

**BOLETÍN AL DÍA
LABORAL**
Edición especial

NUEVO CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA
SOBRE LA INDEMNIZACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA - CASACIÓN
LABORAL N.º 29553-2024 LORETO

Sumilla:

Con fecha 20 de abril de 2026, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la Casación Laboral N.º 29553-2024 Loreto. Esta sentencia señala que los trabajadores de confianza que ingresaron directamente a ocupar un cargo de confianza sí tienen derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario, en caso de retiro de confianza.

I. ANTECEDENTES DEL CASO:

El demandante interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que había declarado infundada su demanda de indemnización por despido arbitrario. En el caso concreto, la controversia se centró en determinar si el despido producido por retiro de confianza otorgaba o no al trabajador el derecho a percibir una indemnización por despido arbitrario.

II. CRITERIO ADOPTADO POR LA CORTE SUPREMA:

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República (en lo sucesivo 4SDCSCS) precisó que el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, comprende dos dimensiones principales: el acceso a un puesto de trabajo y la protección frente al despido sin causa justa. Asimismo, la Sala indicó que el legislador ha regulado las causas de extinción del contrato de trabajo en el artículo 16 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

Sobre esta base, la Cuarta Sala Suprema concluyó que el retiro de confianza no se encuentra previsto legalmente como una causa justa de extinción del contrato de trabajo. En consecuencia, **cuando la relación laboral se extingue únicamente por dicho motivo, se configura un despido arbitrario susceptible de pago de indemnización en favor del trabajador de confianza.**

Entre los principales argumentos desarrollados por la 4SDCSCS, destacan los siguientes:

- a.** La normativa laboral no reconoce el retiro de confianza como una causa justa de extinción del contrato de trabajo.
- b.** La legislación vigente no excluye a los trabajadores de confianza de la protección frente al despido arbitrario.

c. Si bien los trabajadores de confianza cuentan con reglas especiales en determinadas materias como jornada máxima, indemnización vacacional o libertad sindical, no existe una disposición legal que los excluya expresamente del derecho a la indemnización por despido arbitrario.

III. DECISIÓN EN EL CASO CONCRETO:

Luego de determinar que el demandante tenía la condición de trabajador de confianza, la 4SDCSCS concluyó que dicha condición no lo excluía de la indemnización por despido frente al retiro de confianza. Por ello, actuando en sede de instancia, la Cuarta Sala declaró fundada la demanda, en el extremo referido al pago de la indemnización por despido arbitrario.

IV. APARTAMIENTO DEL CRITERIO JURISPRUDENCIAL ANTERIOR:

Hasta antes de este pronunciamiento, el criterio jurisprudencial predominante distinguía entre dos tipos de trabajadores de confianza:

- a.** Trabajadores que ingresaron directamente a ocupar un cargo de confianza.
- b.** Trabajadores que iniciaron la relación laboral en un cargo ordinario y, posteriormente, fueron promovidos a un puesto de confianza.

Bajo dicho criterio, se había entendido que los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza no tenían derecho a la indemnización por despido arbitrario cuando el empleador les retiraba la confianza.

Esta posición fue recogida, entre otros criterios, en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, publicado el 1 de septiembre de 2018, en el cual se sostuvo que los trabajadores de confianza que ingresaron directamente a un cargo de dicha naturaleza no tenían derecho a la indemnización por despido arbitrario.

Sin embargo, en la Casación Laboral N.º 29553-2024 Loreto, la 4SDCSCS señala, en el fundamento décimo sexto, que se aparta de los criterios emitidos anteriormente en casos similares, conforme a las razones desarrolladas en la sentencia.

Conviene señalar que esta casación no constituye un precedente de observancia obligatoria, por lo cual no tiene que ser seguida obligatoriamente por los jueces de instancias inferiores o por otras salas de la Corte Suprema, concretamente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social, que aún puede seguir considerando válida la terminación del contrato de trabajo por retiro de confianza, y sin pago de indemnización. Sin embargo, marca un cambio de criterio importante en al menos un sector de la Corte Suprema, que podría empezar a fallar en el sentido de otorgar indemnizaciones en caso de retiro de confianza.

V. IMPACTO LABORAL PARA LAS EMPRESAS:

Este nuevo criterio resulta relevante para la gestión de trabajadores de confianza, especialmente en aquellos casos en los que las empresas evalúan la extinción del vínculo laboral por retiro de confianza.

En atención a ello, recomendamos considerar las siguientes medidas preventivas:

- a.** Revisar los planes de desvinculación de trabajadores de confianza, a fin de evaluar el nivel de contingencia asociado al retiro unilateral de confianza. En estos casos, los convenios de mutuo disenso pueden constituir una alternativa menos riesgosa.
- b.** Identificar los casos recientes de retiro de confianza, especialmente aquellos producidos dentro de un plazo aproximado de 45 días naturales, en la medida en que dichos trabajadores podrían invocar este nuevo criterio para reclamar el pago de una indemnización por despido arbitrario.
- c.** Revisar la correcta calificación de los cargos de confianza, verificando que dicha condición se encuentre debidamente sustentada en las funciones reales del puesto, el organigrama, los documentos internos y las comunicaciones efectuadas al trabajador.
- d.** Evaluar, caso por caso, la estrategia de salida aplicable a los trabajadores de confianza, considerando que el retiro de confianza podría generar contingencias económicas adicionales si no se gestiona adecuadamente.

Si tuviera alguna duda o comentario en relación con estas disposiciones, no dude en comunicarse con nuestro estudio: estudio@gydabogados.com

Lima, 30 de junio de 2026.

**Equipo laboral de Gálvez & Dolorier
Abogados:**



Javier Dolorier	jdolorier@gydabogados.com
Flor Villaseca	fvillaseca@gydabogados.com
Carlos Cárdenas	ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca	avillaseca@gydabogados.com
Ambar Paz	apaz@gydabogados.com
Antonio Luyo	aluyo@gydabogados.com
Joaquin de Almenara	jdealmenara@gydabogados.com