

ANÁLISIS Y CRÍTICA

El día en que Cronos devoró a sus hijos...

El Tribunal Constitucional y su cambio de criterio respecto al despido arbitrario del personal de confianza

Gustavo Francisco QUISPE CHÁVEZ*

RESUMEN

Mediante la STC Exp. N° 1042-2007-PA/TC el Tribunal Constitucional dejó entrever que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad laboral y su cese por el retiro de la confianza no se configura como un despido arbitrario. El autor, a partir del análisis del tratamiento legal de los trabajadores de confianza, afirma que el fallo contraviene el importante desarrollo jurisprudencial que se había alcanzado hasta la fecha respecto a la protección contra el despido arbitrario de esta clase de trabajadores.

INTRODUCCIÓN

Mediante la STC Exp. N° 1042-2007-PA el Tribunal Constitucional ha señalado que la designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por la cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza, con carácter temporal y que no conlleva la estabilidad laboral. En consecuencia, si el trabajador tenía pleno conocimiento de que el cargo al que fue designado era de confianza, no podría existir despido arbitrario sino conclusión de la referida designación.

Desde nuestro punto de vista, este fallo puede traer graves implicancias en la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de

confianza, pues no solo se les estaría negando el derecho a la reposición sino también el derecho a la acción indemnizatoria.

En el presente artículo haremos una exposición sobre el tratamiento legal y jurisprudencial que, hasta antes de esta sentencia, habían tenido los trabajadores de confianza, para luego comentar este controvertido fallo que podría ser el comienzo de una tendencia jurisprudencial encaminada a la desprotección constitucional de dichos trabajadores.

I. NOCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

En un sentido lato, el trabajador de confianza es aquella persona que por razón de jerarquía,

* Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Coordinador de la sección laboral de *Actualidad Jurídica*. Asesor laboral de Gaceta Consultores.

vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las cuales lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento laboral plena aceptación; haciéndose hincapié en que estamos ante una relación especial en la que el empleador, en mérito a su capacidad y credibilidad para el desempeño de una actividad específica, deposita su representación y responsabilidad en actos que pueden serle propios o no pero que para su interés implican garantía y seguridad¹.

Ahora bien, bajo ese esquema debemos señalar que no cualquier trabajador puede ser considerado como uno de confianza, así tenga una estrecha relación con el empleador (digamos, por ejemplo, el chofer de un directivo de la empresa), toda vez que esta categoría siempre implica la presencia de los factores responsabilidad y dependencia, porque confiar en el trabajador implica hacerlo partícipe de secretos o dejarlo ejecutar actos de dirección, administración o fiscalización de la misma forma que el empleador². En ese mismo sentido opina también Néstor de Buen cuando señala que:

“El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de

las funciones que este desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...)”³.

“... no cualquier trabajador puede ser considerado como uno de confianza, así tenga una estrecha relación con el empleador ... toda vez que esta categoría siempre implica la presencia de los factores responsabilidad y dependencia.”

En atención a ello, nuestra jurisprudencia ha señalado, por un lado, que la *representatividad* y *responsabilidad* en el desempeño de sus funciones caracteriza al trabajador de confianza, puesto que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. Adicionalmente, ha señalado como otra característica diferenciadora respecto de los trabajadores comunes a la *dirección* y *dependencia*, puesto que los trabajadores de confianza pueden ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, participar de sus secretos o ejecutar actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal⁴.

Ahora bien, en lo que respecta a nuestra legislación, la categoría trabajador de confianza está regulada en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL), el cual incluye dos clases de trabajadores de confianza:

a. *Los trabajadores de dirección*, los cuales gozan de poder de decisión y actúan en representación del empleador, de modo que sus funciones al interior de la empresa se confunden con las actividades reservadas al propio empleador; o de quien sintetiza tal prerrogativa;

1 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Los contratos especiales de trabajo*. N° 136, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Serie G. Estudios Doctrinales, México, 1992, p. 142.

2 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. cit., p. 143.

3 DE BUEN, Néstor. *Derechos del trabajador de confianza*. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura - Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pp. 14 y 15.

4 Exp. N° 03501-2006-PA/TC, f. j. 11.

pudiendo contratar personal, modificar los contratos de trabajo, pagar las retribuciones y, eventualmente, despedir a los trabajadores de la empresa que representa. Así, podemos mencionar a los gerentes de una empresa, quienes toman decisiones y actúan en representación del empleador.

b. *Los trabajadores de confianza*, los cuales si bien trabajan en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección y tienen acceso a información confidencial, únicamente coadyuvan a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Así tenemos, por ejemplo, a las secretarías de gerencia, quienes si bien no tienen poder de decisión, tienen acceso a información confidencial.

