

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.**

**Escuela de Posgrado.**



**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A LOS GERENTES DE UNA  
SOCIEDAD: ESTUDIO A PARTIR DEL SISTEMA JURÍDICO PERUANO.**

Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Maestro en Derecho de la

Empresa

que presenta:

***Otonel Muñoz Mendoza***

Asesor:

***Luis Erwin Mendoza Legoas***

Lima, 2023


## Informe de Similitud

Yo, MENDOZA LEGOAS, LUIS ERWIN, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo de investigación titulado **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A LOS GERENTES DE UNA SOCIEDAD: ESTUDIO A PARTIR DEL SISTEMA JURÍDICO PERUANO** del autor MUÑOZ MENDOZA, OTONEL, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 43%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 19/09/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 02 de octubre de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: MENDOZA LEGOAS, LUIS ERWIN	
DNI: 42436623	Firma 
ORCID: 000-0002-6247-8400	

## **Resumen ejecutivo**

En un primer momento tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema brindaron una tutela resarcitoria a favor del personal de dirección y trabajadores de confianza, cuando estos fueron removidos de sus cargos por la causal de pérdida de confianza; sin embargo, dicha decisión en el tiempo fue cambiando y hoy en día se estableció que el retiro de confianza es una causal válida de extinción del vínculo laboral y el no pago de indemnización por despido arbitrario.

En la presente investigación se determina que, en ejercicio del derecho a la libertad de empresa en su manifestación de libertad de organización y gestión, regulado en el artículo 59° de la Constitución, y por el principio de libre revocabilidad de gerentes de una Sociedad previsto en el artículo 187° de la LGS, no corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario, en caso que los gerentes sean removidos de sus cargos por la causal de retiro de confianza. Para ello, se utiliza los enfoques metodológicos de Argumentación Jurídica Constitucional, Argumentación Jurídica y el Método Jurisprudencial.

Así, se puede concluir que las empresas societarias que se rigen bajo las normas de la Ley General de Sociedades, están habilitadas para contratar gerentes bajo el procedimiento especial establecido en la misma legislación societaria y además de removerlos de sus cargos en cualquier momento por la causal de pérdida de confianza, conforme se advierte del artículo 187° de la norma en mención.

## ÍNDICE

	Pág.
Resumen.....	1
INDICE.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: RELACIÓN LABORAL DE LOS GERENTES DE UNA SOCIEDAD Y LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE SU REMOCIÓN.....	5
1.1. Gerentes de una Sociedad.....	5
1.2. Régimen laboral para los gerentes de una Sociedad.....	6
1.2.1. Contratación de trabajadores de dirección en general.....	7
1.2.2. Contratación de gerentes de una Sociedad.....	9
1.3. Causales de extinción de la relación laboral de gerentes de una Sociedad.....	12
1.4. Derecho a la protección frente al despido arbitrario de los gerentes de una Sociedad.....	14
1.4.1. Protección frente al despido reconocido en la Constitución de 1993 e instrumentos internacionales.....	15
1.5. Personal de dirección y trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.....	17
1.5.1 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.....	17
1.5.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República.....	19
CAPÍTULO II: ANÁLISIS SOBRE LA PÉRDIDA DE CONFIANZA DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN, DE CONFIANZA Y LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS.....	21
CAPÍTULO III: DISCUSIÓN.....	29
3.1. Discusión.....	29
3.2. Propuestas.....	33
Conclusiones.....	35
Referencias Bibliográficas.....	37

## INTRODUCCIÓN

El tema de investigación que vamos a desarrollar es la “Indemnización por despido arbitrario a los gerentes de una sociedad: estudio a partir del Sistema Jurídico Peruano”. En los últimos años, el Tribunal Constitucional y en especial la Corte Suprema de la República en reiterada jurisprudencia, han resuelto que por la pérdida de confianza a trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de dirección o confianza, no les corresponde la indemnización por despido arbitrario. Al respecto, el argumento principal se centra en que la pérdida de confianza es una situación especial y de naturaleza subjetiva, por el que se permite al empleador extinguir la relación laboral, sin necesidad de incurrir en responsabilidad y mucho menos pagar la indemnización por despido arbitrario.

Empero, juristas y académicos de nuestro país, entre ellos Toyama y Merzthal (2014), han sentado su posición contraria respecto a las últimas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, señalando que: a) la pérdida de confianza no se encuentra prevista expresamente en la ley como causal de despido, sino que es una creación jurisprudencial, y b) los trabajadores de dirección y confianza, por tener una categoría especial, no tienen derecho a la reposición, pero sí al pago de indemnización por despido arbitrario.

En ese entender, la presente investigación, servirá para establecer si corresponde o no la indemnización por despido arbitrario a los gerentes de una Sociedad; para tal efecto, se busca responder entre otras la siguiente interrogante: ¿Corresponde la indemnización por despido arbitrario a los gerentes de una Sociedad, que fueron removidos de su cargo por la causal de retiro de confianza?

De la evaluación de las diferentes referencias bibliográficas, normativas y jurisprudenciales consultadas, las hipótesis de este trabajo de investigación, nos permitirán demostrar que los gerentes de una Sociedad por regla general son trabajadores de alta dirección y su designación se basa exclusivamente en la confianza depositada por la junta general de accionistas o el directorio de la empresa. Por lo que, en caso de ser removidos del cargo por retiro de confianza, no les corresponde la indemnización por despido arbitrario (tutela resarcitoria), por lo siguiente:

- a) La remoción de los gerentes de una Sociedad por la causal de retiro de confianza se realiza en ejercicio del derecho a la libertad de empresa previsto en el artículo 59° de la Constitución en su manifestación de libertad de organización y gestión.
- b) La remoción de los gerentes de una Sociedad se encuentra prevista en el artículo 187° de la Ley N° 26887, en el cual de manera expresa se establece que el gerente puede ser removido en cualquier momento por el directorio o la junta general de accionistas, e incluso acota que es nula cualquier disposición que establezca la irrevocabilidad del cargo o la imposición para su remoción de una mayoría superior a la mayoría absoluta.

Por otra parte, a efectos de comprobar las hipótesis planteadas, los objetivos que guiaron la investigación, son los siguientes: 1) Determinar si corresponde la indemnización por despido arbitrario a los gerentes de una Sociedad, que fueron removidos de su cargo por la causal de retiro o pérdida de confianza; 2) Analizar si los gerentes de una Sociedad tienen derecho a la estabilidad laboral; 3) Determinar / Analizar la relación en la designación, duración y remoción de gerentes de una Sociedad dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728 con la del personal de dirección dentro del marco de la Ley N° 26887; 4) Analizar si la remoción por la causal de retiro o pérdida de confianza es una causa de extinción de la relación laboral para los gerentes de una Sociedad; 5) Analizar si la remoción de gerentes de una Sociedad, lesiona derechos constitucionales; 6) Determinar / Analizar si la extinción de la relación laboral por retiro o pérdida de confianza de gerentes de una Sociedad bajo el régimen laboral privado, constituye un supuesto de despido arbitrario; y 7) Determinar / Analizar los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional y Corte Suprema sobre el retiro o pérdida de confianza del personal de dirección y trabajadores de confianza.

Con respecto a los enfoques metodológicos a emplear serán, principalmente la Argumentación Jurídica, la Argumentación Jurídica Constitucional y el Método Jurisprudencial, de acuerdo con las características y alcances del problema de investigación y la hipótesis planteada. En tal sentido, la protección contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución tiene que ser interpretado conforme al artículo 59° de la norma mencionada, en la cual se regula el derecho a la libertad de empresa; y que a nuestro entender la terminación de la relación laboral puede basarse en las necesidades de organización y gestión de la empresa. En ese orden de ideas,

consideramos que debe privilegiarse el derecho a la libertad de empresa sobre el derecho a la protección frente al despido arbitrario.

## **CAPÍTULO 1: RELACIÓN LABORAL DE LOS GERENTES DE UNA SOCIEDAD Y LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE SU REMOCIÓN**

En la contratación laboral de los gerentes de una Sociedad, rige como norma general el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, la LPCL), y como norma especial la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades (en adelante, LGS). En tal sentido, el procedimiento de designación y remoción de los trabajadores de alta dirección como son los gerentes de una Sociedad estará sometida a la legislación societaria, por ser de carácter especial y de cumplimiento obligatorio. Por lo tanto, en caso que el gerente sea removido de su cargo por la causal de retiro de confianza, no corresponde pagar indemnización alguna por despido arbitrario; pues, dicha remoción se realiza en aplicación de lo previsto en el artículo 187° de la norma societaria que tiene carácter de orden público.

### **1.1. Gerentes de una Sociedad**

Usualmente los gerentes se constituyen como uno de los órganos societarios que administra y representa a la Sociedad, a quienes se les encargan labores de gestión, ejecución y representación a favor de la misma, según las facultades conferidas en la LGS y en el estatuto respectivo.

Según Hundskopf (2014) el gerente general cuenta con las atribuciones previstas en el artículo 188° de la LGS, salvo que, por disposición del estatuto, o por acuerdo de la junta general o del directorio de la Sociedad, se disponga lo contrario. Entre éstas atribuciones está la de ejercer la representación general y especial de la Sociedad, y celebrar actos jurídicos en cumplimiento de su objeto social.

