

LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN DEBATE

Evelin Coloma Cieza

Abogada summa cum laude por la Universidad de Lima. Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Asociada del Estudio Llona & Bustamante Abogados. Miembro del comité editorial de las revistas Asesoría Laboral e Informativo Caballero Bustamante. Magíster en Asesoramiento y Consultoría Jurídico Laboral en la Universidad Carlos III de Madrid.

Voces: Trabajador de confianza – Trabajadores de dirección – Pérdida de confianza – Reducción de categoría – Estabilidad laboral – Cese – Despido – Despido arbitrario – Indemnización por despido – Indemnización por despido arbitrario – Contrato de trabajo – Contrato de trabajo sujeto a modalidad – Contrato de trabajo por obra determinada o servicio específico – Corte Suprema de Justicia – Casación – Tribunal Constitucional.

Recientemente se publicó el fallo emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación N° 18450-2015 que se pronunció sobre la procedencia del pago de indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza, el cual ha propiciado el debate sobre los derechos que amparan a estos trabajadores cuando el empleador decide terminar la relación laboral por retiro de confianza

En relación con el personal de confianza, cabe precisar que, el Tribunal Constitucional - TC se ha pronunciado en diversas sentencias sobre las características determinantes del trabajo de confianza. Así señala el TC en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC, Lima de fecha 15.03.2007, la relación laboral con estos trabajadores se sustenta en la confianza recíproca entre las partes, el nivel de representatividad que implica la realización de sus funciones, conforme dispone el artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97), LPCL, resaltando que es “la naturaleza misma de la función ejercida la que asigna la especial condición al trabajador”, por lo que su labor no solo se caracteriza por el nivel remunerativo que ostente, sino por el tratamiento especial de su cargo establecido por ley, que le impone algunas limitaciones, como las establecidas por TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05.10.2003), referente al impedimento a su afiliación sindical (artículo 12), exceptuarlos de los alcances de la convención colectiva (artículo 42), y del ejercicio del derecho de huelga (artículo 77).

De otro lado, la LPCL permite acordar la ampliación del período de prueba a los trabajadores de confianza hasta el plazo de 6 meses, y el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04.07.2002) y su Reglamento, Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04.07.2002) regulan la posibilidad de excluirlos de la jornada máxima, y el pago de horas extras cuando la realización de sus labores no se encuentre sujeta a un control efectivo por parte de su empleador (artículo 11 del Reglamento).

Reseñadas las particularidades de esta categoría de trabajadores, a continuación, nuestros comentarios sobre los alcances de la indicada sentencia, y el derecho de los trabajadores de confianza al pago de la indemnización por despido arbitrario.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Sentencia recaída en Casación N° 18450-2015, emitida por votación en mayoría de 4 Vocales Supremos a favor y 3 Vocales Supremos en contra, señala que, **no corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario** a los trabajadores contratados para desempeñar puestos de confianza desde el inicio de la relación laboral (relación laboral de exclusiva confianza – trabajadores de confianza “originarios”), beneficio al cual sí tendrían derecho los trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar labores comunes u ordinarias, y fueron promovidos por el empleador a la condición de confianza, quienes podrían optar entre el pago de esta suma de dinero o la reposición al puesto de trabajo común que desempeñaron al inicio de la relación laboral.

De acuerdo con esta interpretación, la decisión unilateral del empleador de retirar la confianza al trabajador extingue la relación laboral sin que se genere la obligación de indemnizar al trabajador como consecuencia de un despido no justificado en causas relacionadas con su conducta o capacidad, dejando de lado lo establecido en el artículo 34 de la LPCL.

El criterio asumido por mayoría en la Sentencia bajo comentario crea un nuevo o especial despido, eliminando la protección frente al despido arbitrario reconocida por el artículo 27⁽¹⁾ de la Constitución Política del Perú, para los trabajadores contratados directamente para ocupar puestos de confianza.

Cabe indicar que la adecuada protección contra el despido arbitrario regulada por la Constitución ha sido desarrollada por la LPCL, norma que contempla como derecho del trabajador frente a un despido arbitrario (aquel que no se encuentra justificado en causa justa relacionada con su capacidad o conducta), el pago de una indemnización, la cual tiene naturaleza de reparación frente al daño sufrido.