No obstante, y pese a esta diferenciación, la calificación de trabajador de dirección siempre lleva implícita la calificación de confianza, aunque un trabajador de confianza no necesariamente será un trabajador de dirección, en la medida en que nuestro ordenamiento señala que solo el primero de los mencionados tiene poder de decisión y de representación.

En ese sentido, la calificación de los trabajadores de confianza o dirección deberá efectuarse tomando como criterios:

- a. El poder de decisión que tiene el trabajador dentro de la empresa respecto de la dirección, administración o fiscalización para su calificación como trabajador de dirección. Así, por ejemplo, se podría calificar a un trabajador como de confianza si por la estructura de la empresa actúa en representación del empleador y tiene facultades de dirección, administración o fiscalización.
- b. Para la calificación del trabajador de confianza se debe tener en cuenta el acceso a la información de carácter reservado de la empresa o que sus opiniones o informes sean presentados directamente al personal

de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Así, por ejemplo, un trabajador de confianza podría ser el abogado que asesora a la gerencia de una empresa, el cual, si bien no tiene poder de dirección, por lo general, maneja información reservada y sus informes jurídicos coadyuvan a la toma de decisiones del personal de dirección.

II. PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACIÓN DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA

Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

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

No obstante, si bien la calificación de los puestos de dirección o de confianza constituye una formalidad que debe observar el empleador, el artículo 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR ha señalado que su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Ello ha llevado, por ejemplo, a que la jurisprudencia constitucional señale en varias oportunidades que la omisión del empleador de no consignar en la boleta del trabajador la calificación de trabajador de confianza no enervaría dicha condición ya que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas⁵.

Asimismo, se ha establecido que “[d]e la misma manera [que] la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe

⁵ Véase: STC Exp. N° 1651-2005-PA/TC, STC Exp. N° 03501-2006-PA/TC, STC Exp. N° 2358-2005-PA/TC y la STC Exp. N° 746-2003-AA/TC.

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 la estabilidad en su empleo; de lo contrario, solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él⁶. Vale decir, que la oportuna calificación no implica que un trabajador (de acuerdo a sus tareas específicas, responsabilidad y representatividad) pierda la categoría de confianza y se encuentre sujeto a todas las limitaciones que nuestra normativa le impone.

III. PRINCIPALES LÍMITES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

La calificación de un trabajador como de confianza acarrea una serie de limitaciones respecto de los derechos de los trabajadores comunes:

a. *El periodo de prueba*, conforme lo establece el artículo 10 del LPCL, este periodo puede extenderse, incluyendo el periodo inicial de tres meses, hasta por los plazos máximos siguientes:

Trabajadores	Plazo
Trabajadores de confianza	6 meses
Personal de dirección	12 meses

b. *No tienen derecho al pago de horas extras* en tanto sean trabajadores de dirección conforme el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, o sean trabajadores de confianza no sujetos a fiscalización, pues conforme se colige de los artículos 10 y 11 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, los trabajadores de confianza, con la excepción de los sujetos a control efectivo del tiempo de trabajo, se encuentran excluidos de la jornada máxima legal.

De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2006-TR, artículo 1 último párrafo, con la excepción antes señalada.

c. *Derecho a una indemnización vacacional*, el artículo 24 del Decreto Supremo N° 012-92-TR establece que a los gerentes o representantes de la empresa que no decidan hacer uso de su descanso físico vacacional no les corresponde el pago de la indemnización vacacional, en el entendido de que este personal tiene la posibilidad de decidir cuándo hace uso de su descanso vacacional.

Sobre el particular, la jurisprudencia nacional ha adoptado dos posiciones. Por un lado, la Corte Suprema ha considerado que es suficiente que un trabajador ocupe un cargo de dirección o represente a la empresa para que no tenga derecho a la indemnización vacacional⁷. De otro lado, la misma Corte Suprema ha señalado que los gerentes o representantes de una empresa deben tener la facultad de decidir si hacen uso o no del descanso vacacional para que no les alcance la referida indemnización⁸.