De igual forma, para Montoya et al., (2004) la Sociedad puede contar con más de un gerente, según lo disponga el estatuto o el máximo órgano societario. Así, podemos señalar entonces que los gerentes de una Sociedad, se encargan principalmente de realizar labores de administración y representación a favor de la empresa, según las facultades conferidas de manera expresa en las normas correspondientes.

## **1.2. Régimen laboral para los gerentes de una Sociedad**

Los colaboradores que trabajan en el ámbito privado, están sujetos al régimen laboral, establecido en la LPCL. Así, la referida ley, regula también la categoría del personal de dirección y trabajadores de confianza en su artículo 43°. Cabe mencionar, que los gerentes de una Sociedad, por su naturaleza misma, cuentan con poderes de decisión y facultades de representación en favor de la misma; por lo que, la jurisprudencia y doctrina respectiva también los califican como trabajadores de confianza. En síntesis, podemos señalar que todo trabajador de dirección también es considerado de confianza, pero no todo colaborador de confianza es calificado como uno de dirección.

Con relación al procedimiento de designación, duración y remoción de los gerentes de una Sociedad, se tiene que seguir lo establecido en la LGS, y en el Estatuto correspondiente; caso contrario, cualquier designación o remoción podría ser objeto de cuestionamiento e incluso al tratarse de la designación del gerente general, éste carecería de las facultades de representación a favor de la empresa, salvo que los terceros hayan actuado de buena fe respecto a los actos realizados por éste, dentro de los límites de sus facultades previstas en la ley y en el estatuto.

Al respecto Elías (2015), señala que aquellos que celebren actos jurídicos en nombre de la Sociedad, sin estar legitimados para ejercer tal representación, no la obligan a la misma. Cabe señalar, que la Sociedad estará obligada únicamente cuando el que ejerce la representación tenga las atribuciones o facultades conferidas conforme a la LGS y el estatuto. En suma, de acuerdo con las funciones especiales que desempeñan los gerentes de una Sociedad, podemos señalar que se



trata de personal de alta dirección, con facultades de representación, previstas de manera expresa en la ley y el estatuto societario.

### ***1.2.1. Contratación de trabajadores de dirección en general***

El personal de dirección recibe un tratamiento diferenciado en su contratación o promoción principalmente por las cualidades personales y profesionales que reúnen dicho grupo de trabajadores, así como por la confianza que les deposita el propio empleador, y que además sus funciones deben encajar en uno o más supuestos regulados en el artículo 43° de la LPCL.

Sobre el particular, la norma en mención describe las características del personal de dirección, las que a continuación se identifican:

1. Ejercer la representación legal del empleador frente a sus trabajadores o terceros
2. Sustituir al empleador
3. Compartir funciones de administración e incluso de control con otros trabajadores o terceros
4. El resultado de la actividad empresarial, dependerá del grado de responsabilidad dentro de la empresa.

Sobre las referidas características y en especial para la calificación del personal de alta dirección no se necesita que sean copulativas, sino bastará que se cumpla con una de ellas (Toyama y Merzthal, 2014). Adicionalmente, el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo – Decreto Supremo N° 001-96-TR (2016) en el artículo 59° señala que, para la calificación de los puestos de dirección y confianza dentro de la empresa, se deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley
2. Comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales
3. Consignar en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente

Del mismo modo, en el artículo 60° del mencionado reglamento, se establece de manera expresa que la inobservancia de la formalidad, para calificar los puestos de dirección y de confianza, no invalida dicha condición, si de la prueba actuada se acredita, la condición de personal que ocupa dichos puestos.

Sobre los requisitos mencionados, Toyama y Merzthal (2014) señalan, que se deben analizar:

1. Las circunstancias en las que presta servicios el trabajador
2. La vinculación existente con los superiores jerárquicos
3. Las funciones específicas realizadas en el cargo.

Todo ello, en aplicación de uno de los principios laborales como es el principio de primacía de la realidad. Señalan, también que si, en la práctica, no se cumple con ninguno de los requisitos mencionados líneas arriba, pero por la misma función que desarrolla estaremos frente a un personal de dirección o trabajador de confianza. De igual forma, en caso que el empleador cumpla únicamente con el procedimiento para la calificación del puesto de confianza o de dirección; pero, en la práctica no se cumple con las características para desempeñar funciones en dichos puestos, no debe considerarse como tal, sino básicamente como un trabajador ordinario (Gutiérrez, 2009).

Según Blancas (2013, como se citó en Toyama y Merzthal, 2014), con relación al personal de dirección señala que éste posee poder de decisión y alta responsabilidad y que además representa los intereses propios del empleador.

Asimismo, respecto al personal calificado, Toyama y Merzthal (2014) señalan que estos colaboradores ocupan cargos de alta dirección en el organigrama de la empresa, por lo que su identificación resulta fácil:

- La calificación de personal de dirección, la determina la naturaleza de la función que realiza el trabajador dentro de la empresa.
- Son trabajadores que cuentan con poder de decisión y representan los intereses del empleador.
- El personal de dirección siempre es trabajador de confianza, pero éste último no siempre es uno de dirección.

Así, con relación a la contratación del colaborador de dirección en el marco de la LPCL, se señala en el artículo 4º que el contrato laboral por regla general se realiza a plazo indeterminado y de manera excepcional por tiempo determinado o sujeto a modalidad; para lo cual, bastará cumplir con uno de los elementos de la relación laboral, tales como: a) prestación personal, b) remuneración y c) subordinación. En tal sentido, en la contratación de un personal de dirección distinto a los gerentes de una Sociedad, siempre se tratará de una persona natural a fin de que brinde sus servicios de manera personal y directa, conforme lo dispone el artículo 5º de la LPCL, lo que no necesariamente ocurre en la contratación de los gerentes; pues, se puede contratar para dicho puesto a una persona jurídica. De igual forma, el periodo de prueba para el personal de dirección puede ser ampliado hasta un año, y a su término, dicho colaborador alcanzaría la protección contra el despido arbitrario, lo que no ocurre con los gerentes designados bajo las reglas de la LGS, quienes pueden ser removidos en cualquier momento por la causal de pérdida o retiro de confianza.

### ***1.2.2. Contratación de gerentes de una Sociedad.***

De acuerdo con las funciones que desempeñan los gerentes de una Sociedad, estos pueden ser considerados como personal de alta dirección, a pesar de que dicha denominación no está reconocida de manera expresa en nuestra legislación nacional. Sin embargo, es preciso mencionar que en nuestra Constitución se reconoce el derecho a la libertad de empresa, y con ella a la libertad de organización y gestión, así entonces la jerarquización dentro de la compañía es un tema de necesaria aplicación, y en consecuencia se puede decir que existe un margen de autorregulación de las empresas con el fin de ejecutar o cumplir su objeto social.

Para mayor claridad sobre la definición de personal de alta dirección, hacemos una invocación del derecho comparado específicamente lo regulado en el artículo 1.2 del Real Decreto 1382 del país de España, que a la letra dice:

Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales

de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad. (Real Decreto 1382, 1985).

En atención a la definición antes citada, podemos deducir que en el caso peruano no todo trabajador de dirección puede tener la calificación de personal de alta dirección de una Sociedad, dependerá de las atribuciones y facultades especiales que ejerce.

Así, para ostentar la especial categoría de personal de alta dirección, no bastará que el trabajador ocupe cargos de dirección, ni que tenga facultades de impartir órdenes dentro de la compañía, sino que además deberá cumplir con ciertos requisitos, tales como:

- ejercer facultades propias de la compañía
- ejercer las facultades relacionadas a los objetivos de la compañía
- ejercer las facultades de manera autónoma y con responsabilidad (Villalba, 2021).

Ahora bien, con relación al procedimiento de designación de los gerentes de una Sociedad, la LGS, establece en el artículo 185°, que la Sociedad cuenta con uno o más gerentes, los cuales son designados por el directorio, salvo que el estatuto reserve dicha facultad al máximo órgano de la Sociedad. Sobre el particular, en caso que la designación del gerente corresponda al directorio, se debe cumplir con el siguiente procedimiento:

- el presidente del directorio deberá convocar al directorio, con la formalidad establecida en el estatuto, y en su defecto, a través del uso de esquelas de notificación con cargo de recepción por parte de los directores, con anticipación de un plazo no menor de 3 días calendarios a la fecha programada para la reunión, expresando el lugar, día y hora de la sesión, así como el punto de la agenda (designación de gerentes de la Sociedad);
- en la fecha programada, el directorio se puede reunir cumpliendo con el quórum respectivo (asistencia de la mitad más uno de sus miembros);
- el acuerdo del directorio para la designación del gerente de una Sociedad, se adopta con los votos de la mayoría absoluta de los directores presentes;

- la discusión y adopción de acuerdos del directorio deberán ser plasmados en el acta respectivo;
- la designación de los gerentes de una Sociedad puede ser inscrita en la correspondiente Partida Electrónica de la Sociedad, a fin de ser oponibles a terceros.