Al respecto, el artículo 22 de la LPCL establece que “**Para el despido de un trabajador** sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro horas o más diarias para un mismo empleador, **es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada**”. (El resaltado es nuestro)

En ese sentido, los artículos 23 y siguientes de la LPCL establecen los supuestos reconocidos como causas justas de despido (aquellas que no que no generan derecho al pago de la indemniza-

ción por despido arbitrario) relacionadas a la capacidad o conducta de los trabajadores sujetos al régimen general de la actividad privada, dentro de los cuales **no figura el** despido sustentado en el “retiro de la confianza” a los trabajadores que ocupan estos puestos desde el origen de la relación laboral.

En tal sentido, encontramos que los argumentos expuestos en el fallo de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en el presente caso carecen de sustento jurídico, pues sin mayor argumento se aleja de las disposiciones reconocidas por la Constitución y las normas legales vigentes, esbozando la existencia de una nueva causal de despido por causa justa para aquellos trabajadores de “confianza originarios”, lo cual significa reconocer un tratamiento diferenciado donde la ley no distingue, en desmedro de este tipo de trabajadores, sin que medie justificación legal alguna.

En los antecedentes 3.9 y 4.11 del fallo la Segunda Sala de Derecho Constitucional Transitoria señala que reconocer como regla el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en caso de retiro de confianza “*tendría como consecuencia que el acto de celebración del contrato de trabajo para ejercer cargos de confianza contenga tácitamente una cláusula de indemnización por despido arbitrario, (...)*”, criticando y oponiéndose de esta forma a la posición asumida por el TC, en sentencias como las recaídas en los Expedientes N° 08257-2006-PA/TC, y N° 746-2003-AA/TC (19.04.2004) y la por la Corte Suprema en diversas sentencias como las Casaciones N° 1489-200-LIMA, 15156-2014-LIMA y 13810-LIMA, que reconocen el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso de retiro de confianza, siguiendo lo dispuesto por nuestra Constitución y la ley.

Encontramos carente de sustento que, reconocer el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza **significaría ponerlos en ventaja frente a los trabajadores comunes**, más aún si los primeros se les reconoce una sola forma de reparación frente al despido incausado, el pago de la indemnización, a diferencia de los segundos que pueden escoger entre ésta o demandar la reposición en el cargo que desempeñaban para el empleador.

Si bien los trabajadores de confianza representan una categoría diferente a los trabajadores que realizan actividades comunes, de acuerdo con lo establecido por el artículo 43 de la LCPL, características que determinan que su permanencia en el puesto de trabajo

esté supeditada a la confianza depositada por el empleador, por lo que es razonable que la pérdida de la misma convierte en insostenible la continuación de la relación laboral, sin embargo dicha calificación no puede significar la restricción de los derechos que les son reconocidos a éstos como a todo trabajador por nuestra Carta Magna y la ley, más aun si la pérdida de la confianza puede resultar absolutamente subjetiva y no responder necesariamente a acto alguno del trabajador.

Por lo antes expuesto, coincidimos con los argumentos claros y contundentes que sustentan el voto en minoría, pues cuentan con un claro argumento jurídico, no sólo legal sino constitucional que sustenta el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso de retiro de confianza.

En efecto, tal como precisamos en los párrafos anteriores, conforme con la Constitución, la ley debe proteger a cualquier trabajador de un despido arbitrario, lo cual significa que el trabajador, cualquiera que sea su condición tiene protección contra esta forma de extinción de la relación laboral. Es más, la ley lo establece expresamente así, y, por el contrario, no se encuentra regulado en ésta el cese (por cualquier caso) por retiro de confianza. En última instancia, se podría afirmar que no se puede cesar a ningún trabajador de confianza por retiro de la misma, pero eso sería llevar al extremo la situación.

Así, de acuerdo con la ley, los trabajadores que no califiquen como de confianza solo pueden ser cesados del puesto de trabajo por decisión de su empleador, cuando exista una causa justa relacionada con su capacidad o su conducta. En caso no se pruebe esta causa en juicio, se otorgará la indemnización por despido arbitrario.

Tratándose de los trabajadores de confianza, además del cese sustentado en alguna de las causas justas de despido, pueden ser cesados del cargo por haber perdido la confianza del empleador, lo cual podría resultar absolutamente subjetivo y abstracto.

Lo que esta sentencia propone es que el trabajador de confianza solo tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario cuando no se pueda probar en juicio la falta cometida, y no cuando se le pierda la confianza, lo cual carece de sustento legal y lógico.

De lo antes expuesto, concluimos que, la Constitución reconoce el derecho de todos los trabajadores a la estabilidad laboral, y la protección contra el despido arbitrario. Y es arbitrario cuando no existe causa para ello. El retiro de confianza no es una causa de despido, por tanto, corresponde el pago de la indemnización establecida por ley.

