



Tribunal Constitucional

Pleno. Sentencia 138/2026

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC

PUNO

DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de mayo de 2026, el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores magistrados Pacheco Zerga, presidenta; Domínguez Haro, vicepresidente; Morales Saravia, Gutiérrez Ticse, Monteagudo Valdez y Hernández Chávez, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto singular de la magistrada Pacheco Zerga, que se agrega. El magistrado Ochoa Cardich, con fecha posterior, votó a favor de la sentencia.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don David Horacio Rosas Molina contra la resolución que obra a folio 201, de fecha 26 de julio de 2022, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Mediante escrito de fecha 24 de enero de 2019 (f. 34), y escrito subsanatorio del 5 de marzo de 2019 (f. 48), el recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), con el objeto de que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto, y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de director del Centro de Informática de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Sede Puno.

Refiere que laboró desde el 5 de abril de 2017, mediante contratos modales que se renovaron paulatinamente hasta el 31 de diciembre de 2018, y que fue despedido el 7 de enero de 2019, fecha en que se impidió su ingreso al centro de trabajo, sin tener en consideración que sus contratos por temporada se habían desnaturalizado en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues no se sustenta la causa objetiva determinante de la contratación en dichos contratos ni en las resoluciones que lo aprueban. Asimismo, afirma que, si bien los contratos tienen “cortes temporales” en los primeros días de cada mes en los que se celebraba cada contrato modal, los mismos constituyen “suspensiones sin goce de haber” que la demandada realizaba con la finalidad de simular sus contratos de temporada. Sostiene que superó el periodo de prueba, de conformidad con el artículo 16 del DS 001-96-TR, pues, sumando todos los periodos laborados, se excede el periodo de prueba previsto en la ley.





Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

Alega que se ha vulnerado los derechos al trabajo y al debido proceso, el principio de continuidad y otros.

El Primer Juzgado Civil de Puno, mediante Resolución 2, de fecha 13 de mayo de 2019, admite a trámite la demanda (f. 49).

El representante de la universidad demandada solicita la nulidad de lo actuado y contesta la demanda aduciendo que la controversia debe verse en el proceso laboral ordinario. Acota que el actor tenía un cargo de confianza, por lo que no tenía protección contra el despido. Precisa que se cumplió debidamente con los requisitos establecidos para los contratos modales y que el actor no fue despedido, sino que, al vencimiento de su contrato, se extinguió la relación laboral (f. 63).

El Primer Juzgado Civil-Sede Anexo Puno, con fecha 29 de setiembre de 2020, declara improcedente la nulidad presentada (f. 91) y, con fecha 15 de abril de 2021 (f. 111), declara infundada la demanda, por considerar que el actor tenía un cargo de confianza y de dirección; razón por la cual no cabe la posibilidad de ordenar su reposición.

La Sala Civil de Puno, con fecha 10 de noviembre de 2021, declara nula la resolución de primera instancia y dispone que vuelva a emitir pronunciamiento (f. 147).

El Primer Juzgado Civil-Sede Anexo Puno, con fecha 13 de enero de 2022, declara infundada la demanda, por considerar que el actor realizaba labores propias de un trabajador de confianza (f. 165).

La sala superior revisora confirma la resolución apelada, por similares fundamentos.

El actor interpone recurso de agravio constitucional y alega que el cargo que ejercía fue calificado indebidamente como uno de confianza, pues nunca se le comunicó dicha calificación; además, refiere que no hay medios probatorios que acrediten que haya realizado labores de personal de confianza o de dirección (f. 213).

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El objeto de la presente demanda es que se deje sin efecto el despido



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

arbitrario del que habría sido objeto el recurrente por parte de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de director del Centro de Informática de la universidad demandada.