En caso, que el nombramiento del gerente corresponda a la junta general de accionistas, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- El directorio de la Sociedad debe acordar en acta, convocar a junta general con el punto de la agenda “designación de gerentes de la Sociedad”;
- publicar el aviso de convocatoria a junta general, con anticipación de no menor de 10 días calendarios al de la fecha fijada para su realización. En la convocatoria se debe especificar el lugar, día y hora para la celebración de la reunión;
- en la fecha programada para la primera convocatoria la junta se puede reunir cumpliendo con el quórum simple (50% de las acciones suscritas con derecho a voto) y para la reunión en segunda convocatoria será suficiente la concurrencia de cualquier número de acciones;
- los acuerdos para designar a los gerentes de una Sociedad se adoptan con el voto favorable de la mayoría absoluta de las acciones suscritas con derecho a voto representadas en la junta;
- los acuerdos adoptados en la junta, deberán constar en acta, el cual contiene un resumen de lo ocurrido en la sesión;
- la designación de los gerentes de una Sociedad también puede ser inscrita en la Partida Electrónica de la Sociedad, a fin de ser oponibles a terceros.

Como puede verse, el cumplimiento estricto de los procedimientos establecidos en la LGS y en el Estatuto Social, será suficiente para la designación de los gerentes de una Sociedad, y en consecuencia la existencia del vínculo laboral entre éstos. Sin perjuicio de ello, el máximo órgano o el directorio de la Sociedad podrá encargar al gerente de recursos humanos, la elaboración y suscripción del contrato de trabajo respectivo, estableciendo las condiciones laborales (identificación de las partes, objeto del contrato, monto de la remuneración, plazo, y otras), ello a fin de evitar algunos vacíos o deficiencias en la regulación de la relación laboral de los nuevos gerentes con la Sociedad. Cuando un trabajador ordinario sea designado en un puesto de alta

dirección, es recomendable celebrar un contrato por escrito, especificando si la nueva relación laboral sustituye a la anterior como trabajador ordinario, o si por el contrario se suspende la relación primigenia y en consecuencia al extinguirse la nueva relación, el trabajador podrá retornar a su cargo de origen, todo ello, a fin de evitar riesgos laborales para la empresa.

### **1.3. Causales de extinción de la relación laboral de gerentes de una Sociedad**

Sobre el particular, la LPCL no brinda un tratamiento diferenciado sobre las causales de culminación del contrato de trabajo para los trabajadores de dirección, confianza, y ordinarios. Sin embargo, la Sociedad puede extinguir válidamente la relación laboral de sus gerentes en ejercicio del derecho a la libertad de empresa prevista en el artículo 59° de la Carta Magna y del principio de libre revocabilidad establecido en el artículo 187° de la LGS.

Sobre la extinción del vínculo laboral, Arce (2013) señala que esto supone la ruptura definitiva de la relación contractual entre ambas partes, y por ende cesa la obligación del patrón de abonar la remuneración, y de parte del trabajador de seguir prestando sus servicios.

La LPCL, en su artículo 16° en numerus clausus regula las causas de extinción del contrato de trabajo, siendo estas:

1. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural
2. La renuncia o retiro voluntario del trabajador
3. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad
4. El mutuo disenso entre trabajador y empleador
5. La invalidez absoluta permanente
6. La jubilación
7. El despido, en los casos y forma permitidos por Ley
8. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley

Del artículo en mención, se advierte claramente que no está previsto como causal de extinción de la relación laboral, la pérdida o retiro de confianza, y como lo señala Ferro (2012), dicha causal resulta o es producto de la interpretación jurisprudencial del máximo intérprete de nuestra Constitución y que en términos prácticos no se considera lesivo al derecho al trabajo.

Para Gutiérrez (2009), si se extingue el vínculo laboral de un colaborador de confianza al invocar la pérdida de confianza, se estaría incurriendo en un despido arbitrario; pues, dicha causal no está regulada de manera expresa en nuestra legislación laboral. Lo señalado por dicho autor, consideramos que no es del todo cierto; pues, para extinguir la relación de trabajo de los gerentes de una Sociedad (personal de alta dirección) no solo se debe recurrir a las causas que están reguladas en el artículo 16° de la LPCL, sino principalmente se debe recurrir a lo señalado en el artículo 187° de la LGS, norma especial en la cual se regula la remoción del gerente de una Sociedad.

Para Montoya et al., (2004), el gerente designado por plazo determinado, puede ser removido del cargo en caso se le pierda la confianza.

Para Neves (1987) el Convenio 158 de la OIT en su artículo 4 alude al concepto de terminación de la relación de trabajo, más no al concepto de despido, en la cual se distingue tres causas que están referidas a: conducta del trabajador, capacidad del trabajador, y necesidades de funcionamiento de la empresa.

Con las fuentes doctrinarias mencionadas, podemos señalar que los gerentes de una Sociedad pueden ser removidos de sus cargos en cualquier momento, por la causal de pérdida de confianza, lo cual de ningún modo constituye un tipo de despido, sino una terminación de la relación laboral que se encuentra prevista en la LGS.

Finalmente, en ejercicio del derecho constitucional a la libertad de empresa en su manifestación de libertad de organización y gestión, reconocido en el artículo 59° de la Carta Magna; y en concordancia con lo previsto en el artículo 4° del Convenio 158 de la OIT (1989), referida a la causal de terminación de la relación laboral por necesidades de funcionamiento de la empresa,

podemos mencionar que la extinción del vínculo laboral de los gerentes de una Sociedad, no afecta derecho constitucional alguno, conforme se viene resolviendo en la jurisprudencia emitida tanto por la Corte Suprema y como por el Tribunal Constitucional.

#### **1.4. Derecho a la protección frente al despido arbitrario de los gerentes de una Sociedad**

Para Blancas (2012), la flexibilidad externa, recae sobre la contratación laboral y la terminación del vínculo laboral, a través del debilitamiento del principio de contratación indefinida, así como reducir las barreras que restringen la facultad del empleador para dar por terminado la relación contractual.

Así, podemos señalar que los gerentes de una Sociedad no cuentan con el derecho a la estabilidad laboral absoluta (tutela restitutoria) ni estabilidad relativa (tutela resarcitoria), salvo que las partes hayan pactado el pago de una indemnización por despido arbitrario al momento de celebrar el contrato. Aceptar, que un trabajador de alta dirección conserve su puesto de manera indefinida o que se le brinde una tutela indemnizatoria en caso que sea removido del cargo, implicaría limitar el derecho de libertad de empresa reconocido en la Constitución y atentar contra el principio de libre revocabilidad establecido en el artículo 187° de la LGS, e incluso ésta última norma tiene el carácter de orden público.

El contrato de trabajo para Neves (2002), es el acuerdo entre dos o más partes, cuya eficacia puede ser constitutiva y/o reguladora de derechos y obligaciones para los sujetos laborales. Así, al iniciar el vínculo laboral entre un trabajador de alta dirección y la Sociedad, no se evidencia la asimetría en la negociación del contrato, tal como ocurre con un trabajador ordinario; pues, por las cualidades personales y profesionales, el trabajador de dirección siempre estará en la posibilidad de contar con mayor información y/o conocimiento de sus derechos laborales y por ende estar en mejores condiciones para negociar sus derechos y obligaciones laborales con su empleador, entre ellos:

- la vigencia del plazo del contrato
- causales expresas para la extinción del contrato



- pago de un monto indemnizatorio por despido injustificado y/o arbitrario
- pago de bonos por productividad gerencial
- entre otras condiciones que el trabajador de dirección considere favorable a sus intereses

La Sociedad por su parte, puede promover a un trabajador ordinario, para que asuma el cargo de gerente en una de sus áreas de suma importancia, es en estos supuestos, donde en la práctica se presenta algunos problemas; pues, algunas promociones pueden obedecer a un fraude o ejercicio abusivo de derecho por parte de la Sociedad y para efectos de brindar una tutela al trabajador promovido se deberá analizar caso por caso.

Sin perjuicio que los sujetos laborales, hayan o no celebrado un contrato de trabajo estableciendo mejores condiciones laborales, corresponderá que la Sociedad en pleno ejercicio del principio de libre revocabilidad de gerentes establecido en el artículo 187° de la LGS, y del derecho a la libertad de empresa previsto en el artículo 59° de la Constitución, en su manifestación de libertad de organización y gestión, pueda remover libremente a los gerentes, sin asumir ningún tipo de responsabilidad laboral.

Adicionalmente, el máximo intérprete de nuestra Constitución y la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia han resuelto, que aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un puesto de dirección o de confianza, no les corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario, en caso el empleador les retire la confianza. Sin embargo, en caso de los trabajadores promovidos, corresponderá que estos retornen a su anterior puesto en similar supuesto.

#### ***1.4.1. Protección frente al despido reconocido en la Constitución de 1993 e instrumentos internacionales***

Uno de los instrumentos internacionales ratificados por el Perú, en el que se reconoce la estabilidad en el empleo, es el Protocolo de San Salvador (1998), en cuyo artículo 7.d. Se establece de manera expresa que, “en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una

indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prevista por la legislación nacional”.

De igual forma, el Convenio 158 de la OIT (1982), en su artículo 4° dispone que, “no se podrá terminar la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”

Ahora bien, en nuestra Constitución en el artículo 22°, se reconoce el derecho al trabajo, el cual está relacionado a la estabilidad en el empleo en sus dos expresiones: a) la estabilidad laboral de ingreso, vinculada al inicio y duración (indeterminado o determinado) de la relación laboral y b) la estabilidad laboral de salida, ubicada al final del vínculo laboral (prohibición del despido arbitrario o injustificado). (Villavicencio, 2013).