Voces	Trabajador de confianza – Trabajadores de dirección - Pérdida de confianza – Reducción de categoría - Estabilidad laboral - Cese – Despido – Despido arbitrario - Indemnización por despido – Indemnización por despido arbitrario – Contrato de trabajo – Contrato de trabajo sujeto a modalidad - Contrato de trabajo por obra determinada o servicio específico – Corte Suprema de Justicia – Casación – Tribunal Constitucional
Casación	N° 18450-2015
Fecha	24 de enero de 2016
Concordancia legal	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 24514 (05.06.86): Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo. • D.S. N° 003-85-JUS (13.05.85): Texto Único Concordado de la Ley General de Sociedades. • D. Leg. N° 713 (08.11.91): legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. • D.S. N° 012-92-TR (03.12.92): Reglamento del D. Leg. N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. • D.S. N° 001-96-TR (26.01.96): Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.

Concordancia legal	<ul style="list-style-type: none"> • D.S. N° 003-97-TR (27.03.97): Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral. • D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002): Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. • D.S. N° 010-2003-TR (05.10.2003): Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. • D.S. N° 004-2006-TR (06.04.2006): Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.
Concordancia jurisprudencial	<ul style="list-style-type: none"> • EXP. N° 0206-2005-PA/TC (28.11.2005) • STC N° 3501-2006-PA/TC (15.03.2007) • EXP. N° 03926-2007-PA/TC (17.10.2007) • Casación N° 1489-2000 (01.12.2000) • Casación N° 498-2005 (23.01.2006) • Casación N° 2634-2009 (10.03.2010) • Casación N° 4298-2009 (19.11.2010)

Sumilla:

La Corte Suprema, ha establecido que habiéndose determinado el cargo de un trabajador como de confianza, las consecuencias del cese laboral, dependerá del tipo de trabajador de que se trate. Así:

- Si estamos frente a un trabajador cuya relación laboral es de exclusiva confianza el sólo retiro de la confianza invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, sin que exista la obligación de indemnizar por el despido.
- Por el contrario si se tratara de un trabajador cuya relación laboral sea "mixta", es decir que habiendo accedido a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, haya sido promovido por el empleador a la condición de trabajador de confianza, en cuyo caso si se le despide por el retiro de la confianza si cabría no solo la reposición al puesto de trabajador ordinario, o la indemnización por el despido arbitrario, pues el retiro de la confianza debiera tener como lógica consecuencia que regrese a su cargo "común" de origen y no a que pierda el trabajo.

En esa medida, el único supuesto en el que corresponde la indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza es el caso en que el trabajador, siendo trabajador común, haya sido promocionado, puesto que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuirse a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirarse la confianza y despedirse en el transcurso de un tiempo. En consecuencia, en estos casos el retiro de la confianza no debe ni puede importar que el trabajador pierda el empleo, sino única y exclusivamente que retorne a su puesto de trabajo del cargo ordinario o de trabajador común que tiene.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL
Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 18450-2015
LIMA**

Reposición por despido incausado y otros PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, veintitrés de agosto de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número dieciocho mil cuatrocientos cincuenta, guión dos mil quince, guión **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Arias Lazarte**, con la adhesión de la señora jueza suprema Mac Rae Thays y los votos singulares de los señores jueces supremos Arévalo Vela y Chaves Zapater; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de los señores jueces supremos De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesen-

ta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega** (en adelante **La Universidad**), sobre reposición por despido incausado y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento nueve a ciento trece del cuaderno de casación, por las siguientes causales de infracción normativa: **i) Por inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú y ii) Por inaplicación del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**, por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes

- Don Oscar Martín Romero Aquino (**demandante**), interpone demanda⁽²⁾ proponiendo como *pretensión principal* se declare que su despido fue incausado y se ordene su reposición al cargo de trabajador administrativo estable (Abogado Especializado en Legislación Universitaria) y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a partir del doce de junio de dos mil catorce hasta su real reposición, el depósito de la



Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), más los intereses legales correspondientes, con costas y costos del proceso; como *pretensión subordinada*, solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma de tres millones quinientos sesenta y un mil setecientos diez con 40/100 nuevos soles (S/.3'561,710.40), más los intereses legales correspondientes, con costas y costos del proceso.

