 2.2 y de la Constitución.

en la ley, para que el empleador no se encuentre obligado a indemnizar o a reponer a un trabajador despedido[47].

10. A partir de 1997 la jurisprudencia de este Tribunal y de la Corte Suprema tuvo avances y retrocesos en el reconocimiento de la protección debida a estos trabajadores, en el sentido de reconocer el derecho a la indemnización primero[48] y luego, en denegarla. A la fecha, se considera que la causa que justifica la contratación de estos trabajadores y su permanencia en el empleo es de tipo estrictamente subjetiva. Se determinó, en consecuencia, que no correspondía indemnización alguna ni reposición cuando el empleador le retiraba la confianza[49]. Sin embargo, se ha realizado una excepción: la de los trabajadores que fueron contratados como personal ordinario y luego fueron promocionados a un puesto de dirección o de confianza. En estos casos se admite que tienen derecho a ser repuestos en el puesto que desempeñaban antes de la promoción[50].

11. Corresponde, por tanto, analizar si la derogación del artículo 84 del D. Leg. 728 permite, ante el actual vacío normativo, privar de la adecuada protección contra el despido arbitrario, ordenada en el artículo 27 de la Constitución, a estos trabajadores.

12. La causa del contrato de trabajo es la razón práctica típica, la función económico-social de un negocio jurídico que lo distingue de los demás. La causa del contrato de trabajo es el intercambio de trabajo por remuneración, en la que confluyen elementos personales

---

[47] Cfr. LCPL, artículos 22 y siguientes.

[48] Cfr. Tribunal Constitucional, 13.04.2007, expediente No 00078-2006-PA/TC. Tribunal Constitucional,
19.04.2004, expediente No 00746-2003-AA/TC. Tribunal Constitucional, 17.02.2005, expediente No 4492-2004-AA/TC, Tribunal Constitucional, 19.04.2004, expediente No 00746-2003-AA/TC. Corte Suprema, 1.12.2000, casación laboral No 1489-2000-Lima y Corte Suprema, 23.01.2006, casación laboral No 0498-2005-Lima. Un estudio detallado de esta evolución se encuentra en el artículo citado de Espinoza Escobar, Javier.

[49] "(…) l retiro de la misma [confianza] es invocada 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". Por todos, ver expediente 03501-2006-PA/TC, FJ 3.

[50] "De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución. Expediente Nº 03501-2006-PA/TC, FJ 19.

y patrimoniales. En nuestro ordenamiento la causa debe ser objetiva y exigida legalmente cuando se pretende que el contrato sea a plazo determinado y no a plazo indefinido. Por eso, cuando las partes acuerden la prestación de servicios personales, remunerados y subordinados y no pueda probarse la existencia de una causa objetiva que justifique la temporalidad de la contratación, se presumirá que el contrato se celebró a plazo indefinido[51].

13. En reiterada jurisprudencia este Tribunal ha reafirmado la necesidad de que el empleador pruebe la existencia de la causa objetiva que justifique la contratación modal. Así, por ejemplo, en el Expediente 00124-2010-PA/TC establece que no se cumple el estándar requerido cuando las referencias son genéricas, como cuando se afirma que "la contratación es temporal y que busca cubrir una plaza destinada a trabajadores reubicados"[52].

14. Se puede concluir, que si el contrato es a plazo indefinido, no es necesario que exista una causa objetiva que tenga que ser demostrada en juicio para justificar la existencia del contrato de trabajo. Y, consecuentemente, en el caso de los trabajadores de dirección y de confianza contratados para cubrir un puesto de trabajo cuya naturaleza es a plazo indeterminado tampoco es exigible que la causa sea objetivable: es suficiente con que el empleador confíe al trabajador un puesto de dirección o de confianza.

15. Sin embargo, no puede dejar de advertirse que el trabajador no puede exigirle al empleador que mantenga la confianza en él, de igual modo que sí puede hacerlo, por ejemplo, respecto a las medidas de seguridad y salud en el trabajo o de tener una ocupación efectiva. Supuesto distinto sería si el retiro de confianza obedece a la comisión de una falta grave, en ese caso, el empleador estará obligado, como en todos los casos, a probar ese hecho y a seguir el procedimiento de despido previsto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

16. Por otro lado, al depender la subsistencia del contrato de trabajo únicamente de la voluntad del empleador, se puede calificar su

[51] Artículo 4 de la LPCL.
[52] Fundamento jurídico 4°. Véase también, entre otras, las sentencias recaídas en los expedientes 01579-2011-PA/TC; 00124-2010-PA/TC; 03955-2008-PA/TC

decisión de extinguirlo, por retiro de confianza, como un despido arbitrario. Se califica como "arbitraria", según la Real Academia de la Lengua, aquella decisión que está sujeta "a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón". En consecuencia, la decisión unilateral de extinguir el contrato, por la sola voluntad del empleador, no por "justa causa" —entendida en los términos de la LPCL— sino por considerar que el trabajador no responde a la confianza depositada, es decir, por un motivo subjetivo que no puede demostrarse en juicio, se puede calificar de *arbitraria* y, por lo tanto, exige una adecuada protección para el trabajador, tal como ordena la Constitución. No hacerlo, vulnera el derecho a la no discriminación[53] y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación[54].