Compartimos el criterio adoptado en la segunda posición, pues puede suceder que, por ejemplo, un gerente administrativo esté supeeditado a la decisión del gerente general (superior jerárquico) sobre la oportunidad de su descanso vacacional, por lo que de no salir en el periodo correspondiente, sí tendría derecho a la indemnización vacacional pese a que ocupe un cargo de dirección.

En ese sentido, los gerentes o representantes de la empresa que tengan la posibilidad de decidir cuándo hacer efectivo su descanso vacacional y no lo disfruten dentro del periodo que corresponda no tendrán derecho al pago de la indemnización vacacional.

6 Exp. N° 03501-2006-PA/TC, f. j. 16.

7 Cas. N° 2076-2005-La Libertad. Data 35 000. Gaceta Jurídica.

8 Cas. N° 2306-2004-Lima. Data 35 000. Gaceta Jurídica.

d. *Están impedidos de afiliarse a los sindicatos*, conforme lo señala el inciso b) del artículo 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

e. *No procede su reposición en caso de ser despedidos arbitrariamente*, con relación a este tema la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido que cuando un trabajador que tiene la calidad de confianza es despedido de forma arbitraria, no corresponde la reposición a su puesto de trabajo; postura que se sustenta en la confianza personal que los directivos o dueños de la empresa depositan en tales trabajadores. Por ello, lo lógico es que la pérdida de la confianza conduzca a un cese plenamente justificado, lo cual, sin embargo, no es recogido por la legislación ordinaria pero tampoco puede derivar en reposición alguna ya que el elemento causal de la contratación ha desaparecido.

IV. BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A los trabajadores de dirección y de confianza, en virtud del principio constitucional de igualdad, les corresponde percibir todos los beneficios sociales enmarcados en nuestra legislación laboral para los trabajadores que realizan labores ordinarias.

V. ANÁLISIS DE LA STC EXP. N° 1042-2007-PA/TC

Mediante la STC Exp. N° 1042-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de amparo por la cual un trabajador solicitaba que se le reincorpore al cargo que venía desempeñando en el área de

Subgerencia de Operaciones y Mantenimiento, puesto que ocupaba antes de ser designado como gerente general del Proyecto Especial Río Cachi.

Sobre el particular, lo primero que se debe puntualizar es que la sentencia que comentamos es muy escueta y no expone con mucha claridad los hechos acaecidos. No obstante, se colige de la pretensión del demandante que este era un trabajador que fue promovido desde el cargo que ocupaba en la Subgerencia de Operaciones y Mantenimiento (no se especifica cuál era el cargo en la sentencia) al cargo de gerente del proyecto especial señalado y luego fue cesado por el retiro de la confianza.

En su pronunciamiento respecto del despido de este trabajador, el Tribunal ha señalado cuestiones muy interesantes. En primer lugar, afirma que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto. Lo que guarda coherencia con lo señalado en el fundamento 16 de la STC Exp. N° 03501-2006-PA y el artículo 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el sentido de que el incumplimiento de los formalismos señalados en el artículo 59 del Decreto Supremo N° 001-96-TR no enervan la condición de trabajador de confianza; sino que esta depende de la funciones y posición que el trabajador ocupa dentro de la empresa.

Como lo señalamos, esta postura asumida por el Tribunal tiene fundamento en el hecho de que los trabajadores de confianza se caracterizan por ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, participan de sus secretos o ejecutan actos de dirección, administración o fiscalización. En ese sentido, nos parece acertado y coherente con la jurisprudencia que el juez constitucional analice

“... los trabajadores de confianza se caracterizan por ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, participan de sus secretos o ejecutan actos de dirección, administración o fiscalización.”

las labores y responsabilidades que un trabajador tiene dentro de la empresa a fin de otorgarle o no la categoría de confianza, y no se limite a verificar si se cumplió con el procedimiento señalado en el artículo 59 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Sin embargo, no podemos decir lo mismo de lo afirmado por el Tribunal Constitucional en el considerando tercero de la sentencia analizada. El Tribunal dice así que la “designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por la cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza *con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral*” (...) [En consecuencia], el recurrente tenía pleno conocimiento [de] que el cargo al que fue designado (...), era de confianza; (...) [y], *no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación*” (el resaltado es nuestro).

