

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

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

***Sumilla:** Cuando se encuentra acreditado que el demandante ha desarrollado laborales en un cargo de confianza, su estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador; en consecuencia, cuando se acredite que el ingreso del trabajador fue directamente a un cargo de dicha naturaleza, no es viable el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con el VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional.*

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número veinticinco mil seiscientos cuarenta y tres, guion dos mil diecisiete, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como **ponente**, el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arias Lazarte, Ubillus Fortini, y Ato Alvarado; y con **el voto en minoría** de la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**; se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Inmobiliaria Esperanza Real S.A.**, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Renato Alfonso Salinas Guillen**, sobre indemnización por despido arbitrario.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y dos, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: ***infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.*** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintitrés a treinta y tres, subsanada en fojas treinta y nueve, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de veintiocho mil con 00/100 soles (S/ 28,000.00); más intereses legales.
- b) Sentencia de primera instancia:** La Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que el cargo de gerente regional de ventas, desempeñado por el demandante es uno de confianza, pues, ha laborado en contacto personal y directo con un personal de dirección. Sin perjuicio de ello, manifiesta que al no haberse acreditado de manera fehaciente las faltas graves imputadas al actor, corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario.
- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que en el procedimiento de despido llevado a cabo por la demandada, no se acreditó la existencia de un despido acorde a Ley, esto es, que responda a una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, se contraviene con lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Asimismo, refiere que si bien no procede la reposición, de un personal de dirección o de confianza; sin embargo, sí es procedente, la indemnización por despido arbitrario.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente está referida a la ***infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“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 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.”

Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 38° del mismo cuerpo normativo:

“Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si por la naturaleza de los servicios brindados por el demandante, es pasible o no el pago de una indemnización por despido arbitrario, cuando no se ha cumplido con el procedimiento de despido, correspondiente.

Quinto: Alcances sobre el personal de dirección y de confianza

Conforme, se verifica del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él.

Sexto: Definiciones y diferencias entre personal de dirección y de confianza

El Tribunal Constitucional nacional¹, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador. La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa 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 esa relación laboral especial.
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
- c) Dirección y dependencia. Es decir que pueda ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.
- d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

¹ STC 03501-2006-AA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución Política del Estado para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un Sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo. A diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva.

El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución Política del Perú), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues este se puede alcanzar hasta seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses para el personal de confianza, y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año, resultando que en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.

h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo número 004-2006-TR, artículo 1º, último párrafo.

- i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo número 012-92-TR, en su artículo 24º, establece que : *“La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23º del Decreto Legislativo número 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”*.

Séptimo: La mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores, radica en que sólo el *personal de dirección* tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, 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 por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos.

El Tribunal Constitucional, considera que por su naturaleza la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Octavo: Sobre el tema Toyama Miyagusuku² señala que los **trabajadores de dirección:**

“Son los altos directivos. Representan -o sustituyen- al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios tiene enorme incidencia en el resultado del negocio (...) Ejemplos de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes corporativos, jefes, directores (...) es decir, la alta dirección de la empresa”; y, respecto a los trabajadores de confianza sostiene: “(...) Son personas (...) que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargo de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del Jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría (...).”

Noveno: Calificación de confianza o dirección

El Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado adicionalmente que el acceso a trabajador de confianza se puede llegar de una 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 (en adelante **“relación laboral de exclusiva confianza”**); y

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, páginas 409-410.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- 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 (en adelante ***“relación laboral mixta”***).

Décimo: En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento décimo cuarto de la sentencia antes referida, ha precisado que se procederá 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.

De igual 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 ésta se acredita. Por ello, 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.

Décimo Primero: Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza

Durante el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, los Jueces Supremos integrantes de la Primera y la Segunda Sala de Derecho

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron en el punto IV, lo siguiente:

“En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/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 le 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 una 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”. (Subrayado es nuestro)*

Décimo Segundo: Dentro de ese contexto, se verifica que para el despido de un trabajador de dirección o de confianza, no es necesario que se cumpla con expresar las causas justas relacionadas con la conducta, previstas en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, y por ende, tampoco con el procedimiento de despido, descrito en los artículos 31° y 32° del artículo de la norma in vocada.

Décimo Tercero: Solución al caso concreto

De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica los siguientes hechos relevantes para el caso de autos:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- Del contrato de trabajo de fecha veintiuno de octubre de dos mil trece³, se aprecia que el demandante fue contratado para el puesto de “Gerente regional de ventas”, en cuya cláusula segunda, se acordó: “ En virtud del presente documento y en base a la confianza EL EMPLEADOR contrata bajo la modalidad y condiciones precedentemente señaladas; los servicios de EL TRABAJADOR para que realice las labores propias y complementarias del puesto también indicado y se obliga a: a) Desarrollar para el empleador toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las labores principales, conexas y complementarias inherentes al puesto. B) Cumplir con las funciones, órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes”. (Subrayado es nuestro).
- Mediante Informe⁴ realizado por la coordinadora de recursos humanos, se verifica que el demandante tenía a su cargo un equipo de trabajo.
- Con informe de registro de asistencia⁵, se establece que el demandante no estaba sujeto a la marcación de ingreso y salida al centro de trabajo.
- En las boletas de pago⁶, la demandada consignó como ocupación del demandante: “Gerente de ventas”.
- Del documento sobre descripción de puesto del gerente regional de ventas⁷, se verifica que la coordinación se realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal. Asimismo, se detalla como funciones generales: i) planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar eficientemente el sistema comercial, diseñando estrategias que permitan el logro de los objetivos de la empresa, ii) establecer proyecciones de venta en base a

³ Corre en fojas ochenta y uno a ochenta y dos.