- 1.2 El **demandante señala** que ingresó a laborar a la **Universidad** con fecha veintidós de octubre de dos mil cuatro, bajo la modalidad de contrato de trabajo por servicio específico; posteriormente, a partir del nueve de marzo de dos mil nueve, suscribió contrato de trabajo a plazo indeterminado hasta que fue despedido sin mediar causa justa el doce de junio de dos mil catorce, con una remuneración mensual de doscientos noventa y seis mil ochocientos nueve con 20/100 nuevos soles (S/. 296,809.20); señala que fue contratado para prestar labores como Abogado Especialista en Legislación Laboral, luego, en atención a la Resolución Rectoral N° 628-2004-RUIV de fecha veinticinco de octubre de dos mil cuatro, se le designó en el cargo de Secretario General de la **Universidad**, a partir del dos de noviembre de dos mil cuatro, el cual es un cargo de confianza que desempeñó hasta la fecha de su cese; sin embargo, refiere que ingresó a laborar en la condición de trabajador administrativo, y que si bien luego se le encargó temporalmente el cargo de confianza mencionado, su condición de trabajador administrativo estable nunca lo perdió.
- 1.3 Mediante Sentencia⁽³⁾ emitida por el Décimo Quinto Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, se declaró infundada la demanda por considerar que el actor fue contratado para desempeñarse en el cargo de confianza de Secretario General, cargo que además por su naturaleza, reviste tal carácter especial de plena confianza, lo cual además era de pleno conocimiento del actor, por tanto el cese del actor se sustentó válidamente en la causal del retiro de confianza, al considerarse ello como causal válida para la extinción del vínculo laboral, por la situación especial de los trabajadores de confianza y la imposibilidad de brindarle la protección restitutoria o resarcitoria, por lo que concluye que no le asiste al actor el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario.
- 1.4 Sentencia⁽⁴⁾ de Vista expedida por la Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, confirmó la sentencia apelada al considerar que el cese del actor se dio al haberse retirado la confianza, por ende, no se evidencia la existencia de un despido incausado ni arbitrario, en su condición de trabajador de confianza.

Segundo: Constitución y régimen jurídico de los trabajadores de confianza

- 2.1 El artículo 2° incisos 14 y 15 de la Constitución Política del Perú señala, respectivamente, que toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, y que toda persona tiene derecho a

trabajar libremente con sujeción a la ley. De la misma forma, la Constitución (artículo 27°) establece un mandato constitucional de protección frente al despido arbitrario.

- 2.3 En referencia a ello, el artículo 40° de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Además, el artículo 42° de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios.

Tercero: Definición de trabajador de confianza

- 3.1 En nuestro país el tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular originalmente estuvo restringido al caso de los gerentes a que se refería la Ley de sociedades Mercantiles N° 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades aprobado por Decreto Supremo N° 003-85-JUS⁽⁵⁾.
- 3.2 Recién por Ley N° 24514, artículo quince, se regula lo referente a los trabajadores de confianza en el ámbito privado, estableciendo que sólo podrán ser desempeñados dichos cargos por empleados. Es en virtud del Decreto Legislativo N° 728, en cuyo artículo 43° de su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que se establece:

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

- 3.3 El Tribunal Constitucional⁽⁶⁾, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que 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; las mismas 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.
 - c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador,

hacerla participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

- 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, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 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.
 - 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 o 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 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.
 - g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.
 - h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo.
 - i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92-TR, en su artículo 24, establece: "La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios".
- 3.4 Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo

N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fuera aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL) en su artículo 43° establece que:

[...] Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de 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 directamente al personal de dirección, contribuyendo/a la formación de las decisiones empresariales [...].

- 3.5 Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en 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, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. El Tribunal Constitucional -en la sentencia citada- considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.
- 3.6 De otro lado, es de resaltar que el mismo Tribunal Constitucional sostiene que para ser trabajador de confianza se puede llegar de una de las siguientes maneras:
 - a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante **relación laboral de exclusiva confianza**); y
 - b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante **'relación laboral mixta'**).
- 3.7 Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:
 - a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley.
 - b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
 - c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.
- 3.8 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 actual 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.

3.9 El artículo en referencia debe ser concordado con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma que cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° de la norma en mención, este tiene habilitada la acción correspondiente, para dejar sin efecto tal calificación.

3.10 Luego de calificada el cargo como de confianza, las consecuencias del cese laboral, dependerá del tipo de trabajador de que se trate. Así:

a) *Si estamos frente a un trabajador cuya 'relación laboral es de exclusiva confianza'* el sólo retiro de la confianza invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, sin que exista la obligación de indemnizar por el despido.

b) *Por el contrario si se tratara de un trabajador cuya relación laboral sea mixta'*, es decir que habiendo accedido a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, haya sido promovido por el empleador a la condición de trabajador de confianza, en cuyo caso si se le despide por el retiro de la confianza si cabría no solo la reposición al puesto de trabajador ordinario, o la indemnización por el despido arbitrario, pues el retiro de la confianza debiera tener como lógica consecuencia que regrese a su cargo 'común' de origen y no a que pierda el trabajo.

Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo.

De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego 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.

De esa manera se previene el que la promoción laboral pueda ser mal utilizada generando un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador

común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del *jus variandi* que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido.

3.11 No obstante lo antes señalado debe considerarse que la Corte Suprema de la República mediante Casación N° 1489-2000-Lima, de fecha primero de diciembre del dos mil, ha considerado que [...] los trabajadores de confianza de empresas que se rigen por las normas de la actividad privada se encuentran igualmente protegidos contra el despido arbitrario, por lo que al haber sido despedido sin expresión de causa le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario [...]⁽⁷⁾.

Sobre la base de la casación citada los autores citados sostienen que la apreciación de la Corte suprema permite considerar tres aspectos:

- El retiro de la confianza es un derecho del empleador
- Los trabajadores de confianza tienen una estabilidad laboral relativa, por lo que les corresponde el pago de una indemnización frente al despido arbitrario; y,
- Con el pago de la mencionada indemnización se extingue definitivamente el vínculo laboral.

3.12 En cuanto a la posición asumida por la Corte Suprema, en la referida sentencia casatoria, considero que no resulta cierto que la regla, tratándose de trabajadores de confianza, sea que su cese, cual fuere el motivo, incluyendo el mero retiro de la confianza, de lugar siempre al pago de una indemnización por despido arbitrario. Tal creación jurisprudencial tendría como consecuencia que el acto de celebración del contrato de trabajo para ejercer cargos de confianza contenga **tácitamente** una cláusula de 'indemnización por despido arbitrario', toda vez que siempre que cese el trabajador, sea cual fuere la causa, incluyendo el retiro de confianza, tendría que ser indemnizado por ser arbitrario dicho cese, lo que resultaría absurdo.

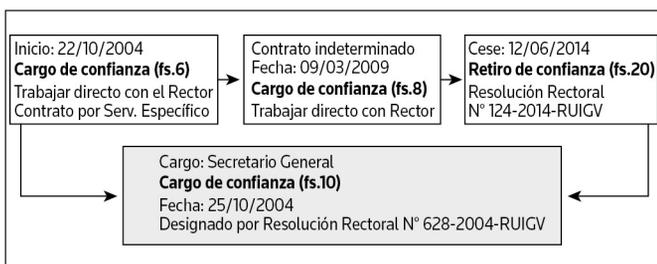
3.10 Al respecto cabe señalar que la regla tratándose de los trabajadores de confianza es en sentido inverso, es decir, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario, siendo que por excepción ello será posible en los casos en que estemos frente a trabajadores *cuya relación laboral sea mixta'*, es decir hayan sido trabajadores comunes y luego promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso el retiro de confianza no puede ni debe extinguir el vínculo contractual, sino que debe dar lugar a que el trabajador retorne al puesto de trabajo 'común'. Y si se le despide, con motivo del retiro de la confianza, del cargo de confianza y del cargo 'común' entonces sí correspondería no solo la reposición en el cargo 'común', o la indemnización por despido arbitrario.

Cuarto: Análisis del caso concreto

4.1 El recurrente presenta su demanda con fecha ocho de julio de dos mil catorce, tras haber sido despedido por la Universidad, mediante carta N° 2065-ORH-RUIGV-2014, de fecha doce de junio. A través de dicha carta se le retira la confianza. El recurrente en su demanda y en sus medios probatorios afirma que: "ingresó a trabajar con contratos a plazo fijo", "que pasó

a la condición de trabajador administrativo en condición de indeterminado” y “la Universidad ha incurrido en despido incausado al asumir, erróneamente, que el retiro de la confianza que depositó en mí al designarme como Secretario General, podía extinguir mi relación laboral con ella, omitiendo considerar que en mi condición inicial era trabajador administrativo (condición que luego se convirtió en estable)”.

4.2 En efecto, el periodo laboral, en una **línea de tiempo**, de! demandante fue la siguiente:



4.3 De la línea de tiempo citada se puede apreciar que el demandante fue contratado, según Contrato de Trabajo de Servicio Específico, de fecha veintidós (**viernes**) de octubre del dos mil cuatro, obrante de folios seis a siete, ‘para desempeñar cargo de confianza’, como expresamente se estipula en la cláusula tercera del mismo, en el que se especifica que será para ‘trabajar directamente con el señor Rector’.