Desde nuestro punto de vista, esta afirmación es ambigua y peligrosa porque en cierta manera contradice las “reglas jurisprudenciales” que había establecido respecto a la extinción de la relación laboral por pérdida de la confianza; las cuales podemos resumir en las siguientes:

a. *Todo trabajador de confianza cuenta con estabilidad laboral relativa, y ante un despido ad nutum o arbitrario puede accionar por el pago de indemnización, mas no para buscar su reposición* (Cas. N° 2037-2000-PIURA). Esto implicaba que no existía la posibilidad de reincorporar al trabajador de confianza a su puesto de trabajo, a pesar de que no exista causa legal, objetiva y justa que determine la resolución del contrato de trabajo, pues con el pago de una indemnización, el empleador podrá extinguir la relación de trabajo sin importar la causa. Esta postura de la Corte Suprema fue reafirmada, poco después, por el Tribunal en

la STC Exp. N° 746-2003-AA/TC, cuando señaló que a quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición, solo la acción indemnizatoria.

Ahora, es preciso señalar que si bien mediante la STC Exp. N° 03501-2006-PA/TC el Tribunal señaló que “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, esta en cambio es de naturaleza subjetiva”; esta afirmación nunca implicó –hasta ahora– suponer que los trabajadores de confianza no tienen la protección contra el despido arbitrario, sino que solo se detallaba cuál era la naturaleza jurídica del retiro de la confianza.

“... se creó una diferenciación en el tratamiento de los trabajadores de confianza ... estableciéndose desde la jurisprudencia dos reglas muy claras respecto al tratamiento del retiro de la confianza como causal de la extinción de la relación laboral.”

b. *Si un trabajador que venía laborando en un cargo ordinario hubiera variado su calidad a personal de confianza, en caso de producirse el retiro de la confianza la consecuencia no es la ruptura del vínculo laboral sino el retorno del trabajador al puesto que había venido desempeñando anteriormente* (STC Exp. N° 08257-2006-PA/TC). El Tribunal amparó este criterio en que el retiro de la confianza –en estos casos– implica un abuso del derecho del empleador, dado que podría darse el caso de que se varíe la calidad de un trabajador a “trabajador de confianza”, con el propósito de despedirlo más adelante, aduciendo la pérdida de la misma.

De los criterios jurisprudenciales señalados, podemos apreciar que se creó una diferenciación en el tratamiento de los trabajadores de confianza, dependiendo del origen de su nombramiento, estableciéndose desde la jurisprudencia dos reglas muy claras respecto al tratamiento del retiro de la confianza como causal de la extinción de la relación laboral. Así tenemos que:

- i. *Si el trabajador de confianza fue promovido desde un puesto ordinario*; en caso de que se le retire la confianza depositada debía volver a realizar las labores habituales y no perdía el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución.
- ii. *Si el trabajador fue contratado específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza*, en caso que se le retire este pierde el empleo, pues este supuesto constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, teniendo solo derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario, mas no a la reposición⁹.

Sin embargo, con el fallo materia de comentario, estas “reglas jurisprudenciales” han sido trastocadas, tornándose sombrío el tratamiento jurídico del retiro de la confianza como causal de la extinción de la relación laboral, porque en este caso el retiro de la confianza implicó la salida definitiva de un trabajador promovido (debió retornar a su puesto original, según la jurisprudencia anterior), agregándose el hecho de que el Tribunal afirmó que en este caso no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación.

Desde nuestro parecer, esta sentencia deja entrever que los trabajadores de confianza no tienen derecho ni siquiera a la estabilidad laboral relativa, lo que implica que no tendrían derecho a la reposición ni tampoco a la indemnización por despido arbitrario. Es decir, mediante este fallo, el Tribunal Constitucional estaría instituyendo al retiro de la confianza como una causal legítima de extinción de la relación laboral carente de consecuencias negativas para el empleador, y de paso estaría tirando por la borda todo el desarrollo jurisprudencial que se había construido para la protección de esta clase de trabajadores, que si bien tienen una mejor posición que los que realizan labores

ordinarias, también tenían derecho a una tutela constitucional de su derecho al trabajo.

En este caso debieron primar las “reglas jurisprudenciales” antes señaladas, y no negarle al trabajador el derecho de retorno al puesto original que ocupara antes de ser promovido al cargo de gerente. Sin embargo, esto no sucedió: el Tribunal Constitucional simplemente avaló el despido bajo el argumento de que el trabajador conocía que el puesto de personal de confianza que ocupaba era de carácter temporal; lo cual es muy discutible, pues el mismo Tribunal había dispuesto el retorno al puesto original de los trabajadores promovidos a cargos de confianza como una medida encaminada a evitar de que se varíe la calidad de un trabajador a “trabajador de confianza” con el propósito de despedirlo más adelante aduciendo la pérdida de dicha condición.