De igual forma, según De Buen Lozano (1981), respecto al principio de estabilidad en el empleo, señala que todos tienen el derecho a conservar su empleo formal, salvo que el trabajador haya incurrido en causas que ameriten la extinción del vínculo laboral.

Así podemos mencionar, que tanto en el Protocolo de San Salvador como en nuestra Carta Magna se reconoce un modelo mixto de estabilidad en el empleo, por una parte, la tutela restitutoria (reposición) y por otra la resarcitoria (indemnización), el primero cuando se afecta derechos fundamentales y el segundo cuando se trata de otros derechos laborales de inferior jerarquía. Ahora bien, con relación a la estabilidad laboral de salida, la Constitución Política de Perú (1993), en su artículo 27 establece que, “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Como puede verse, la Constitución deja en manos de la LPCL, cuando el trabajador sufra un despido arbitrario.

El pilar del derecho a la estabilidad en el empleo es el principio de continuidad, que significa la proyección del vínculo laboral de manera indefinida y que esta solo se puede extinguir en determinados supuestos y siguiendo además el procedimiento establecido en la Ley (Toyama y Neyra, 2016).

Así, consideramos que el análisis e interpretación de lo dispuesto en el artículo 27° de la Carta Magna, tiene que ser efectuado a través del método sistemático y para ello también se deberá recurrir a lo previsto en el artículo 59° de la Constitución, norma en la cual se regula el derecho a la libertad de empresa; y que la terminación de la relación laboral pueda basarse en las necesidades de organización y gestión de la misma. En tal sentido, se debe privilegiar el derecho a la libertad de empresa sobre los derechos al trabajo y protección frente al despido arbitrario.

### **1.5. Personal de dirección y trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema**

El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en un primer momento acogieron la pretensión de indemnización por despido arbitrario a favor de los trabajadores de confianza, entendiéndose éste último en sentido amplio, y luego cambiaron de postura y rechazaron cualquier pago de indemnización a favor de los mencionados colaboradores, considerando que no se vulnera derecho constitucional alguno. A continuación, citamos algunas sentencias y el sentido de los considerandos:

#### ***1.5.1 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional***

El máximo intérprete de la Constitución hasta el año 2004 reconoció la posibilidad de demandar en la vía correspondiente el pago de indemnización por despido arbitrario, a favor de un trabajador de confianza, a quien se le retiró la confianza. Sin embargo, a partir de ese año cambió de postura y señaló que la pérdida de confianza invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato laboral al ser de naturaleza subjetiva, conforme se advierte de las sentencias que se citan a continuación:

- Expediente N° 746-2003-AA/TC, fundamento 3, se dejó a salvo el ejercicio del derecho de la acción indemnizatoria de la trabajadora por haber ejercido un cargo de confianza (jefe de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho).

- Expediente N° 4492-2004-AA/TC, fundamento 2 se reconoció la posibilidad de demandar en la vía correspondiente, la indemnización por despido arbitrario, a favor de un trabajador de confianza, a quien la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. le retiró la confianza.
- Expediente N° 4516-2004-AA/TC, fundamento 3, se señaló que el cargo que ocupaba el demandante (Gerente de Administración y Finanzas) era de confianza; por lo que, su cese no vulnera los derechos fundamentales invocados.
- Expediente N° 1651-2005-PA/TC, se señaló que al desempeñar cargo de confianza (Jefe de Personal) no corresponde su reposición y otros; por lo que, se declaró infundada la demanda.
- Expediente N.º 2358-2005-PA/TC, fundamento 5, se señaló que el actor ejercía el cargo de confianza; por lo que, con el retiro de confianza no se vulnera los derechos alegados.
- Expediente N.º 03501-2006-PA/TC, fundamento 26, se señaló que al determinarse que el demandante era personal de dirección, el cese en sus laborales no vulnera derecho constitucional alguno.
- Expediente N° 08257-2006-PA-TC, fundamento 10, se señaló que la demandante a la fecha de cese calificaba como personal de confianza; por lo que, era admisible la extinción del contrato por pérdida de confianza.
- Expediente N° 756-2007-PA/TC, fundamento 4, se señaló que el demandante fue trabajador ordinario que fue promovido a un cargo de confianza para luego retirarle la confianza, siendo ello, así se dispuso la reposición al cargo como trabajador común.
- Expediente N° 01791-2010-AA/TC, señaló que al establecerse que la demandante desempeñaba un cargo de confianza (Gerente de Administración y Finanzas de la Zona Registral N° VII- Sede Huaraz), el cese en sus funciones no vulnera derecho constitucional alguno.
- Expediente N° 01828-2010-PA/TC, fundamento 5, se señaló, que la pérdida de confianza por ser de naturaleza subjetiva puede ser invocada por el empleador y con ello se extingue el contrato de trabajo.
- Expediente N° 02104-2016-PA/TC, fundamento 19, se señaló que el actor desde el inicio fue contratado para ocupar un puesto de confianza y que la extinción del vínculo laboral no ha vulnerado derecho constitucional alguno.

De la jurisprudencia citada, se advierte que el máximo intérprete de la Constitución, se pronunció en mérito a los procesos de amparo que se instauraron, en los que se discutieron la protección de derechos fundamentales, más no el derecho a la indemnización por despido arbitrario; sin embargo, ello no fue impedimento para que el tribunal entre sus considerandos analice el retiro de confianza como causal de extinción del contrato de trabajo.

### ***1.5.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República***

La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República hasta el año 2010, mantuvo una posición casi uniforme en sus pronunciamientos, señalando que, frente a la pérdida de confianza de un trabajador de dirección o confianza, corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, luego cambió de postura y señaló que: a) el personal de confianza exclusiva no tiene derecho al pago de indemnización por despido arbitrario, en caso la confianza le sea retirada; b) el personal de confianza mixta, es decir, aquel que ingresó a un cargo ordinario antes de ocupar el cargo de confianza, podrá acceder a la indemnización por despido si el empleador le impide reincorporarse en su antiguo puesto ordinario. A continuación, se cita la evolución de la jurisprudencia de la Corte Suprema:

- En la Casación N° 2037-2000-Piura, se señaló que la pérdida de confianza no representa causa justa de despido.
- En la Casación N° 820-2002-Lambayeque de 23 de julio de 2003, se señala que el retiro de confianza de un trabajador de dirección constituye despido, el cual afecta su estabilidad relativa, por lo que corresponde el pago de la indemnización correspondiente.
- Casación Laboral N° 18450-2015-Lima, fundamentos 4.11 y 4.12 se señalan, que sólo tendrán derecho a una indemnización por despido arbitrario o a la reposición al cargo anterior como trabajador ordinario, aquellos colaboradores que ocuparon el cargo de confianza luego de ser promovidos y se fijó la improcedencia de la acción indemnizatoria para los trabajadores de confianza que hayan sido contratados desde un inicio.

- Casación N° 3106-2016-Lima, considerando décimo primero, se señaló, que al actor (trabajador de confianza) se le debe resarcir con el pago de indemnización por despido arbitrario.
- Casación Laboral N° 16378-2016, considerando décimo cuarto, se señaló que el demandante ostentó cargo de confianza y que el cese se produjo por pérdida de confianza, el cual no equivale a un despido arbitrario y tampoco amerita el otorgamiento de la indemnización reclamada.
- Casación Laboral N° 9916-2017, considerando décimo séptimo, se señaló que el demandante desempeñó cargo de dirección y que al encontrarse sujeto a la confianza que en él se deposite, puede ser objeto de retiro de confianza. En tal caso, no corresponde la reposición y menos el pago de indemnización por despido arbitrario.
- El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional señaló que: a) el personal que ocupa cargos de confianza desde el inicio de sus labores (confianza exclusiva), tanto en empresas y/o instituciones del sector privado como estatales, carece del derecho a percibir la indemnización por despido arbitrario en caso la confianza les sea retirada. Respecto al personal de confianza mixta, es decir, aquel que ingresó a un cargo común antes de ocupar el cargo de confianza, el acuerdo indica que, ante la pérdida de confianza, podrá acceder a la indemnización por despido si el empleador le impide incorporarse en su puesto anterior o si el trabajador opta por no reponerse.

De la jurisprudencia indicada, se advierte que la pérdida de confianza es una causa en sí misma, por lo que la Sociedad no estaría obligada a demostrar cuáles fueron los hechos, actos, incumplimientos de metas y/o faltas del gerente, que amerite el retiro de confianza, por ser éste de naturaleza subjetiva. Así entonces haciendo el balance analítico podemos señalar que la Corte Suprema de la República, es quien a través de su jurisprudencia señaló que por retiro de confianza no hay indemnización alguna por despido arbitrario.

Sin embargo, algunos juristas de nuestro país, han sentado su posición contraria respecto a lo resuelto por los máximos órganos que administran justicia en nuestro país, principalmente con el argumento de que la pérdida de confianza no está prevista expresamente en la ley como causa de

extinción del vínculo laboral, y en caso de darse dicho supuesto, los trabajadores de dirección y de confianza tendrían derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario.