17. En el país, antes del 28 de julio de 1995, esa protección para los trabajadores de confianza y de dirección se concretaba en el pago de una indemnización, ya que el contrato de trabajo se basa en la mutua confianza, en el obrar de buena fe y no era -ni es- razonable que se le exija al empleador mantener la relación laboral, cuando ha desaparecido la causa que le dio origen. Sin embargo, al ser el trabajo un bien indispensable para el sustento personal y familiar, tampoco se justifica que, sin previo aviso y sin compensación alguna, se quede el trabajador sin empleo por una razón que no se encuentra dentro de su ámbito de acción corregir o modificar, pues se trata de una decisión unilateral del empleador que afecta, directamente, su derecho al trabajo.

18. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 158 establece que el "trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso"[55]. Asimismo, el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos (1988), ratificado por el Perú en 1995 reconoce el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de

[53] Constitución del Perú, artículo 2.2
[54] Constitución del Perú, artículo 26.1.
[55] Artículo 11.

acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación"[56].

19. La Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado precisando que "la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice este bajo causas justificadas"[57].

20. Por tanto, puede concluirse que es deber del legislador corregir el vacío existente respecto a la adecuada protección de los trabajadores de dirección y confianza en los casos de retiro de confianza, porque, si bien no pueden ser repuestos en el empleo por haber desaparecido la causa que dio origen a su contratación, tienen, como los demás trabajadores, el derecho a ser protegidos ante este despido, que es arbitrario. Esa protección puede ser, como ha previsto la OIT, establecer un plazo razonable de preaviso que, de no respetarse, daría origen al pago de una indemnización por las remuneraciones correspondientes al preaviso no respetado.

S.

**PACHECO ZERGA**

[56] Artículo 7, literal d).
[57] Corte Interamericana de Derechos Humanos, 31.08.2017, caso Lagos del Campos vs Perú, fundamento 150, ubicado el 5 de junio de 2024 en https://repositorio.mpd.gov.ar/jspui/handle/123456789/2309

EXP. N.° 00626-2023-PA/TC
SULLANA
ARTURO CÓRDOVA ARELLANO

# VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO DOMÍNGUEZ HARO

Con el debido respeto por la opinión de mis distinguidos colegas, emito el presente voto singular, porque considero que la demanda resulta improcedente.

Sustento mi posición en las siguientes consideraciones:

1. Conforme lo advierto del contenido de la demanda, del recurso de apelación y del recurso de agravio constitucional, el recurrente se limita a impugnar el sentido de lo finalmente resuelto en proceso laboral subyacente, pretextando, para tal efecto, que la fundamentación que sirve de respaldo a los pronunciamientos judiciales objetados es deficiente, pues, por un lado, no tenía la calidad de personal de confianza, y, por otro lado, tampoco se evaluó si su despido obedece a un acto de hostilidad. Por ello, lo argumentado no tiene relevancia *iusfundamental,* pues, bajo el alegato de que la fundamentación de las mismas es insuficiente, el demandante pretende que la judicatura constitucional revise, a manera de *suprainstancia,* el criterio jurisdiccional de los jueces que han conocido el proceso laboral subyacente.

2. De modo que, **[i]** si el accionante tenía calidad de trabajador de confianza —como lo determinó la judicatura ordinaria— o no tenía aquella condición —como lo sostiene—; o, **[ii]** si el despido del recurrente es una represalia por la denuncia por hostilidad que interpuso contra su exempleador, considero que ambos asuntos no son pasibles de ser reevaluados en el marco de un proceso de amparo contra resoluciones judiciales dictadas en un proceso laboral ordinario. Y ello es así, porque el amparo contra resoluciones judiciales no puede ser utilizado para impugnar el mérito de lo decidido en el proceso laboral subyacente, como erradamente lo hace el recurrente.

3. Por consiguiente, considero que la demanda de autos se encuentra incursa en la causal de improcedencia prevista en el numeral 1 del artículo 7 del Nuevo Código Procesal Constitucional.

S.

**DOMÍNGUEZ HARO**