⁴ Corre en fojas setenta y nueve

⁵ Corre en fojas ochenta.

⁶ Corre en fojas tres a siete.

⁷ Corre en fojas setenta y cuatro a setenta y siete.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

los reportes de datos y iii) evaluar y proponer la participación en ferias y eventos locales.

Décimo Cuarto: De lo antes anotado, se aprecia que la labor desarrollada por el demandante en el cargo de “Gerente regional de ventas”, se basa en la confianza, y se encuentra en estrecha relación con el personal de dirección de la empresa demandada, tal es así, que las coordinaciones lo realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal.

Siendo así, y si bien la calificación de trabajador de confianza del demandante no se encuentra consignado en las boletas de pago, también es cierto, que su inobservancia no enerva dicha condición, por tanto, al haberse acreditado las características propias del puesto de trabajo; además, que en el contrato de trabajo suscrito por el actor, se estableció los alcances de la relación, los cuales se basan en la confianza, es un hecho innegable que el demandante ha ostentado un cargo de confianza.

Décimo Quinto: Habiéndose acreditado que el demandante ha ingresado directamente a un cargo de confianza, conforme el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, corresponde mencionar que no es requisito indispensable para la extinción del vínculo laboral, que la demandada cumpla con lo previsto en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, sobre las causas justas de despido, ni tampoco con el procedimiento de despido, regulado en los artículos 31° y 32° de la norma referida, pues, solo basta con el retiro de la confianza, para perfeccionar dicha extinción, atendiendo que la estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador, por ende, no

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con lo previsto VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional.

Décimo Sexto: Dentro de ese contexto, es evidente que el Colegiado Superior ha infraccionado por interpretación errónea el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues, no ha tenido en cuenta que por la labor desempeñada por el demandante como trabajador de confianza, no es necesario que la demandada emita una causa justa de relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, no corresponde amparar la pretensión postulada por el demandante sobre indemnización por despido arbitrario; por lo que, deviene en **fundada** la causal declarada procedente.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Inmobiliaria Esperanza Real S.A.**, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco; **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la **Sentencia apelada** de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** declararon **infundada en todos sus extremos**; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Renato Alfonso Salinas Guillen**, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Jmrp/jvm

EL VOTO EN MINORIA DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMO RODRÍGUEZ CHÁVEZ ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Inmobiliaria Esperanza Real S.A.**, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Renato Alfonso Salinas Guillen**, sobre indemnización por despido arbitrario.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y dos, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: ***infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- b) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintitrés a treinta y tres, subsanada en fojas treinta y nueve, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de veintiocho mil con 00/100 soles (S/ 28,000.00); más intereses legales.
- b) Sentencia de primera instancia:** La Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que el cargo de gerente regional de ventas, desempeñado por el demandante es uno de confianza, pues, ha laborado en contacto personal y directo con un personal de dirección. Sin perjuicio de ello, manifiesta que al no haberse acreditado de manera fehaciente las faltas graves imputadas al actor, corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario.
- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que en el procedimiento de despido llevado a cabo por la demandada, no se acreditó la existencia de un despido acorde a Ley, esto es, que responda a una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, se contraviene con lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Asimismo, refiere que si bien no procede la reposición, de un personal de dirección o de confianza; sin embargo, sí es procedente, la indemnización por despido arbitrario.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente está referida a la *infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*

El artículo de la norma en mención, prescribe:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“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 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.”

Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 38° del mismo cuerpo normativo:

“Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si por la naturaleza de los servicios brindados por el demandante, es pasible o no el pago de una indemnización por despido arbitrario, cuando no se ha cumplido con el procedimiento de despido, correspondiente.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Quinto: Alcances sobre el personal de dirección y de confianza

Conforme, se verifica del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él.

Definiciones y diferencias entre personal de dirección y de confianza

Sexto: El Tribunal Constitucional nacional⁸, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador. La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa 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 esa relación laboral especial.
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
- c) Dirección y dependencia. Es decir que pueda ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

⁸ STC 03501-2006-AA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.
- e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución Política del Estado para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un Sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.
- f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo. A diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución Política del Perú), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.
- g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues este se puede alcanzar hasta seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses para el personal de confianza, y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año, resultando que en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo número 004-2006-TR, artículo 1°, último párrafo.

- i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo número 012-92-TR, en su artículo 24°, establece que : *“La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo número 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”*.