4.4 Del mismo modo, cuando se celebra el denominado ‘Contrato de Trabajo a tiempo indeterminado’, su fecha nueve de marzo del dos mil nueve, también se especifica que lo es para que se desempeñe ‘cargo de confianza’ y que trabaje ‘directamente con el señor Rector’. Así consta de la cláusula segunda del documento de folio ocho.

4.5 Por último, tenemos que por Resolución Rectoral N° 628-2004-RUIGV, de fecha veinticinco de octubre del dos mil cuatro (**lunes**), que obra a folio diez, se resuelve designar al actor como Secretario General de la Universidad indicándose que ‘desempeñará el cargo bajo la dependencia directa del Rector’. Y, por Resolución Rectoral N° 124-2014-RUIGV, de fecha diez de junio del dos mil catorce, se resuelve retirar la confianza al demandante en el cargo de Secretario General de la Universidad.

4.6 Como puede apreciarse el único y exclusivo cargo que ha tenido el demandante desde que inició su labor en la **Universidad**, hasta que fue despedido, ha sido el de Secretario General de la **Universidad**, y en todos los documentos obrantes en autos lo que se acredita es que dicho cargo era de confianza, que dependía directamente del Rector de la Universidad.

4.7 Lo mismo ocurre con las boletas de pago presentadas como medios probatorios del actor, que obran de folios treinta y siete a ciento veintinueve, en los que aparece de modo expreso o que ejerce el cargo de Secretario general y en la mayoría de ellos, además, se especifica que el cargo es de confianza, pero basta el hecho de que se trate de ocupar el cargo referido para que el actor tenga claro que su cargo era de confianza, no solo por sus contratos y designaciones preexistentes, sino por la naturaleza misma del cargo y de la función

desempeñada. Y, si bien, en las boletas de folios ciento veintiuno a ciento cuarenta y seis no aparece el cargo referido ni la condición de confianza, ello no cambia la situación en la medida que el actor hasta su cese continuó ejerciendo el mismo cargo, sobre la base de los mismos contratos y Resoluciones Rectorales de designación.

4.8 Si ello es así, el actor inició, continuó y concluyó su trabajo siendo un trabajador de confianza, en cuya condición es incompatible sostener que pueda ser trabajador en condición de indeterminado, toda vez que por su naturaleza los trabajadores de confianza se encuentran sujetos a una relación de naturaleza determinada, situación que conocía plena y absolutamente el actor, desde que su ingreso a trabajar para la **Universidad** lo fue para el cargo de confianza, para trabajar directamente con el Rector, y sólo así se mantuvo durante todo su ciclo laboral, como Secretario General.

4.9 En dicho contexto fáctico, se tiene que el demandante no fue de aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza; todo lo contrario, el actor es de aquellos trabajadores contratados **específicamente** para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica.

4.10 En tal sentido, para el actor la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva, como expresamente lo sostiene el Tribunal Constitucional en la STC N° 3501-2006-PA/TC. 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, que es precisamente el caso del demandante.

4.11 Sostener lo contrario sería admitir que todo trabajador de confianza a quién le retira la confianza tenga derecho a la indemnización por el despido, lo cual es un absurdo, pues si así fuera todo aquel que contrata a un trabajador de confianza sabrá que al retirarle la confianza le tiene que indemnizar, es decir, el trabajador de confianza estaría en mejor posición que el trabajador común, a quien para indemnizarle se tiene que probar que el despido fue arbitrario, en el caso del de confianza, bajo dicha interpretación, no sería necesario. Dicho de otra forma, en los contratos de trabajadores de confianza habría una cláusula tácita de pago de indemnización por despido arbitrario, por cuanto todo retiro de confianza tendría como consecuencia dicho pago. Tal interpretación no resiste análisis alguno en el marco constitucional y legal actual.

4.12 El único supuesto en el que corresponde la indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza es el caso en que el trabajador, siendo trabajador común, haya sido promovido, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción



no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo. En estos casos se indemniza por el hecho de que el retiro de la confianza no debe ni puede importar que el trabajador pierda el empleo, sino única y exclusivamente que retorne a su puesto de trabajo del cargo ordinario o de trabajador común que tiene.

4.12 De otro lado, conforme con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. El actor no acudió a la instancia judicial cuestionando la calificación de cargo de confianza que ostentaba, y trabajó en esa condición por más de diez años, y sólo después del cese presenta la demanda, lo que resulta totalmente extemporáneo e injustificado, tal como lo consideró en el Tribunal Constitucional al resolver el Expediente N° 03926-2007-PA/TC.