Procedencia de la demanda

2. Cabe señalar que a la fecha de la interposición de la demanda (24 de enero de 2019), en el distrito judicial de Puno aún no se encontraba vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497. En ese sentido, y en atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidas en reiterada jurisprudencia de este Tribunal, la vía del proceso de amparo es la idónea para resolver la controversia, por lo que corresponde evaluar si el actor ha sido objeto de un despido arbitrario, conforme alega en su demanda.

Análisis de la controversia

3. A tenor del artículo 22 de la Constitución: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona". A su turno, su artículo 27 dispone que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
4. En primer término, corresponde determinar si el cargo de director del centro de informática de la universidad demandada es un cargo de confianza. Pues, de ser así, el actor estaría sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el trabajo y no sería posible disponer su reposición.
5. Antes de analizar la controversia es necesario hacer una precisión. De conformidad con la resolución que obra a folio 30, de fecha 23 de noviembre de 2017, el denominado "Instituto de Informática" cambió por la denominación de "Centro de Informática". Así, el cargo en el que el actor pide la reposición corresponde al de director del Centro de Informática de la UANCV, sede Puno.
6. En el presente caso, en el contrato modal que obra a fojas 3, se señala que se contrata al actor como "encargado" de la Dirección del Instituto de Informática de la filial Puno de la UANCV y se establece expresamente que el periodo de prueba es de 6 meses, en aplicación del artículo 10 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.

7. Respecto a ello, es necesario precisar que la citada norma establece que el periodo de prueba es de tres meses, no obstante “las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis (6) meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección”.
8. Mediante Informe 102-2019-OJP-UANCV, de fecha 28 de mayo de 2019, el jefe de personal de la UANCV informa que el actor laboró en el cargo de confianza de director (e) del Instituto de Informática de la filial Puno en diferentes periodos, que van desde el 4 de abril de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018 (f. 60). Esta información se corrobora con el Informe 052-2019-UCP-OJP-VRADM-UANCV-J, de fecha 28 de mayo de 2019, emitido por la Unidad de Control y Permanencia de la UANCV, que ratifica que el cargo del recurrente era uno de confianza (f. 61).
9. De lo expuesto, se advierte que el recurrente no ha acreditado documentariamente que sus labores no correspondieran a las de un trabajador de confianza; por el contrario, conforme manifiesta a fojas 185, sus funciones estaban “dentro de lo que corresponde a la administración y correcto funcionamiento del Centro de Informática. En lo que respecta a la planificación, organización, entre otros aspectos las realicé con las pautas y lineamientos establecidos en el plan de acción del centro de informática” (sic). Como puede verse, estas funciones tienen que ver con la información que sirve o contribuye al empleador para tomar decisiones respecto al desenvolvimiento de la universidad emplazada en este rubro.
10. En consecuencia, el actor fue encargado temporalmente en el puesto de director del Centro de Informática de la universidad demandada, cargo que es de confianza; por lo que, para su estabilidad en el empleo, estaba sujeto, valga la redundancia, a la confianza del empleador.
11. Siendo así, el retiro de la confianza del actor en el puesto de confianza no vulnera los derechos constitucionales alegados, ya que el puesto del demandante, desde el inicio de la relación laboral, estaba sujeto a



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo; razón por la cual la demanda debe ser desestimada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**DOMÍNGUEZ HARO
MORALES SARAVIA
GUTIÉRREZ TICSE
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH
HERNÁNDEZ CHÁVEZ**

PONENTE MORALES SARAVIA



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC

PUNO

DAVID HORACIO ROSAS

MOLINA

VOTO SINGULAR DE LA MAGISTRADA PACHECO ZERGA

Con el debido respeto por la posición de mis colegas, si bien coincido con declarar infundada la demanda, emito el presente voto singular por las siguientes consideraciones:

1. El artículo 27 de la Carta Magna establece que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En consecuencia, esa protección debe extenderse a todos los trabajadores sin discriminación alguna ya que la Constitución no hace distinguos.
2. La Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, desarrolla la protección ordenada constitucionalmente, define el despido arbitrario como aquel en el que el empleador no ha expresado la causa que motiva su decisión de extinguir el contrato de trabajo o no pueda demostrar esa causa en el juicio que entable el trabajador que se oponga a esa decisión¹.
3. El artículo 34 distingue entre ese tipo de despido y el justificado, que es aquel que se funda en causas relacionadas con la conducta o la capacidad del trabajador y que no da derecho a indemnización². Asimismo, establece que, en los casos de despido nulo, el trabajador tiene derecho a ser repuesto en el empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización establecida para el despido nulo en el artículo 38.
4. El capítulo VI del Título I de la LPCL, compuesto por tres artículos (43 al 45), define a los trabajadores de dirección y de confianza del siguiente modo:

Artículo 43.-

Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados

¹ Cfr. Artículo 34.

² Tampoco da derecho a la reposición, aunque el artículo 34 no lo mencione, puesto que, si la decisión del empleador de extinguir el contrato es justificada, no cabe la posibilidad de que pueda ordenarse la reposición.



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC

PUNO

DAVID HORACIO ROSAS

MOLINA

directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Artículo 44.-

Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior. En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Artículo 45.-

Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

5. El Reglamento de la LPCL es el Decreto Supremo 001-96-TR³, señala el procedimiento que ha de seguir el empleador para identificar y calificar los puestos de dirección y confianza⁴. Define esta obligación como una formalidad que, si no se observa, no enerva la calificación realizada, salvo que no pudiera acreditarse en la prueba que se actúe en juicio⁵.
6. De las normas antes mencionadas **no es posible concluir cuál es la consecuencia, respecto a la adecuada protección contra el despido arbitrario que tienen los trabajadores de dirección y de confianza que hayan superado el periodo de prueba**, el cual puede extenderse hasta a un año, si se trata de trabajadores de dirección y de seis meses, si son de confianza⁶.

³ Este Decreto Supremo entró en vigencia antes que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (D.S. 003-97-TR). En consecuencia, las referencias que realiza a la Ley se están referidas al Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo 05-95-TR y su modificatoria contenida en la Ley 26563, lo cual ocasiona que las referencias a los artículos de la “Ley” no correspondan. Sin embargo, es posible identificarlas por el contenido, en cada caso.

⁴ Cfr. Artículo 59.

⁵ Cfr. Artículo 60. El artículo 61 establece el plazo de impugnación que tiene el trabajador que considere que su puesto ha sido indebidamente calificado como de dirección o de confianza. El Tribunal Constitucional en el Expediente 03501-2006-PA/TC reafirmó que “De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado” (FJ 16).

⁶ Cfr. LPCL, artículo 10.



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

7. Se debe tener en cuenta que la causa que justifica la contratación de este personal es la confianza que el empleador tiene en ellos, tanto si van a desempeñar puestos de dirección como de simple confianza. La confianza se define como la “esperanza firme que se tiene en alguien o algo”⁷. En consecuencia, si ésta desaparece es razonable que el empleador pueda extinguir el contrato, puesto que deja de existir la causa que le dio origen. De allí que, en el Derecho comparado se justifique esa extinción con una regulación específica para no dejar desamparado al trabajador que, sin causa objetiva, pierde el empleo⁸. En el Perú también se encontraba recogida esta situación especial en la Ley 24514 de 1986, la cual estableció que quienes desempeñaran cargos de confianza estaban amparados por la ley; “pero sólo podrán ejercitar la acción indemnizatoria”. Según esta norma, eran cargos de confianza los que “se ejercen a nivel dirección los que conllevan poder decisorio o importan representación general del empleador” (artículo 15). Esta ley fue derogada por el Decreto Legislativo 728⁹, que mantuvo el derecho de estos trabajadores, a la indemnización y reafirmó que no podían acceder a la reposición¹⁰.
8. Sin embargo, cuando el 28 de julio de 1995¹¹ se modificó el Decreto Legislativo 728¹² se derogó el artículo 84 del Capítulo VI¹³, referido a la protección contra el despido arbitrario de estos trabajadores, que establecía: “Los trabajadores de las empresas que cuenten hasta con veinte (20) trabajadores, el personal de dirección y los trabajadores de confianza sólo pueden accionar para el pago de la indemnización mas no para su reposición”. Desde ese momento se incumplió con el mandato constitucional de protección adecuada contra el despido

⁷ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua.