Séptimo: La mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores, radica en que sólo el *personal de dirección* tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, 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 por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos.

El Tribunal Constitucional, considera que por su naturaleza la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Octavo: Sobre el tema Toyama Miyagusuku⁹ señala que los **trabajadores de dirección:**

“Son los altos directivos. Representan -o sustituyen- al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios tiene enorme incidencia en el resultado del negocio (...) Ejemplos de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes corporativos, jefes, directores (...) es decir, la alta dirección de la empresa”; y, respecto a los trabajadores de confianza sostiene: “(...) Son personas (...) que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargo de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del Jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría (...).”

Calificación de confianza o dirección

Noveno: El Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado adicionalmente que el acceso a trabajador de confianza se puede llegar de una 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 (en adelante **“relación laboral de exclusiva confianza”**); y

⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, páginas 409-410.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- 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 (en adelante ***“relación laboral mixta”***).

Décimo: En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento décimo cuarto de la sentencia antes referida, ha precisado que se procederá 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.

De igual 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 ésta se acredita. Por ello, 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.

Solución al caso concreto

Décimo Primero: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- Del contrato de trabajo de fecha veintiuno de octubre de dos mil trece¹⁰, se aprecia que el demandante fue contratado para el puesto de “Gerente regional de ventas”, en cuya cláusula segunda, se acordó: “ En virtud del presente documento y en base a la confianza EL EMPLEADOR contrata bajo la modalidad y condiciones precedentemente señaladas; los servicios de EL TRABAJADOR para que realice las labores propias y complementarias del puesto también indicado y se obliga a: a) Desarrollar para el empleador toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las labores principales, conexas y complementarias inherentes al puesto. B) Cumplir con las funciones, órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes”. (Subrayado es nuestro).
- Mediante Informe¹¹ realizado por la coordinadora de recursos humanos, se verifica que el demandante tenía a su cargo un equipo de trabajo.
- Con informe de registro de asistencia¹², se establece que el demandante no estaba sujeto a la marcación de ingreso y salida al centro de trabajo.
- En las boletas de pago¹³, la demandada consignó como ocupación del demandante: “Gerente de ventas”.
- Del documento sobre descripción de puesto del gerente regional de ventas¹⁴, se verifica que la coordinación se realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal. Asimismo, se detalla como funciones generales: i) planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar eficientemente el sistema comercial, diseñando estrategias que permitan el logro de los objetivos de la empresa, ii) establecer proyecciones de venta en base a los reportes de datos y iii) evaluar y proponer la participación en ferias y eventos locales.

¹⁰ Corre en fojas ochenta y uno a ochenta y dos.

¹¹ Corre en fojas setenta y nueve

¹² Corre en fojas ochenta.

¹³ Corre en fojas tres a siete.

¹⁴ Corre en fojas setenta y cuatro a setenta y siete.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Décimo Segundo: De lo antes anotado, se aprecia que la labor desarrollada por el demandante en el cargo de “Gerente regional de ventas”, se basa en la confianza, y se encuentra en estrecha relación con el personal de dirección de la empresa demandada, tal es así, que las coordinaciones lo realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal.

Siendo así, y si bien la calificación de trabajador de confianza del demandante no se encuentra consignado en las boletas de pago, también es cierto, que su inobservancia no enerva dicha condición, por tanto, al haberse acreditado las características propias del puesto de trabajo; además, que en el contrato de trabajo suscrito por el actor, se estableció los alcances de la relación, los cuales se basan en la confianza, es un hecho innegable que el demandante ha ostentado un cargo de confianza.

Décimo Tercero: Siendo así, resulta necesario determinar si corresponde otorgar el pago de una indemnización por despido arbitrario, para lo cual es pertinente señalar lo dispuesto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a este último, el artículo 27° de la referida norma constitucional prevé que: “*La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario*”; es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de causa o motivo, la ley le otorgará una “*adecuada protección*”, debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación. Además de lo señalado, debe agregarse lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, lo que implica abordar cualquier controversia surgida entre trabajador y empleador al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Décimo Cuarto: Aunando a ello, el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señala que, para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de confianza, es decir no hace distinción con los trabajadores del régimen común. De manera ilustrativa es menester precisar lo señalado por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente número 3572-2005-PA/TC, al considerar que, al desempeñarse el demandante en un cargo directivo, no le es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitar la indemnización por despido arbitrario en caso de despido arbitrario, otorgando tutela indemnizatoria a los trabajadores de confianza.

Décimo Quinto: Corresponde señalar que si bien es cierto, conforme a lo establecido en el VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional se determinó que no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza, entiéndase que este no tiene carácter vinculante, por lo que, en mérito a los argumentos expuestos este Tribunal Supremo se aparta de este pronunciamiento.

Décimo Sexto: Conforme a lo antes expuesto, es de concluir que la instancia de mérito no ha incurrido en la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número; razón por la cual, corresponde declarar **infundado** el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Inmobiliaria Esperanza Real S.A.**, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Renato Alfonso Salinas Guillen**, sobre indemnización por despido arbitrario; y se devuelva.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

Jevv