

¿Indemnización por despido a gerentes?



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

Sí, en tanto hayan sido despedidos arbitrariamente. Una reciente sentencia emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República lo ha precisado en la Casación N° 3497-2021-LIMA.

El caso es el siguiente: a una trabajadora que ocupa el cargo de gerente de Operaciones, considerado como de confianza en la organización, se le inicia un procedimiento de despido imputándole las faltas graves presuntamente cometidas. La trabajadora se defiende afirmando que las afirmaciones efectuadas en la carta son generales y vagas; no obstante ello, es despedida. Luego, procede a demandar el pago de una indemnización por despido arbitrario, la que es reconocida en dos instancias. En la ejecutoria bajo comentario, la Cuarta Sala señala que el empleador estuvo facultado para culminar el vínculo laboral de la trabajadora por "pérdida de confianza", como se acordó en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional en el 2018 y ha sido recogido en diversas sentencias de la Corte Suprema, pero que de manera unilateral y voluntaria decidió someter a la trabajadora a un procedimiento de despido por falta grave.

Añade la sala que coincidiendo con las instancias inferiores se habría vulnerado el derecho de

defensa de la extrabajadora demandante en el procedimiento de despido al no señalar de forma específica la falta grave imputada, pues se imputaron hechos genéricos e imprecisos, lo que supone la configuración de un despido arbitrario y, por ende, genera el pago de la indemnización establecida en el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La sala recuerda que el pago de la indemnización por despido no contraviene lo acordado en el VII Pleno antes citado, pues este concluye que no le corresponde la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección como consecuencia del "retiro de confianza"; situación que no ha ocurrido en este caso, pues la parte empleadora procedió a desarrollar un procedimiento de despido por falta grave a fin de concluir el vínculo laboral de la extrabajadora, el cual fue calificado como arbitrario en el proceso judicial.

De lo señalado se desprende que aún se mantiene vigente el criterio fijado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional del 2018 sobre la extinción del vínculo laboral por pérdida de confianza, siendo un supuesto distinto al de un despido que luego es calificado como arbitrario. Finalmente, conviene señalar que en la Casación N° 19949-2021-Lima se ha ratificado nuevamente la vigencia del VII Pleno Jurisdiccional en una sentencia de la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República emitida por mayoría.