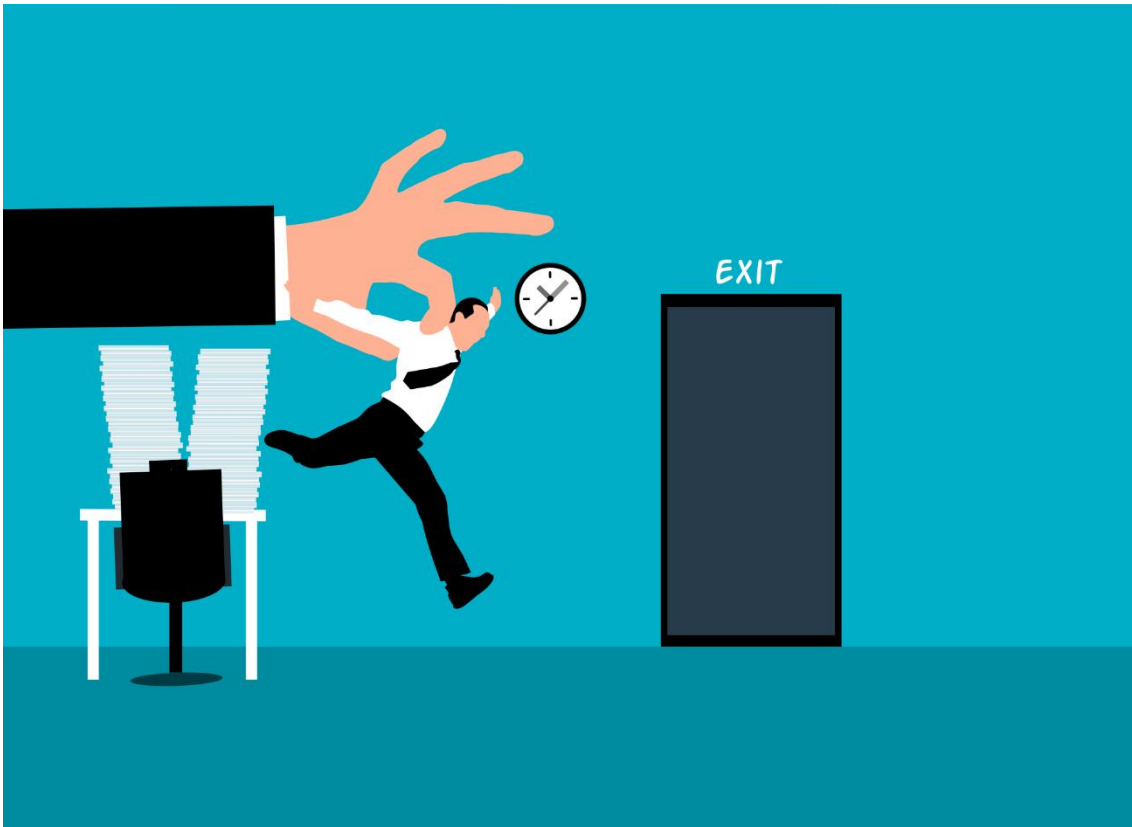


¿Puedo ser despedido por la “pérdida de confianza” por parte de mi empleador?



Conforme a la Sentencia N.° 03501-2006-PA/TC la pérdida de confianza invocada por el empleador es válida para extinguir el contrato de trabajo, siempre y cuando el trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección desde el principio de sus labores con el empleador y no, cuando haya accedido a este puesto mediante promoción, haciendo que el empleador deba de regresarlo a las labores habituales que ejerció antes de ser promocionado al cargo de confianza o dirección.

Ricardo David Chávez Caballero interpuso un recurso de agravio constitucional contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha 11 de noviembre de 2015, que declaró infundada la demanda.