4.13 En cuanto a la calificación del cargo de confianza ocupado por el actor, Secretario General de la **Universidad**, es evidente que si conforme al Estatuto de la Universidad, obrante de folios trescientos treinta y ocho a trescientos cincuenta, es potestad del Rector, conforme al artículo cuarenta, inciso d) 'nombrar al Gerente General y demás cargos de confianza', y en el presente caso el demandante fue designado por el Rector en el cargo de confianza que ostentó durante todo su ciclo laboral, lo que está probado con la Resolución Rectoral de folios ocho a nueve, por tanto no hay duda de tal calificación. Máxime si la contratación se realizó para que el actor 'trabaje directamente con el Rector', tal como aparece establecido en la cláusula tercera del contrato de trabajo de folios seis a siete, de folios ocho, y de las resoluciones rectorales de folios ocho a dieciséis, siendo el Rector el órgano máximo de Dirección Universitario de la **Universidad**, conforme al artículo treinta y cuatro del referido Estatuto.

A ello se suma el hecho de que al demandante se le comunicó por escrito que el puesto que ocuparía era de confianza, y que así fue calificado dicho cargo, lo que expresamente consta del contrato de trabajo y de las resoluciones rectorales citadas, de modo que el actor no puede negar que conocía desde el inicio de su actividad laboral tal situación. A lo que se añade que en las boletas de pago presentadas como medios probatorios del actor, que obran de folios treinta y siete a ciento veintinueve, aparece de modo expreso o que ejerce el cargo de Secretario general y en la mayoría de ellos, además, se especifica que el cargo es de confianza, pero basta el hecho de que se trate de ocupar el cargo referido para que el actor tenga claro que su cargo era de confianza, no solo por sus contratos y designaciones preexistentes, sino por la naturaleza misma del cargo y de la función desempeñada. Y, si bien, en las boletas de folios ciento veintiuno a ciento cuarenta y seis no aparece el cargo referido ni la condición de confianza, ello no cambia la situación en la medida que el actor hasta su cese continuó ejerciendo el mismo cargo, sobre la base de los mismos contratos y Resoluciones Rectorales de designación. Por tanto, la inob-

servancia de las formalidades en algunas boletas de pago no enerva dicha condición de confianza si de la prueba actuada esta se acredita, tal como lo sostiene el Tribunal Constitucional en la STC N° 3501-2006 AA/TC.

En suma, en el presente se cumplen todos los requisitos para sostener que el cargo desempeñado por el actor durante toda su vida laboral fue de confianza.

Quinto: Teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos que anteceden, es oportuno referimos a las infracciones normativas sustentadas por el recurrente en el siguiente sentido

5.1 Inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, señala que el Colegiado Superior al haber inaplicado el Principio de Primacía de la Realidad no solo ha desestimado la reposición como pretensión principal de la demanda, sino también ha desestimado en vía alternativa la indemnización por despido arbitrario, al limitarse en señalar que el cargo que desempeñaba era de confianza a la fecha del cese, sin analizar si la demandada tenía facultades para ejecutar el despido sin causa, y si el recurrente a su fecha de ingreso ocupaba un cargo administrativo o de confianza, como es el de Secretario General. Sobre el particular, conforme lo hemos sostenido anteriormente, está suficientemente probado que todo el ciclo laboral del actor en la Universidad se desarrolló ocupando el puesto de confianza de Secretario General, lo que además se sustenta en la primacía de la realidad, toda vez que así ocurrieron los hechos en la realidad, y sostener lo contrario sería crear una falsa apreciación de los hechos, lo que afectaría la vigencia del mencionado principio que informa al Derecho Laboral. Por tanto la causal deviene en infundada.

De otro lado debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú establece que 'La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario'. No tratándose el presente caso de un despido arbitrario, en la medida que en el caso de autos estamos frente a una 'situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el retiro de confianza en cambio es de naturaleza subjetiva'⁽⁸⁾, y como tal no resultaría factible juzgar el carácter arbitrario ni el despido, por tanto la causal deviene en infundada.

5.2 Inaplicación del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que la norma denunciada señala que para cuantificar la indemnización por despido arbitrario, corresponde a una remuneración y media por cada año completo de servicios o doce remuneraciones como tope, por lo que no existe motivo por el que el Colegiado Superior desestime esta reclamación, solo por el hecho de, haber cesado bajo el cargo de confianza como Secretario General; que si bien el retiro de confianza no se encuentra regulado en la ley como causa de cese justificado, y que al desaparecer dicha confianza, no es posible la subsistencia de la relación laboral, esto no supone que el empleador se libere de la indemnización tarifada que refiere la norma denunciada.

