

Jurisprudencia laboral: Cese del personal de confianza

En el expediente **Casación Laboral 3497-2021-Lima**, la **Corte Suprema** resolvió un caso que evidencia la necesidad de diferenciar con claridad entre el despido por una falta grave y el retiro de confianza, especialmente en cargos de dirección o confianza. La controversia se centró en una exgerente de operaciones cesada por supuestas deficiencias en su gestión, sin que se demostraran hechos concretos ni se siguiera el procedimiento correspondiente. En el presente artículo analizamos la sentencia de la Corte Suprema.

¿Qué es un cargo de confianza?

En el ámbito privado, un cargo de confianza implica acceso a información reservada y responsabilidad en decisiones estratégicas. Pueden desempeñarlo directores ejecutivos, gerentes generales, gerentes de área, asesores de dirección, jefes de departamentos, responsables de seguridad de la información, entre otros. La característica central es la cercanía con la dirección empresarial y el grado de responsabilidad adquirida.

El retiro de la confianza

Es una figura legal que permite a la empresa cesar a un trabajador que ingresó directamente a un puesto de confianza, sin que ello implique el pago de indemnización. Esto puede ocurrir por varias razones, como, por ejemplo, el incumplimiento de obligaciones laborales, la pérdida de confianza por actos de deslealtad o corrupción, cambios en la

estrategia empresarial, reorganización interna, entre otras. No existe un procedimiento formal reglado, pero sí se exige que se documenten las razones y se comuniquen la decisión al trabajador.

El despido por falta grave

Requiere una imputación clara, prueba objetiva y respeto del debido proceso: preaviso, derecho al descargo dentro de un plazo razonable (que no puede ser menor a seis días calendario) y resolución final fundamentada. El incumplimiento de alguno de estos pasos convierte el cese en arbitrario, con obligación indemnizatoria para la empresa.



LEA TAMBIÉN: Quebrantamiento de la buena fe laboral

La casación laboral

El recurso de casación es una herramienta extraordinaria que garantiza que las sentencias judiciales se ajusten a la ley. En este caso, la **Corte Suprema** confirmó lo resuelto por instancias inferiores: el empleador no justificó adecuadamente el despido e incurrió en arbitrariedad.

El caso específico

La empleadora alegó “**deficiencias graves**” en la gestión de una gerente de operaciones. Sin embargo, el problema radicó en que las imputaciones fueron vagas e imprecisas, sin hechos específicos ni pruebas objetivas. Tampoco se respetaron los requisitos formales del despido por falta grave. Ante eso, la **Corte** concluyó que se trató de un despido arbitrario y ordenó el pago de indemnización.

En este caso, el empleador optó por iniciar el procedimiento disciplinario, aun cuando sí tenía una herramienta legítima a su alcance: el retiro de confianza, aplicable a trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección. Esta figura, reconocida en el ordenamiento jurídico y respaldada por el **VII Pleno Jurisdiccional Supremo** en materia Laboral y Previsional (2018), permite la terminación del vínculo sin que se genere obligación indemnizatoria.

Cabe precisar que el retiro de confianza es una causa subjetiva, inherente al tipo de relación que se tiene con un trabajador de confianza. Puede ser invocada de forma directa, siempre que el vínculo se haya originado en un cargo de esa naturaleza.

De otro lado, el despido por falta grave, en cambio, exige pruebas objetivas, imputaciones claras y respeto estricto del procedimiento. En este caso, el empleador optó erradamente por

esta vía, sin poder acreditar con detalle las supuestas faltas.

Lecciones para el sector empresarial:

La sentencia deja lecciones valiosas para empleadores y áreas de recursos humanos:

Claridad desde el inicio: es esencial definir si el cargo corresponde efectivamente a uno de confianza. Esto no depende del nombre del cargo, sino de las funciones reales que desempeña el trabajador, conforme con el **artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR**.

Elección adecuada del mecanismo de cese: cuando se decide prescindir de un trabajador de confianza o de dirección, es indispensable escoger adecuadamente la vía. En ese sentido, si hay una pérdida de confianza sin causales objetivas demostrables, lo adecuado es comunicar el retiro de confianza de forma directa. No obstante, si se opta por un procedimiento de despido por falta grave, debe seguirse estrictamente el debido proceso: carta de preaviso, descripción precisa de hechos, posibilidad de descargo con plazos adecuados, y decisión final debidamente sustentada.

Rigor en la carta de despido: la motivación del cese debe ser clara, detallada y documentada, especialmente si se alegan causales disciplinarias. En el caso de la sentencia, la empleadora usó frases como **“su gestión adolece de graves deficiencias”**, sin precisar actos concretos, lo cual motivó que judicialmente se determine la vulneración del derecho de defensa y, por tanto, el carácter arbitrario del despido.

Este fallo sirve como advertencia para las empresas sobre la importancia de manejar correctamente la desvinculación del

personal de confianza. Usar mal la figura del despido disciplinario, cuando lo adecuado es el retiro de confianza, puede derivar en altos costos legales.

LEE MÁS:

Guía para el pago de utilidades 2025

Declaración Anual del IR 2024: lo que las empresas deben saber

Nuevas reglas para empresas en la Ley de Responsabilidad Administrativa