## **CAPÍTULO II: ANÁLISIS SOBRE LA PÉRDIDA DE CONFIANZA DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN, DE CONFIANZA Y LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS**

Para describir el problema de investigación planteada, utilizaremos los siguientes enfoques metodológicos:

- a) Argumentación Jurídica Constitucional. – La misma que nos permitirá analizar e interpretar derechos fundamentales del trabajador y de la empresa, reconocidos en la Constitución e instrumentos internacionales.
- a) Argumentación Jurídica. – La cual nos permitirá analizar y conceptualizar normas del régimen laboral privado y del derecho societario, respecto al personal de dirección.
- b) Método Jurisprudencial. – Nos permitirá describir y analizar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Corte Suprema, respecto al tratamiento que se le da al personal de dirección y de confianza.

En base a los enfoques metodológicos mencionadas, estableceremos sí por la pérdida de confianza, corresponde o no la indemnización por despido arbitrario a los gerentes de una Sociedad; para tal efecto, a continuación, planteamos la pregunta principal con su respectiva hipótesis.

¿Corresponde la indemnización por despido arbitrario a los gerentes de una Sociedad, que fueron removidos de su cargo por la causal de pérdida de confianza?

En ejercicio del derecho a la libertad de empresa en su manifestación de libertad de organización y gestión, regulado en el artículo 59° de la Constitución, y por el principio de libre revocabilidad de gerentes de una Sociedad previsto en el artículo 187° de la LGS, no corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario, en caso que los gerentes de una Sociedad sean removidos de sus cargos por la causal subjetiva de retiro de confianza. Si bien es cierto, que la

designación de gerentes de una Sociedad se basa en la confianza depositada por parte de los accionistas o directores de la misma, para su remoción del cargo bastará alegar la pérdida de confianza.

Sin embargo, para un sector de juristas, el retiro de confianza como causal de despido es una creación jurisprudencial y que se basa únicamente en el aspecto subjetivo por parte del empleador (Toyama y Merzthal, 2014).

De igual forma, en la presente investigación es menester plantearnos también las siguientes preguntas específicas con sus respectivas hipótesis.

1. ¿Los gerentes de una Sociedad tienen derecho a la estabilidad laboral?

Los gerentes de una Sociedad no tienen derecho a la estabilidad laboral (absoluta ni relativa). Aceptar la posición contraria implicaría la renuncia de la Sociedad al ejercicio de su derecho a la libertad de empresa previsto en el artículo 59° de la Constitución y al principio de libre revocabilidad previsto en el artículo 187 de la LGS. En ese caso haciendo una ponderación de derechos fundamentales corresponderá que se privilegie la libertad de empresa sobre la estabilidad laboral de los gerentes.

Sobre la remoción de gerentes de una Sociedad, Elías señala que: “se busca que los accionistas o el directorio puedan decidir rápidamente el reemplazo de los gerentes, apenas consideren que la persona designada no debe seguir ocupando el cargo” (2015, p. 654).

La estabilidad absoluta o relativa a la que se hace alusión en el literal d) del artículo 7° del Protocolo de San Salvador (1988) no es aplicable a los gerentes de una sociedad, porque estaría contraviniendo el ejercicio libre del derecho fundamental y principio antes mencionados.

2. ¿Qué relación existe en la designación, duración y remoción de gerentes de una Sociedad dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728 con la del personal de dirección dentro del marco de la Ley N° 26887?



La designación, duración y remoción de gerentes de una sociedad dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728, está en relación de género y especie con la del personal de dirección dentro del marco de la Ley N° 26887, por las razones siguientes:

- a) Sobre el personal de dirección la LPCL (1997) en su artículo 43° señala que es aquel que ejerce la representación del empleador, o que comparte funciones de administración y control, y además de asumir la responsabilidad del resultado de la actividad empresarial.

Por su parte, el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo N° 001-96-T (1996), (en adelante, el Reglamento de LFE) en su artículo 59° establece algunos procedimientos que el empleador debe aplicar para calificar los puestos de dirección y de confianza, entre ellos:

1. Identificar los puestos;
2. Comunicar por escrito a los colaboradores que sus puestos han sido catalogados como de dirección y de confianza;
3. Consignar en el libro de planillas y boletas de pago la correspondiente calificación.

Sin embargo, en el artículo 60° del referido reglamento, se señala que la inobservancia de dicha calificación no enerva la condición del personal de dirección y trabajador de confianza, si de la prueba actuada esta se acredita. Con relación a la contratación del personal de dirección en el marco de la LPCL, se sujetará a lo previsto en el artículo 4° y siguientes, y cumplir al menos con uno de los elementos: prestación personal, remuneración y subordinación. En tal sentido, para la contratación de un personal de dirección distinto a los gerentes de una sociedad, siempre se tratará de una persona natural para que preste sus servicios en forma personal y directa conforme se advierte del artículo 5° de la LPCL.

- b) Respecto a la designación de los gerentes de una sociedad, la LGS establece en su artículo 185°, que la Sociedad cuenta con uno o más gerentes los cuales son designados por el directorio, salvo que la norma estatutaria reserve dicha atribución a otro órgano societario como es la Junta General.

Con relación a la duración y remoción del cargo de gerente, la LGS en sus artículos 186° y 187° establecen que la duración del cargo es por plazo indeterminado o determinado según disposición estatutaria, y que el gerente puede ser removido en cualquier momento por el

mismo órgano que lo designó e incluso la norma societaria señala, que es nula cualquier disposición que establezca la irrevocabilidad del cargo o la imposición para su remoción de una mayoría superior a la mayoría absoluta.

Según Montoya et. al, (2004) establece que en caso el gerente de una Sociedad haya sido designado por tiempo determinado, al vencimiento de éste ya no podrá ejercer función alguna en la Sociedad. De acuerdo con las consideraciones señaladas precedentemente, la designación, duración y remoción del personal de alta dirección en el marco de la LPCL posee una regulación que pone a la designación en responsabilidad genérica del empleador; mientras, que en el marco de la Ley N° 26887 el órgano que hace la designación es específico y de carácter especial.

3. ¿La remoción por la causal de pérdida de confianza, es una causa de extinción de la relación laboral para los gerentes de una Sociedad?

La remoción por la causal de pérdida de confianza si es una causa de extinción del vínculo laboral para los gerentes de una Sociedad; ello debido, a que este es de naturaleza subjetiva y se encuentra regulada de manera expresa en el artículo 187° de la norma societaria. Así queda, claro, que el gerente de una Sociedad puede ser removido en cualquier momento por el mismo órgano que lo designó e incluso en el segundo párrafo del artículo citado, se establece que es nula cualquier disposición que establezca la irrevocabilidad del cargo o la imposición para su remoción de una mayoría superior a la mayoría absoluta.

4. ¿La remoción de gerentes de una Sociedad, lesiona derechos constitucionales?

La remoción de gerentes de una Sociedad no lesiona derechos constitucionales, tales como: el derecho al trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario, reconocidos en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política y normas internacionales. Cabe señalar, que dicha remoción se realiza en ejercicio del derecho a la libertad de empresa reconocido en el artículo 59° de la Carta Magna y al principio de libre revocabilidad de gerentes, previsto en el artículo 187° de la LGS.

5. ¿La extinción de la relación laboral por pérdida de confianza de gerentes de una Sociedad bajo el régimen laboral privado, constituye un supuesto de despido arbitrario?

La extinción del vínculo laboral por la causal de pérdida de confianza, de gerentes de una Sociedad bajo el régimen laboral privado no constituye un supuesto de despido arbitrario, por ser una causal subjetiva de extinción prevista en el artículo 187° de la LGS. En tal sentido, no merecen una tutela resarcitoria (indemnización) mucho menos la tutela restitutoria (reposición), dada las funciones especiales que cumplen dichos trabajadores dentro de una Sociedad. Admitir lo contrario, implicaría que un gerente retorne a la empresa o sea indemnizado, luego de haber sido removido del cargo por parte del directorio o la junta general de accionistas, con la cual además se estaría vulnerando el derecho a la libertad de empresa y el principio de libre revocabilidad de gerentes.

6. ¿Cuáles fueron los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional y Corte Suprema sobre la pérdida de confianza del personal de dirección y trabajadores de confianza?

Los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, específicamente sobre la causal de retiro de confianza, están referidos al personal de dirección o confianza que desde el inicio ocuparon dichos cargos. En tal sentido, en la presente investigación se emplea el método jurisprudencial.

- a) El Tribunal Constitucional hasta el año 2004 reconoció la posibilidad de accionar en la vía correspondiente el pago de indemnización por despido arbitrario, a favor de un trabajador de confianza, a quien se le retiró la confianza. Sin embargo, a partir de ese año cambió de postura y señaló que la pérdida de confianza invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, conforme se advierte de las sentencias emitidas en los siguientes Expedientes:
- Expediente N° 746-2003-AA/TC, fundamento 3, se dejó a salvo el ejercicio del derecho de la acción indemnizatoria de la trabajadora por haber ejercido un puesto de confianza (jefe de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho).
  - Expediente N° 4492-2004-AA/TC, fundamento 2 se reconoció la posibilidad de accionar en la vía correspondiente la indemnización por despido arbitrario, a favor

de un trabajador de confianza, a quien le retiró la confianza la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A.