⁸ “Por ejemplo, en España el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, artículo 11. El desistimiento empresarial no requiere expresar causa, pero se debe realizar la comunicación por escrito y mediando un preaviso. En el Código de Trabajo de Chile de 1994, no se exige expresión de causa, pero el desahucio debe realizarse por escrito. Igual requerimiento en el Código de Trabajo del Ecuador de 2005, artículo 184””. Espinoza Escobar, Javier, “El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen en clave protectora”, en Revista de Derecho (Valdivia), vol. XXXV, n. 2, diciembre 2022, páginas 91-111.

⁹ En uso de las facultades otorgadas por la Ley 25327, el día 12 de noviembre de 1991 se promulgó el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo. Cfr. Artículo 84.

¹⁰ Similar disposición estaba referida al despido de un trabajador de una empresa con menos de 20 trabajadores en el mismo artículo 84.

¹¹ Mediante la publicación de la Ley 26513.

¹² Publicada el 12 de noviembre de 1991.

¹³ Denominado “De los trabajadores de dirección y de confianza” y que hoy en día -en la LPCL- corresponde a “De las Situaciones Especiales”.



arbitrario para todos los trabajadores al no definir la protección para este tipo de trabajadores. Esta indefensión no es admisible puesto que implica una discriminación vulneratoria del derecho fundamental a la protección contra el despido arbitrario¹⁴.

9. El legislador incluyó a los trabajadores de confianza en el capítulo VI denominado “De las situaciones especiales”. Esa situación particular obedece, como hemos explicado supra, a que la causa que justifica su contratación es la particular confianza que el empleador tiene en ellos y en su desempeño, encargándoles tareas de dirección o confiándoles, el acceso a información reservada, ya sea porque la trabajan directamente o porque conocen de ella, por su contacto cercano al personal de dirección, tal como se describe en el artículo 43 de la LPCL. Se trata, por tanto, de una causa subjetiva y no objetiva, que justifica tanto la contratación como el despido de uno de estos trabajadores, a diferencia de lo que ocurre en los demás casos, en los que se exige la existencia de una causa justa, prevista en la ley, para que el empleador no se encuentre obligado a indemnizar o a reponer a un trabajador despedido¹⁵.
10. A partir de 1997 la jurisprudencia de este Tribunal y de la Corte Suprema tuvo avances y retrocesos en el reconocimiento de la protección debida a estos trabajadores, en el sentido de reconocer el derecho a la indemnización primero¹⁶ y luego, en denegarla. A la fecha, se considera que la causa que justifica la contratación de estos trabajadores y su permanencia en el empleo es de tipo estrictamente subjetiva. Se determinó, en consecuencia, que no correspondía indemnización alguna ni reposición cuando el empleador le retiraba la confianza¹⁷. Sin embargo, se ha realizado una excepción: la de los trabajadores que fueron contratados como personal ordinario y luego fueron promocionados a un puesto de dirección o de confianza. En

¹⁴ Cfr. Artículo 2.2 y de la Constitución.

¹⁵ Cfr. LCPL, artículos 22 y siguientes.

¹⁶ Cfr. Tribunal Constitucional, 13.04.2007, expediente No 00078-2006-PA/TC. Tribunal Constitucional, 19.04.2004, expediente No 00746-2003-AA/TC. Tribunal Constitucional, 17.02.2005, expediente No 4492-2004-AA/TC, Tribunal Constitucional, 19.04.2004, expediente No 00746-2003-AA/TC. Corte Suprema, 1.12.2000, casación laboral No 1489-2000-Lima y Corte Suprema, 23.01.2006, casación laboral No 0498-2005-Lima. Un estudio detallado de esta evolución se encuentra en el artículo citado de Espinoza Escobar, Javier.