Sobre el particular, estando probado la no existencia de despido, en los términos normativos, y menos que se pueda juz-

gar el carácter arbitrario o no del mismo por las razones señaladas que el cese del actor obedece a una estamos frente a una 'situación especial que extingue el contrato de trabajo; pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el retiro de confianza en cambio es de naturaleza subjetiva', mal podría resultar aplicable una norma cuyo supuesto de hecho es la pre existencia acreditada de un despido arbitrario. Lo que determina que la causal devenga en infundada.

Sexto: Cabe precisar, que de acuerdo a los causales declarados procedentes, como a los fundamentos del recurso de casación, el recurrente se encuentra impugnando el extremo que declaró infundado el pago de la indemnización por despido arbitrario, por lo que la pretensión principal que solicita su reposición que fue declarada infundada por las instancias de mérito, se encuentra consentida. El tal sentido, nuestra decisión se encuentra limitada a resolver sobre las causales relacionadas con la pretensión subordinada.

Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a

cuatrocientos noventa y cuatro; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, sobre reposición por despido incausado y otros y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA
MAC RAE THAYS
CHAVES ZAPATER
ARIAS LAZARTE

No se ha incluido los votos singulares de los jueces supremos: Arévalo Vela y Chaves Zapater.

Tampoco, el voto en discordia del juez supremo Yrivarren Fallaque, con la adhesión de los jueces supremos de la Rosa Brediñana y Malca Guaylupo.

NOTAS

- (1) Artículo 27° Constitución Política del Perú. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
- (2) Fs. 148 a 171, subsanada en fojas 178 a 209.
- (3) Fs. 316 a 334.
- (4) Fs. 469 a 494.
- (5) AREVALO VELA, Javier y YNAMI GARCÍA Suhel. *Diálogo con ta jurisprudencia N° 112, Gaceta Jurídica*, p. 29.
- (6) STC 03501-2006-AA/TC.
- (7) AREVALO VELA, Javier y otra. *Idem*, p. 31.
- (8) STC 3501-2006-PA/TC.

SUNAT

Recaudación por contribuciones a la seguridad social aumentó 4.98%

La recaudación total de los recursos de la Seguridad Social (contribuciones al EsSalud y la ONP) sumó S/ 1 121,13 millones en agosto, importe mayor en S/ 53,18 millones al monto registrado en el mismo mes del año anterior y que representa un crecimiento de 4.98% en términos nominales.

Para el caso de las contribuciones al Seguro Social de Salud (EsSalud), la recaudación ascendió a S/ 809,74 millones, importe mayor en S/ 36.01 millones respecto a agosto del año anterior, con un incremento nominal de 4.65%.

Por su parte, la recaudación por los aportes a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) alcanzó los S/ 311.39 millones en agosto, registrando un crecimiento nominal de 5.84% respecto de similar mes del año pasado, importe que equivale a un incremento de S/ 17.18 millones.

Los resultados de la recaudación de las contribuciones a la seguridad social aún no alcanzan a recuperar el impacto de la reducción ocasionada por la exoneración a las gratificaciones, sin embargo, el mercado laboral ha sido favorable.

En el siguiente gráfico se presenta un incremento del 2.91% y 3.33% en el número de Empleadores afectos al EsSalud y a la ONP respectivamente con respecto al año anterior, resultado que ha sido posible gracias a la facilitación del registro de información de los trabajadores T-Registro, que ha servido para fomentar la formalización laboral.

Con respecto al número de acreditados al EsSalud se muestra un incremento en los Asegurados Regulares, Pensionistas y Seguro Agrario de 1.93%, 2.15% y 7.77%, respectivamente, demostrando el buen desempeño de la recaudación y Administración Tributaria.

En relación al comportamiento de la recaudación por sectores económicos, se observa que los rubros más dinámicos fueron Agropecuario y Pesca, Turismo y Hotelería y, Telecomunicaciones, con tasas de crecimiento nominal de 17.56%, 13.97% y 12.89% respectivamente; mientras que los sectores menos dinámicos fueron los de Construcción, Minería e Hidrocarburos -19.53%, -3.69% respectivamente.

Gerencia de Comunicaciones

Nota de Prensa N° 142-2016 - martes 20 de setiembre del 2016.