- Expediente N° 4516-2004-AA/TC, fundamento 3, se señaló que el cargo que ocupaba el demandante (Gerente de Administración y Finanzas) era de confianza; por lo que, su cese no vulnera los derechos constitucionales invocados.
- Expediente N° 1651-2005-PA/TC, se señaló que al desempeñar cargo de confianza (jefe de personal) no corresponde su reposición y otros; por lo que, se declaró infundada la demanda.
- Expediente N° 2358-2005-PA/TC, fundamento 5, se señaló que el actor ejercía el cargo de confianza; por lo que, con el retiro de confianza no se vulnera los derechos alegados.
- Expediente N° 03501-2006-PA/TC, fundamento 26, se señaló que al determinarse que el demandante era de personal de dirección, el cese en sus laborales no vulnera derecho constitucional alguno.
- Expediente N° 08257-2006-PA-TC, fundamento 10, se señaló que la demandante a la fecha de cese calificaba como personal de confianza; por lo que, era admisible la extinción del vínculo laboral por retiro de confianza.
- Expediente N° 756-2007-PA/TC, fundamento 4, se señaló que el demandante fue trabajador común que fue promovido a un cargo de confianza para luego retirarle la confianza, siendo ello, así se dispuso la reposición al cargo como trabajador ordinario.
- Expediente N° 01791-2010-AA/TC, señaló que al establecerse que la demandante desempeñaba un cargo de confianza (Gerente de Administración y Finanzas de la Zona Registral N° VII- Sede Huaraz), el cese en sus labores no vulnera derecho Constitucional alguno.
- Expediente N° 01828-2010-PA/TC, fundamento 5, se señaló, que el retiro de confianza puede ser invocado por el empleador y con ello se extingue el contrato de trabajo por ser de naturaleza subjetiva.
- Expediente N° 02104-2016-PA/TC, fundamento 19, se señaló que el actor desde el inicio fue contratado para ocupar un cargo de confianza y que la extinción del vínculo laboral no ha vulnerado derecho constitucional alguno.

b) La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República hasta el año 2010, mantuvo una posición casi uniforme en sus pronunciamientos, señalando que, frente al retiro de confianza de un trabajador de dirección o confianza, corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, luego cambió de postura y señaló que: 1) el personal de confianza exclusiva no tiene derecho a percibir la indemnización por despido arbitrario en caso la confianza les sea retirada; y 2) el personal de confianza mixta, es decir, aquel que ingresó a un cargo ordinario antes de ocupar el cargo de confianza, podrá acceder a la indemnización por despido si el empleador le impide reincorporarse en su antiguo puesto ordinario, conforme se advierte de las siguientes casaciones:

- En la Casación N° 2037-2000-Piura, se señaló que el retiro de confianza no representa causa justa de despido.
- En la Casación N° 820-2002-Lambayeque de 23 de julio de 2003, se señala que el retiro de confianza de un trabajador de dirección constituye despido, el cual afecta su estabilidad relativa, por lo que corresponde el pago de la indemnización correspondiente.
- Casación Laboral N° 18450-2015-Lima, fundamentos 4.11 y 4.12 se señala, que sólo tendrán derecho a una indemnización por despido arbitrario o a la reposición al cargo anterior como trabajador ordinario, aquellos trabajadores que ocuparon el cargo de confianza luego de ser promovidos y se fijó la improcedencia de la acción indemnizatoria para los trabajadores de confianza que hayan sido contratados desde un inicio.
- Casación N° 3106-2016-Lima, considerando décimo primero, se señaló, que al actor (trabajador de confianza) se le debe resarcir con la indemnización por despido arbitrario.
- Casación Laboral N° 16378-2016, considerando décimo cuarto, se señaló que el demandante ostentó cargo de confianza y que el cese se produjo por retiro de confianza, el cual no equivale a un despido arbitrario y tampoco amerita el otorgamiento de la indemnización reclamada.

- Casación Laboral N° 9916-2017, considerando décimo séptimo, se señaló que el demandante desempeñó cargo de dirección y que al encontrarse sujeto a la confianza que en él se deposite, puede ser objeto de retiro de confianza. En tal sentido, no corresponde la reposición y menos el pago de indemnización por despido arbitrario.
- El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional señaló que: a) el personal de ocupa cargos de confianza desde el inicio de sus labores (confianza exclusiva), tanto en empresas y/o instituciones del sector privado como estatales, carece del derecho a percibir la indemnización por despido arbitrario en caso la confianza les sea retirada. Respecto al personal de confianza mixta, es decir, aquel que ingresó a un cargo ordinario antes de ocupar el cargo de confianza, el acuerdo indica que, ante un retiro de confianza, podrá acceder a la indemnización por despido si el empleador les impide incorporarse en su antiguo puesto de trabajo si el trabajador opta por no reponerse.

Como puede verse la línea jurisprudencial tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema, no fueron uniformes, sino que a través del tiempo hubo cambios, en un primer momento se reconoció brindar una tutela resarcitoria a favor de los trabajadores de dirección y de confianza, y después se rechazó dicha tutela, éste último a la fecha sirve como pauta o guía en las decisiones de los órganos jurisdiccionales.

A efectos de comprobar las hipótesis planteadas, se planteó como objetivo principal:

Determinar si corresponde la indemnización por despido arbitrario a los gerentes de una Sociedad, que fueron removidos de su cargo por la causal de retiro o pérdida de confianza. Y como objetivos específicos:

1. Analizar si los gerentes de una Sociedad tienen derecho a la estabilidad laboral.
2. Determinar / Analizar la relación en la designación, duración y remoción de gerentes de una Sociedad dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728 con la del personal de dirección dentro del marco de la Ley N° 26887.

3. Analizar si la remoción por la causal de retiro o pérdida de confianza es una causa de extinción de la relación laboral para los gerentes de una Sociedad.
4. Analizar si la remoción de gerentes de una Sociedad, lesiona derechos constitucionales.
5. Determinar / Analizar si la extinción de la relación laboral por retiro o pérdida de confianza de gerentes de una Sociedad bajo el régimen laboral privado, constituye un supuesto de despido arbitrario.
6. Determinar / Analizar los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional y Corte Suprema sobre el retiro o pérdida de confianza del personal de dirección y trabajadores de confianza.

## **CAPÍTULO III: DISCUSIÓN**

### **3.1. Discusión**

1. En ejercicio del derecho a la libertad de empresa previsto en el artículo 59° de la Constitución en su manifestación de libertad de organización y gestión, y por el principio de libre revocabilidad de gerentes de una Sociedad previsto en el artículo 187° de la LGS, no corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario, en caso que los gerentes de una Sociedad sean removidos de sus cargos por la causal de pérdida de confianza.

El retiro de confianza como causal de despido es una creación jurisprudencial y que se basa únicamente en el aspecto subjetivo por parte del empleador, y señala que, a fin de no incurrir en arbitrariedad, se debe recurrir únicamente en aquellos casos, en los que se puede demostrar de manera objetiva la pérdida de confianza en el trabajador. Es decir, que pueda existir un motivo o circunstancia razonable que amerite el retiro de la confianza, ello, a fin de evitar el abuso del derecho por parte de los órganos societarios facultados para su remoción. (Toyama y Merzthal, 2014).

Si bien es cierto, que la designación de gerentes de una Sociedad se basa en la confianza depositada por parte de los accionistas o directores de una Sociedad, para su remoción del cargo bastará el retiro de confianza. Sobre el particular, consideramos que, para evitar situaciones de arbitrariedad por parte del empleador, el retiro de confianza no debe ser una razón en sí misma, sino un resultado de algo objetivo que justifique razonablemente la pérdida de confianza y así evitar cualquier alegación de ejercicio abusivo de derecho en contra de la Sociedad, por parte del gerente removido

2. Los gerentes de una Sociedad no tienen derecho a la estabilidad laboral; pues, aceptar la posición contraria implicaría que la sociedad no ejerza libremente su facultad organizativa, la misma que se deriva del poder de dirección y que a su vez está vinculada a la libertad de empresa prevista en el artículo 59° de la Constitución y al principio de libre revocabilidad previsto en el artículo 187° de la LGS.

De igual forma, en caso de brindar una estabilidad laboral a los gerentes de una Sociedad, implicaría que estos permanezcan en el cargo por tiempo indefinido a pesar de ya no contar con la confianza de los órganos competentes, y en caso de ser removidos se les tendría que indemnizar o restituir en el cargo, situaciones que de ningún modo pueden ser aceptados en irrestricto respecto de los derechos e intereses de la Sociedad que fueron desarrollados líneas arriba.

La estabilidad laboral absoluta o relativa a la que se hace alusión en el literal d) del artículo 7° del Protocolo de San Salvador no es aplicable a los gerentes de una Sociedad, porque estaría contraviniendo el ejercicio del derecho fundamental y principio antes mencionados, que son normas de orden público y por ende de obligatorio cumplimiento.

3. La designación, duración y remoción de gerentes de una Sociedad dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728, está en relación de género y especie con la del personal de dirección dentro del marco de la Ley N° 26887, por las razones siguientes:

- a) Sobre el personal de dirección la LPCL en su artículo 43° señala que es aquel que ejerce la representación del empleador, o que comparte funciones de administración y control, y además de asumir la responsabilidad del resultado de la actividad empresarial.



El Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo N° 001-96-T, Art. 59 (1996), establece algunos procedimientos que el empleador debe aplicar para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, entre ellos: a) identificar los puestos, b) comunicar por escrito a los trabajadores que sus puestos han sido calificados como de dirección y de confianza., y c) consignar en el libro de planillas y boletas de pago la calificación respectiva. Sin embargo, en el artículo 60 se señala que la inobservancia de dicha calificación no enerva la condición del personal de dirección y trabajador de confianza, si de la prueba actuada esta se acredita.

Con relación a la contratación del personal de dirección en el marco de la LPCL, se sujetará a lo dispuesto en el artículo 4° y siguientes, y cumplir al menos con uno de los elementos: prestación personal, remuneración y subordinación. En tal sentido, para la contratación de un personal de dirección distinto a los gerentes de una Sociedad, siempre se tratará de una persona natural para que preste sus servicios en forma personal y directa conforme se advierte del artículo 5° de la LPCL.

- b) Respecto a la designación de los gerentes de una Sociedad, la LGS establece en el artículo 185° que la Sociedad cuenta con uno o más gerentes los cuales son designados por el directorio, salvo que el estatuto de la Sociedad reserve dicha facultad a la Junta General de Accionistas.

El gerente general cumple la función de ejecución en la gestión del negocio, y representación de la sociedad ante terceros (Rey y Trelles Castro, 2003).

Con relación a la duración y remoción del cargo de gerente, la LGS en sus artículos 186° y 187° establecen que la duración del cargo es por tiempo indefinido o plazo determinado según disposición estatutaria, y que el gerente puede ser removido en cualquier momento por el mismo órgano que lo designó e incluso la norma societaria señala, que es nula cualquier disposición que establezca la irrevocabilidad del cargo o la imposición para su remoción de una mayoría superior a la mayoría absoluta.

Según Montoya et. al, (2004), establece que en caso el gerente de una Sociedad haya sido designado por tiempo determinado, al vencimiento de éste ya no podrá ejercer función alguna en la Sociedad.

En ese orden de ideas, queda claro que en la designación, duración y remoción de gerentes de una Sociedad se deberá aplicar la LGS como norma especial y como norma general la LPCL.

4. La remoción por la causal de pérdida de confianza si es una causa de extinción de la relación laboral para los gerentes de una Sociedad; ello debido, a que este es de naturaleza subjetiva y se encuentra regulada en el artículo 187 de la LGS, norma de orden público.

Así entonces el gerente de una Sociedad puede ser removido en cualquier momento por el mismo órgano que lo designó conforme lo establece la norma societaria en su artículo 187 e incluso en el segundo párrafo se establece que es nula cualquier disposición que establezca la irrevocabilidad del cargo o la imposición para su remoción de una mayoría superior a la mayoría absoluta.

5. La remoción de gerentes de una Sociedad no lesiona derechos constitucionales, tales como el derecho al trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario, reconocidos en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú de 1993 y normas internacionales. Cabe señalar, que dicha remoción se realiza en ejercicio del derecho a la libertad de empresa reconocido en el artículo 59° de la Constitución y al principio de libre revocabilidad de gerentes de una Sociedad, prevista en el artículo 187 de la LGS.

6. La extinción de la relación laboral por retiro de confianza, de gerentes de una Sociedad bajo el régimen laboral privado no constituye un supuesto de despido arbitrario, por ser una causal subjetiva de extinción prevista en el artículo 187° de la LGS. En tal sentido, no merecen una tutela resarcitoria (indemnización) mucho menos la tutela restitutoria (reposición), dada las funciones especiales que cumplen dichos trabajadores dentro de una Sociedad. Admitir lo contrario, implicaría que: a) un gerente retorne a la empresa o sea indemnizado, luego de haber sido removido del cargo por parte del directorio o la junta general de accionistas o, b) el simple hecho de contratar a un gerente en todos los supuestos de remoción se tenga que pagar una indemnización, lo cual resulta ser un absurdo porque se estaría vulnerando el derecho a la libertad de empresa y el principio de libre revocabilidad de gerentes.

7. Los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional y Corte Suprema, sobre el retiro de confianza, están referidos al personal de dirección o confianza que desde el inicio ocuparon o fueron promovidos a dichos cargos. En tal sentido, en la presente investigación se empleó el método jurisprudencial, en especial respecto a lo resuelto por la Corte Suprema de la República sobre el retiro de confianza como causal válida de extinción de vínculo laboral y el no pago de indemnización por despido arbitrario.

Si bien es cierto, que la jurisprudencia analizada en el trabajo de investigación, no es vinculante, porque no tienen fuerza normativa, pero sí sirven como criterios de interpretación para los órganos jurisdiccionales de la justicia ordinaria, en especial para los jueces de primera instancia.

Por otra parte, los expertos de nuestro país han señalado que la jurisprudencia antes citada en especial de la Corte Suprema no es vinculante y es discriminatoria, porque establece que una categoría de trabajadores no tiene derecho a ninguna protección contra el despido arbitrario, cuando la Constitución ni la Ley hacen tal distinción. Al respecto consideramos lo siguiente:

- La jurisprudencia citada sirve como criterios de interpretación para los órganos jurisdiccionales;
- La remoción de los gerentes de una Sociedad se encuentra prevista en el artículo 187° de la LGS, e incluso se señala que es nulo cualquier norma sobre irrevocabilidad de la designación del gerente, al ser esta norma de orden público, su cumplimiento es obligatorio.

En ese orden de ideas consideramos que la ley si hace diferenciación con respecto a la remoción de los gerentes de una Sociedad y consecuentemente no existe ningún acto discriminatorio, porque se estará tratando de manera objetiva a estos trabajadores que ocupan cargos de dirección, basado en la confianza depositada por el empleador.

### **3.2. Propuestas**

a) Las decisiones adoptadas por el Tribunal Constitucional y en especial de la Corte Suprema de la República han sido objeto de cuestionamientos por diversos juristas y académicos de nuestro país. Así, frente a las posiciones jurisprudenciales y doctrinales contradictorias, en las cuales

incluso se hacen alegaciones de vacíos legales, proponemos una iniciativa legislativa a fin de incluir en el artículo 16° de la LPCL el literal i) con el siguiente texto:

Artículo 16: Son causales de extinción del contrato de trabajo:

(...)

i) Terminación de la relación laboral por causa subjetiva, establecida en el artículo 187 de la Ley 26887.

Este añadido o estrategia de política legislativa permitirá que lo regulado en el Decreto Legislativo 728 y la Ley General de Sociedades sean coherentes y no exista vacíos o regulaciones contradictorias en las mismas, respecto a la remoción de gerentes de una Sociedad por la causal de retiro de confianza.

La pertinencia de la iniciativa legislativa permitirá regular de manera expresa la remoción del personal de dirección, por la causal subjetiva de pérdida de confianza como causal de extinción del contrato de trabajo, que en hoy en día no se encuentra regulada en la LPCL, pero se hace uso de este mecanismo amparado en la jurisprudencia creada en las diferentes instancias y amparo de lo previsto en el artículo 187° de la LGS.

b) Por otra parte, debido a la falta de consenso entre los que imparten justicia y los juristas, respecto a si corresponde o no el pago de indemnización a los trabajadores de confianza y dirección por despido arbitrario, corresponde que se recurra a la hermenéutica e interpretación jurídica de los artículos 56° de la Constitución y artículo 187° de la LGS, que favorecen la remoción de gerentes de una Sociedad, sin la obligación de pagar indemnización alguna por despido arbitrario.

Así, consideramos que las empresas societarias que se rigen por la LGS, están habilitadas para contratar gerentes bajo el procedimiento especial establecido en la misma legislación societaria y además de removerlos de sus cargos en cualquier momento por la causal de pérdida de confianza,

conforme se advierte del artículo 187° de la norma en mención. Es decir que, de manera excepcional, en la LGS no se reguló brindar una protección adecuada a los gerentes; pues, cuando

la Sociedad pierda la confianza en el trabajador de dirección y éste no es removido inmediatamente, puede darse una afectación al normal desempeño de la sociedad e incluso podría significar un grave riesgo para la misma.