¹⁷ “(...) El retiro de la misma [confianza] es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos”. Por todos, ver expediente 03501-2006-PA/TC, FJ 3.



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

estos casos se admite que tienen derecho a ser repuestos en el puesto que desempeñaban antes de la promoción¹⁸.

11. Corresponde, por tanto, analizar si la derogación del artículo 84 del D. Leg. 728 permite, ante el actual vacío normativo, privar de la adecuada protección contra el despido arbitrario, ordenada en el artículo 27 de la Constitución, a estos trabajadores.
12. La causa del contrato de trabajo es la razón práctica típica, la función económico-social de un negocio jurídico que lo distingue de los demás. La causa del contrato de trabajo es el intercambio de trabajo por remuneración, en la que confluyen elementos personales y patrimoniales. En nuestro ordenamiento la causa debe ser objetiva y exigida legalmente cuando se pretende que el contrato sea a plazo determinado y no a plazo indefinido. Por eso, cuando las partes acuerden la prestación de servicios personales, remunerados y subordinados y no pueda probarse la existencia de una causa objetiva que justifique la temporalidad de la contratación, se presumirá que el contrato se celebró a plazo indefinido¹⁹.
13. En reiterada jurisprudencia este Tribunal ha reafirmado la necesidad de que el empleador pruebe la existencia de la causa objetiva que justifique la contratación modal. Así, por ejemplo, en el Expediente 00124-2010-PA/TC establece que no se cumple el estándar requerido cuando las referencias son genéricas, como cuando se afirma que “la contratación es temporal y que busca cubrir una plaza destinada a trabajadores reubicados”²⁰.
14. Se puede concluir, que si el contrato es a plazo indefinido, no es necesario que exista una causa objetiva que tenga que ser demostrada en juicio para justificar la existencia del contrato. Y, consecuentemente, en el caso de los trabajadores de dirección y de confianza contratados para cubrir un puesto de trabajo cuya naturaleza es a plazo indeterminado tampoco es exigible que la causa sea objetivable: es suficiente con que el empleador confíe al trabajador un puesto de dirección o de confianza.

¹⁸ “De forma que, si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución. Expediente N° 03501-2006-PA/TC, FJ 19.

¹⁹ Artículo 4 de la LPCL.

²⁰ Fundamento jurídico 4°. Véase también, entre otras, las sentencias recaídas en los expedientes 01579-2011-PA/TC; 00124-2010-PA/TC; 03955-2008-PA/TC.



15. Sin embargo, no puede dejar de advertirse que el trabajador no puede exigirle al empleador que mantenga la confianza en él, de igual modo que sí puede hacerlo, por ejemplo, respecto a las medidas de seguridad y salud en el trabajo o de tener una ocupación efectiva. Supuesto distinto sería si el retiro de confianza obedece a la comisión de una falta grave, en ese caso, el empleador estará obligado, como en todos los casos, a probar ese hecho y a seguir el procedimiento de despido previsto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
16. Por otro lado, al depender la subsistencia del contrato de trabajo únicamente de la voluntad del empleador, se puede calificar su decisión de extinguirlo, por retiro de confianza, como un despido arbitrario. Se califica como “arbitraria”, según la Real Academia de la Lengua, aquella decisión que está sujeta “a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón”. En consecuencia, la decisión unilateral de extinguir el contrato, por la sola voluntad del empleador, no por “justa causa” —entendida en los términos de la LPCL— sino por considerar que el trabajador no responde a la confianza depositada, es decir, por un motivo subjetivo que no puede demostrarse en juicio, se puede calificar de arbitraria y, por lo tanto, exige una adecuada protección para el trabajador, tal como ordena la Constitución. No hacerlo, vulnera el derecho a la no discriminación²¹ y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación²².
17. En el país, antes del 28 de julio de 1995, esa protección para los trabajadores de confianza y de dirección se concretaba en el pago de una indemnización, ya que el contrato de trabajo se basa en la mutua confianza, en el obrar de buena fe y no era -ni es- razonable que se le exija al empleador mantener la relación laboral, cuando ha desaparecido la causa que le dio origen. Sin embargo, al ser el trabajo un bien indispensable para el sustento personal y familiar, tampoco se justifica que, sin previo aviso y sin compensación alguna, se quede el trabajador sin empleo por una razón que no se encuentra dentro de su ámbito de acción corregir o modificar, pues se trata de una decisión unilateral del empleador que afecta, directamente, su derecho al trabajo.
18. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 158 establece que el “trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su