En ese sentido, y de proseguirse con la tendencia que parece se establece con este fallo, se está abriendo un frente muy perjudicial para los trabajadores de confianza, pues si estos de por sí están supeditados a los “caprichos y devaneos” de sus empleadores, ahora –en caso de que sean cesados– no tendrán derecho ni siquiera a una indemnización por el despido. Esto nos parece que atenta contra su derecho al trabajo, pues, al fin de cuentas, por más que ocupen cargos expectantes en una empresa, son trabajadores y merecen también la tutela de sus derechos laborales. Esperemos que bajo el amparo de esta sentencia no empecemos con una ola de promociones y ascensos de trabajadores con el único objetivo de cesarlos sin las consecuencias negativas que existen cuando se despide arbitrariamente a un trabajador que realiza labores ordinarias. Este fallo, sin lugar a dudas, deja abierta una peligrosa ventana que creíamos había sido cerrada con la STC Exp. N° 03501-2006-PA/TC y la STC Exp. N° 08257-2006-PA/TC.

⁹ Esto en concordancia con los fallos recaídos en los Exps. N° 4492-2004-AA/TC y N° 746-2003-AA/TC, así como en las casaciones N° 1489-2000, N° 2037-2000-Piura y N° 820-2002-Lambayeque.

Finalmente, y como colofón, tal vez podría pensarse que pecamos de alarmistas, de que el caso trató de una designación temporal a un puesto de confianza, por lo cual sería lógico que el trabajador supiera que iba producirse el cese de antemano. Sin embargo, de haber ocurrido de esta manera, lo lógico hubiera sido que

el trabajador retorne a su puesto original (se trataba de un trabajador promovido); pero no sucedió de esta manera, sino que fue cesado de su puesto de trabajo, lo cual –reiteramos– evidenciaría un cambio de criterio del Tribunal, que desecha toda la doctrina jurisprudencial que estableciera anteriormente.

SENTENCIA

**EXP. N° 1042-2007-PA/TC-AYACUCHO
ORDILÓN BERNABÉ JANAMPA JANAMPA
SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 9 días del mes de junio de 2009, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los Magistrados Landa Arroyo, Beaumont Callirgos y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Ordilón Bernabé Janampa Janampa contra la sentencia de Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, de fojas 134, su fecha 28 de diciembre de 2006, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 13 de octubre de 2006, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Proyecto Especial Río Cachi, solicitando que se le reincorpore al cargo que venía desempeñando en el área de Subgerencia de Operaciones y Mantenimiento, puesto que ocupaba antes de ser designado como Gerente General de dicho proyecto; asimismo, que se le pague las remuneraciones dejadas de percibir. Agrega que se le retiró la confianza el 15 de setiembre de 2006 mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 505-GRA/PRES, de la misma fecha. Manifiesta haber sido despedido arbitrariamente, ya que se habría convertido su vínculo laboral en una relación de plazo indeterminado.

El Juzgado de Derecho Constitucional de Huamanga, con fecha 18 de octubre de 2006, declaró

improcedente la demanda por considerar que la dilucidación de la controversia requiere de la actuación de pruebas, por lo que el proceso de amparo no es la vía idónea.

La recurrida confirma la apelada, por el mismo fundamento.

FUNDAMENTOS

1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativos a materia laboral individual privada, establecidos en los Fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, procede efectuar la verificación del despido arbitrario alegado por el recurrente.

2. Según lo dispuesto por el artículo 59 del Reglamento del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR, para la calificación de los puestos de confianza el empleador deberá, entre otros requisitos, consignar en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente. Asimismo, el artículo 60 del mencionado reglamento prescribe que la calificación de los puestos de confianza “es una formalidad que debe observar el empleador”; sin embargo, “su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita”, debido a que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto.

3. La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por la cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral. En el presente caso, el recurrente tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado mediante Resolución N° 018-06-GRA/PRES, de fecha 18 de enero de 2006, que corre a fojas 29, era de confianza; en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación.

4. En consecuencia, no se ha acreditado la vulneración de los derechos invocados, razón por la cual la demanda carece de sustento.

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. LANDA ARROYO; BEAUMONT CALLIRGOS;
ETO CRUZ