## **Conclusiones:**

1. De acuerdo con las características de las funciones que desempeñan los gerentes de una Sociedad, podemos concluir que se trata de personal de alta dirección, con facultades generales y especiales de representación, previstas de manera expresa en la ley y el estatuto societario.
2. El cumplimiento de los procedimientos establecidos en la LGS y en el Estatuto Social, podrá ser suficiente para la designación de los gerentes de una Sociedad, y por ende la existencia del vínculo laboral respectivo entre éstos. Sin perjuicio de ello, la junta general o el directorio podrá encargar al gerente de recursos humanos de la Sociedad, la elaboración y suscripción del contrato de trabajo respectivo, estableciendo las condiciones de la relación laboral (objeto del contrato, monto de la remuneración, plazo, y otras condiciones), ello a fin de evitar algunos vacíos o deficiencias en la regulación de la relación laboral entre las partes. Cuando un trabajador sea promovido a un puesto de alta dirección, es recomendable celebrar el contrato por escrito, especificando si la nueva relación laboral sustituye a la anterior como trabajador ordinario, o si por el contrario se suspende la relación primigenia y en consecuencia al extinguirse la nueva relación, el trabajador podrá retornar a la relación laboral de origen, todo ello, a fin de evitar riesgos laborales para la empresa.
3. La Sociedad puede extinguir la relación de trabajo de los gerentes de una Sociedad (personal de alta dirección) no sólo recurriendo a las causales taxativas que están establecidas en artículo 16° de la LPCL, sino principalmente se debe recurrir a lo previsto en el artículo 187° de la LGS, norma especial en la cual se regula la remoción del gerente de la Sociedad, todo ello vinculado a la libertad de empresa previsto en el artículo 59° de la Constitución.
4. Así, consideramos que el análisis e interpretación del artículo 27° de la Carta Magna, tiene que ser efectuado en forma sistemática y conforme al artículo 59° de la Constitución, norma en la cual se regula el derecho a la libertad de empresa; y que la terminación de la relación laboral pueda basarse en las necesidades de organización y gestión de la misma. En tal sentido, debe privilegiarse el derecho a la libertad de empresa sobre el derecho al trabajo y protección frente al despido arbitrario.

5. La designación, duración y remoción del personal de alta dirección en el marco de la LPCL posee una regulación que pone a la designación en responsabilidad genérica del empleador; mientras, que en el marco de la Ley N° 26887 el órgano que hace la designación es específico y de carácter especial.
6. La jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de la República, en especial el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional señaló que: a) el personal que ocupa cargos de confianza desde el inicio de sus labores (confianza exclusiva), tanto en empresas y/o instituciones del sector privado como estatales, carece del derecho a percibir la indemnización por despido arbitrario en caso la confianza les sea retirada. Respecto al personal de confianza mixta, es decir, aquel que ingresó a un cargo ordinario antes de ocupar el cargo de confianza, el acuerdo indica que, ante un retiro de confianza, podrá acceder a la indemnización por despido si el empleador les impide incorporarse en su antiguo puesto de trabajo si el trabajador opta por no reponerse. Dicha jurisprudencia es una causa en sí misma, por lo que la Sociedad no estaría obligada a demostrar cuáles fueron los hechos, actos, incumplimientos de metas y/o faltas del gerente, que amerite el retiro de confianza, por ser éste de naturaleza subjetiva.
7. Para evitar situaciones de arbitrariedad por parte del empleador, el retiro de confianza no debe ser una razón en sí misma, sino un resultado de algo objetivo que justifique razonablemente la pérdida de confianza y así evitar cualquier ejercicio abusivo de derecho por parte de la Sociedad.
8. De igual forma, en caso de brindar una estabilidad laboral a los gerentes de una Sociedad, implicaría que estos permanezcan en el cargo por tiempo indefinido a pesar de ya no contar con la confianza de los órganos competentes, y en caso de ser removidos se les tendría que indemnizar o restituir en el cargo, situaciones que de ningún modo pueden ser aceptados en irrestricto respecto de los derechos e intereses de la Sociedad.
9. La extinción de la relación laboral por retiro de confianza, de gerentes de una Sociedad bajo el régimen laboral privado no constituye un supuesto de despido arbitrario, por ser una causal subjetiva de extinción prevista en el artículo 187 de la LGS. En tal sentido, no merecen una tutela resarcitoria (indemnización) mucho menos la tutela restitutoria (reposición), dada las funciones especiales que cumplen dichos trabajadores dentro de una Sociedad. Admitir lo contrario, implicaría que: a) un gerente retorne a la empresa o sea

indemnizado, luego de haber sido removido del cargo por parte del directorio o la junta general de accionistas o, b) el simple hecho de contratar a un gerente en todos los supuestos de remoción se tenga que pagar una indemnización, lo cual resulta ser un absurdo porque se estaría vulnerando el derecho a la libertad de empresa y el principio de libre revocabilidad de gerentes.

10. Las empresas societarias que se rigen por la LGS, están habilitadas para contratar gerentes bajo el procedimiento especial establecido en la misma legislación societaria, y además de removerlos de sus cargos en cualquier momento por la causal de pérdida de confianza, conforme se advierte del artículo 187° de la norma en mención.
11. Finalmente, consideramos que las empresas societarias que se rigen por la LGS, están habilitadas para contratar gerentes bajo el procedimiento especial establecido en la misma legislación societaria y además de removerlos de sus cargos en cualquier momento por la causal de pérdida de confianza, conforme se advierte del artículo 187° de la norma en mención. En tal sentido, la LGS no brinda una protección adecuada a los gerentes, ello entendemos que es lo más razonable; pues, cuando la Sociedad pierda la confianza en el trabajador de dirección y éste no es removido inmediatamente, puede darse una afectación al normal desempeño de la sociedad e incluso podría significar un grave riesgo para la misma.

### Referencias Bibliográficas

Arce, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias*. (2° ed.) Palestra.

Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (68), 383-402. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.014>

Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. (3° ed.). Jurista Editores.

Constitución Política del Perú de 1993 [Const.]. (29 de diciembre de 1993). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>

Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo. Organización Internacional de Trabajo. (22 de junio de 1982).

- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)
- Corte Suprema de Justicia (2003). Casación N° 820-2002 Lambayeque (23 de julio de 2003).  
<https://es.scribd.com/document/307155969/0820-2002-lambayeque>
- Corte Suprema (2018) VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional.  
[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/VII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-material-Laboral-y-Previsional-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/VII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-material-Laboral-y-Previsional-Legis.pe_.pdf)
- Corte Suprema de Justicia. (2016). Casación Laboral N° 18450-2015-Lima (23 de agosto de 2016).  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion\\_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4)
- Corte Suprema de Justicia. (2016). Casación N° 3106-2016-Lima (09 de setiembre de 2016).  
[https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img\\_bol08/3106-2016-LIMA.pdf](https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/3106-2016-LIMA.pdf)
- Corte Suprema de Justicia. (2018). Casación Laboral N° 16378-2016 (28 de noviembre de 2018).  
[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Cas.-Lab.-16378-2016-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Cas.-Lab.-16378-2016-Lima-Legis.pe_.pdf)
- Corte Suprema de Justicia. (2019). Casación Laboral N° 9916-2017. (22 de octubre de 2019).  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-9916-2017-Lambayeque-LP.pdf>
- De Buen Lozano, N. (1981). *Derecho del Trabajo*. (2° ed.). Porrúa
- Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad laboral. (27 de marzo de 1997). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallnorma/H752471>
- Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento del Texto único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. [https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO\\_SUPREMO\\_001-96-TR.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf)
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de productividad y competitividad laboral. (27 de marzo de 1997). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/sidenav/resultado>
- Elías, E. (2015). *Derecho Societario Peruano*. (3° ed.) Gaceta Jurídica.
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP* (68) 471-494.  
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.018>
- Gutiérrez, A. (2009). La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. *Ius Et Veritas*, 19(38), 170-182.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12198>



- Hundskopf, O. (2014) *La sociedad anónima*. (2° ed). Gaceta jurídica.
- Ley 26887. Ley General de Sociedades. (01 de enero de 1997). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/sidenav/resultado>
- Montoya, Manfredi. U., Montoya Alberti. U., & Montoya Alberti. H. (2004). *Derecho Comercial*. (11° ed.) Grijley.
- Neves, J. (1987). La estabilidad laboral en la Constitución. *Themis Revista de Derecho*, (9), 28-32. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10705>
- Neves, J. (2002). El título preliminar de la Ley General de Trabajo. *Ius Et Veritas*, 13(25), 242-249. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16211>
- Protocolo de San Salvador. (17 de noviembre de 1998). <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/default.asp>
- Real Decreto 1382. Número 182. (agosto de 1985). <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/08/01/1382>
- Rey, A., Trelles Castro, J. (2003). *Tratado de Derecho mercantil* (1° ed.). Gaceta Jurídica. <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/04/tratado-de-derecho-mercantil-tomo-i.pdf>
- Toyama, J., y Neyra, I. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *Ius Et Veritas*, 24(52), 232-257. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383>
- Toyama, J., y Merzthal, M. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *Themis Revista De Derecho*, (65), 81-96. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). Exp. No 746-2003-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00746-2003-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Exp. No 1651-2005-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01651-2005-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Exp. No 4492-2004-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04492-2004-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Exp. No 4516-2004-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04516-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Exp. No 2358-2005-PA/TC. <http://181.177.234.6/buscarRes/public/resolucionjur?filtro=S&search=&demandante=&emandado=&numexpediente=2358&anoingreso=2005&idtipoproceso=1&anopublica=&pg=1>

- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Exp. No 03501-2006-PA/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Exp. No 08257-2006-PA-TC.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08257-2006-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Exp. No 756-2007-PA/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00756-2007-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Exp. No 01791-2010-AA/TC.  
<https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/01791-2010-aa>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Exp. No 01828-2010-PA/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01828-2010-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2019). Exp. No 02104-2016-PA/TC.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/02104-2016-AA.pdf>
- Villalba, C. (2021). *La relación laboral especial del personal de alta dirección*. [Tesis de fin de máster, Universidad Zaragoza]. Zaguán repositorio institucional de documentos.  
<https://zaguan.unizar.es/record/106334>
- Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP* (71). 309-339.  
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.012>