²¹ Constitución del Perú, artículo 2.2.

²² Constitución del Perú, artículo 26.1.



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso”²³. Asimismo, el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos (1988), ratificado por el Perú en 1995 reconoce el derecho a “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación”²⁴.

19. La Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado precisando que “la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice este bajo causas justificadas”²⁵.
20. Por tanto, puede concluirse que es deber del legislador corregir el vacío existente respecto a la adecuada protección de los trabajadores de dirección y confianza en los casos de retiro de confianza, porque, si bien no pueden ser repuestos en el empleo por haber desaparecido la causa que dio origen a su contratación, tienen, como los demás trabajadores, el derecho a ser protegidos ante este despido, que es arbitrario. Esa protección puede ser, como ha previsto la OIT, establecer un plazo razonable de preaviso que, de no respetarse, daría origen al pago de una indemnización por las remuneraciones correspondientes al preaviso no respetado.

En el presente caso

21. De lo actuado en autos, se ha podido acreditar que el demandante laboró en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), como director (e) del Instituto de Informática de la filial Puno de la UANCV, esto es, en un cargo de confianza, por el periodo del 4 de abril de 2017 al 31 de diciembre de 2018²⁶, lo cual, ha sido corroborado por el propio actor, tal como se indica en el fundamento 9, de la sentencia en mayoría.

²³ Artículo 11.

²⁴ Artículo 7, literal d).

²⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos, 31.08.2017, caso Lagos del Campos vs Perú, fundamento 150, ubicado el 5 de junio de 2024 en <https://repositorio.mpd.gov.ar/jspui/handle/123456789/2309>.

²⁶ Fojas 60 y 61.



Tribunal Constitucional

EXP. N.º 04355-2022-PA/TC
PUNO
DAVID HORACIO ROSAS
MOLINA

22. Sin embargo, atendiendo a mi posición realizada en el Expediente 0626-2023-PA/TC, la cual es recogida en el presente caso, sobre la protección adecuada protección contra el despido arbitrario, ordenada en el artículo 27 de la Constitución, para los trabajadores de dirección y de confianza, a mi juicio, en el caso concreto, no se ha respetado ni establecido un plazo razonable de preaviso, por lo que el trabajador despedido debe tener derecho a pedir una indemnización de acuerdo a las reglas establecidas en el Dec. Leg. 728, para los casos de despido arbitrario.
23. En otras palabras, si bien concuerdo con la sentencia en mayoría, respecto a que no es posible la reposición del demandante, ello no implica, que, al retirársele la confianza, y por ende ser despedido, se quede sin protección alguna contra el despido (arbitrario) del cual ha sido objeto, motivo por el cual considero que, se debe dejar expedito el derecho del actor para que reclame en la vía que corresponda, el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Por lo expuesto, mi voto es porque se declare: 1) **INFUNDADA** la demanda en cuanto a la reposición laboral del señor David Horacio Rosas Molina como director (e) del Instituto de Informática de la filial Puno de la UANCV, 2) **IMPROCEDENTE** respecto al pago de una indemnización en sede constitucional, dejándose a salvo su derecho para que la reclame en la vía correspondiente.

S.

PACHECO ZERGA