La demanda de amparo fue interpuesta en contra del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), solicitando que se le reponga en el cargo de Subgerente de Desarrollo de Sistemas (cargo de dirección), cargo del que fue despedido por el “retiro de confianza”, además, se le paguen las remuneraciones dejadas de percibir y, las costas y costos del proceso y, se ordene la apertura de la instrucción correspondiente a los responsables de la vulneración de sus derechos fundamentales. Asimismo, Ricardo Chávez indica que el despido por “retiro de confianza” no está previsto como tal en la legislación laboral.

El BCRP contestó a la demanda, aduciendo que el demandante incurrió en una grave irregularidad laboral en el proceso de adquisición de un software, algo que estaba dentro de sus obligaciones y que esto determinó la pérdida de confianza por parte del BCRP, con la consecuencia del término de la relación laboral. Por otro lado, según el demandante, él no participó del proceso de adquisición.

El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Lima declaró infundada la demanda en todos sus extremos, considerando de que Ricardo Chávez era un trabajador de confianza y que no hubo despido, sino que el vínculo laboral terminó por el retiro de la confianza. La segunda instancia confirmó la apelada por similares fundamentos.

Fundamentos del Tribunal Constitucional:

El Tribunal Constitucional desarrolla la definición de trabajador de confianza desde el fundamento 5 al 11, en los primeros seis se encarga de desarrollarlo a través de la doctrina y el fundamento número 11 tiene un desarrollo extenso por parte del Tribunal sobre el trabajador de confianza o de dirección, de los cuales resaltan los siguientes:

11. [...] 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 esta relación laboral especial.
 - b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; [...], de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
 - c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador [...].
 - 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 [...].
 - 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 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.**
 - g) [...].
 - h) No tienen derecho al pago de horas extras [...].
 - i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. [...]

Por otro lado, el Tribunal desarrolla el tratamiento normativo de los trabajadores de confianza y hace una diferenciación entre el personal de dirección y el personal de confianza, en los fundamentos que se encuentran entre el 12 y 20 de la sentencia. Explicando en el fundamento 13 que:

13. “[...] la mayor diferencia [...] es 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, [...] únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, [...].”

Esta diferencia la completa el Tribunal en el fundamento 15 que desarrolla las maneras calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, es decir, a) conforme a ley, b) comunicación por escrito al trabajador por parte del empleador, indicando su cargo y c) consignación en el libro de planillas con el cargo que ostentan.

En el análisis del caso, el Tribunal Constitucional toma en cuenta la carta de Gerencia General GG-100-2004, de fecha 11 de mayo de 2004, con la que le notifican al demandante su despido por el retiro de confianza, a la cual él alega que “Nunca intervino en el proceso de adquisición”. También, en el fundamento 22 se adjunta el Manual de Funciones Generales, de la que se desprende que la Subgerencia de Desarrollo de Sistemas tiene entre otras funciones:

- a) Emitir los estudios de factibilidad técnica y conveniencia de atender los requerimientos de sistematización e informatización de las unidades orgánicas del Banco Central de Reserva del Perú.
- b) Participar en la evaluación técnica de las adquisiciones de las herramientas de cómputo para el desarrollo de aplicaciones. Entre otras obligaciones.

Además, en el fundamento 23, se adjunta el Informe N.º 277-2003-CG/SE de la Contraloría General de la República que determinó la responsabilidad del recurrente por la omisión de funciones al momento de la adquisición del software. Además, en el fundamento 24 se observa que la Ley Orgánica del BCRP, indica que el Directorio tiene la facultad de designar y por lo tanto de remover a los trabajadores que tienen la categoría de funcionario principal. Por último, en el fundamento 25 obra la consignación efectuada por el BCRP en favor de Ricardo Chávez, que, mediante Resolución del Noveno Juzgado Laboral de Lima, con fecha 19 de octubre de 2004, se declaró improcedente, por extemporánea, quedando en consecuencia consentido dicho proceso judicial.

Por estas razones el Tribunal Constitucional declaró **INFUNDADA** la demanda de Amparo.

Referencia Bibliográfica

Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° [03501-2006-PA/TC](https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-PA/TC), 15 de marzo de 2007. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html#_ftn7

Editor: Eduardo Ormeño Espinoza

Estudiante de la Universidad Científica del Sur