



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: EL CARGO DE CONFIANZA DEBE SUSTENTARSE EN LAS FUNCIONES REALES (CASACIÓN LABORAL N° 40373-2023, LAMBAYEQUE)

La Corte Suprema precisó que la condición de trabajador de confianza debe determinarse a partir de las funciones efectivamente desempeñadas y no únicamente por la denominación del cargo. Conforme al artículo 43 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, esta categoría exige, entre otros elementos, contacto personal y directo con el empleador o personal de dirección, acceso a información reservada o participación mediante opiniones e informes en la formación de decisiones empresariales.

En el caso analizado, la demandante se desempeñaba como subdirectora de nivel primaria y fue cesada bajo el argumento de retiro de confianza. Sin embargo, la Corte verificó que sus labores estaban principalmente vinculadas con la coordinación y supervisión pedagógica de docentes, sin que se acreditara acceso a información reservada ni participación en la formación de decisiones del empleador. Por ello, concluyó que el cargo no tenía naturaleza de confianza.

La sentencia también enfatiza que la calificación formal del cargo no resulta determinante: aunque el empleador debe observar determinadas formalidades, la naturaleza de confianza puede acreditarse —o descartarse— a partir de las funciones y la prueba actuada. Asimismo, la Corte distingue al personal de confianza del personal de dirección, señalando que este último cuenta con facultades de representación, administración y decisión, mientras que el primero participa como colaborador directo en la formación de decisiones.

En consecuencia, al no acreditarse que la trabajadora fuera personal de confianza, la empleadora no podía sustentar su cese únicamente en el retiro de confianza. Al tratarse de una relación laboral a plazo indeterminado, correspondía la existencia de una causa justa vinculada con su conducta o capacidad. La Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación y confirmó la decisión que reconoció el carácter incausado del despido.

2 CORTE SUPREMA: INTERRUPCIONES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS INCIDEN EN EL CÓMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL (CASACIÓN N°28790-2024, LIMA)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, analiza el cómputo del plazo de prescripción de las acciones derivadas de una relación laboral, en el marco de una demanda de desnaturalización de contratos de locación de servicios y reconocimiento de vínculo laboral. El demandante sostuvo que existió continuidad en la prestación de servicios desde abril de 2008 y que las breves interrupciones entre contratos no debían afectar dicha continuidad.

La Corte Suprema recordó que, conforme al artículo único de la Ley N° 27321, las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años contados desde el día siguiente a la extinción del vínculo laboral. Para determinar cuándo comienza dicho plazo, resulta necesario establecer previamente la fecha efectiva de culminación de la relación laboral. La Corte señala que, durante la vigencia del vínculo, la situación de subordinación del trabajador justifica que la prescripción se compute desde la finalización de la relación laboral.

En el caso concreto, se acreditó que entre los contratos celebrados por el demandante existieron diversas interrupciones de entre uno y quince días. En particular, luego de culminar el último contrato de locación de servicios el 31 de julio de 2013, transcurrieron cinco días antes de la celebración de un nuevo contrato, sin que existiera prueba de que el trabajador hubiera prestado servicios durante ese intervalo. Por ello, la Corte consideró que dicha interrupción no había sido desvirtuada y que correspondía reconocerla como una ruptura del vínculo contractual.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: Carlos Margary
cmargary@srpmlegal.pe

S SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS