

PARA : **SILVIA RENEE MEZA FALLA**
Directora General de Trabajo

DE : **SILVIA RENEE MEZA FALLA**
Directora de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre indemnizaciones por despido de altos cargos.

REFERENCIA : a) Hoja de Elevación N° 000038-2025-MTPE/4/10 (MTPE/420250160295)
b) Provéído N° 001793-2025/MTPE/2/14
c) Provéído N° 001656-2025/MTPE/2/14

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documentos de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante la Hoja de Elevación N° 000038-2025-MTPE/4/10, la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite al Viceministerio de Trabajo la consulta formulada por la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la Embajada de España en Perú sobre la existencia de "legislación en la que se limite las indemnizaciones por despido a los altos cargos", esto es indemnizaciones por despido a personal de alta dirección.
- 1.2. Mediante Provéído N° 001793-2025/MTPE/2/14 y Provéído N° 001656-2025/MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo remite el mencionado documento a la Dirección de Normativa de Trabajo para conocimiento y fines pertinentes. Ello, en atención a lo remitido por el Despacho Viceministerial de Trabajo.
- 1.3. Conforme a lo previsto en el artículo 65 del Texto Integrado (TI) del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo es la unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Trabajo encargada de proponer y ejecutar la política nacional y sectorial en materia sociolaboral, así como proponer normas, emitir opinión y estudios técnicos especializados, en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo en el sector privado; por lo que, se emite el presente documento en el marco de dichas competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE)
- 2.3. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 798, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR
- 2.4. Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

III. ANALISIS

- 3.1. El artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece que la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario.
- 3.2. Por su parte, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 798, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 43, establece que el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.
- 3.3. Sin embargo, dicho cuerpo normativo y sus normas complementarias carecen de un mandato expreso y específico que regule las indemnizaciones por despido de personal de alta dirección en las relaciones de trabajo del sector privado.
- 3.4. En ese escenario, es de notar que, la doctrina jurisdiccional, a través de sus diversos pronunciamientos, ha procurado atender esta problemática, destacando entre ellos, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en el cual, entre otras materias, se señaló lo siguiente:
 - Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador le retire la confianza.
 - Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.
- 3.5. En concordancia, el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 03501-2006-PA/TC y 1828-2010-PA/TC, ha abordado el

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

despido de trabajadores de confianza y dirección en la misma línea de la Corte Suprema.

- 3.6. Tales pronunciamientos, entre otros, han sido considerados por la Dirección de Normativa de Trabajo en la opinión técnica emitida mediante el Informe N° 145-2019-MTPE/2/14.1 sobre el pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del retiro de confianza (y dirección). Siendo ello así, se adjunta el mencionado informe para conocimiento y fines pertinentes.
- 3.7. Aunado a ello, téngase en consideración que, con posterioridad a la precitada opinión técnica, mediante Casación Laboral N° 25139-2022, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República acogió lo señalado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo, ratificando su posición. En ese sentido, se adjunta, además, la mencionada casación.
- 3.8. Finalmente, cabe indicar que, en tanto la Dirección de Normativa de Trabajo tiene la competencia para emitir opinión en materia de relaciones laborales en el sector privado; sería importante contar adicionalmente con la opinión de Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), quien tiene la rectoría del el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) y la función específica de emitir opinión técnica vinculante en el ámbito de su competencia.
- 3.9. Ciertamente, conforme al artículo 46¹ de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dentro de los Sistemas Administrativos que regulan los recursos de las entidades de la administración pública, se encuentra el SAGRH.
- 3.10. De acuerdo al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1023, el SAGRH es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.
- 3.11. De esta forma, según la Tercera Disposición Complementaria Final² del Decreto Legislativo N° 1023, el SAGRH comprende a los distintos regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, salvo excepciones previstas en la citada norma, tales como los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional del Perú y el Servicio Diplomático de la República, o la Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público.

¹ Artículo 46.- Sistemas Administrativos

Los Sistemas Administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso.

Los Sistemas Administrativos de aplicación nacional están referidos a las siguientes materias:

1. Gestión de Recursos Humanos (...).

² TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema

Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

Los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y del Servicio Diplomático de la República, se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades, en todo lo que no sea regulado o les sea atribuido por la Autoridad con carácter específico. La Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público se rigen por sus propias normas

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: 6G7H02G

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 3.12. En dicha línea, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece en el artículo 1³ que el régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas, entre las cuales se encuentra, el Poder Ejecutivo, que comprende a los Ministerios, mientras la Novena Disposición Complementaria Final⁴ señala expresamente que la ley es aplicable a todos los servidores civiles contratados bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276 y el Decreto Legislativo 728.
- 3.13. Por último, tenemos que, conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023, SERVIR tiene la rectoría del SAGRHR, y conforme a los incisos c), e) y h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023⁵, es parte de sus funciones dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del SAGRHR, emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional, y emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.
- 3.14. Teniendo en cuenta la normativa expuesta, se deberá entender que las relaciones laborales individuales y colectivas de trabajo en el sector público, indistintamente del régimen laboral del que verse, son reguladas y organizadas por el SAGRHR, y la rectoría y competencia exclusiva de dicho sistema recae en SERVIR.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. La Dirección de Normativa de Trabajo señala que el régimen laboral de la actividad privada carece de un mandato expreso y específico que regule las indemnizaciones por despido de personal de alta dirección en las relaciones de trabajo del sector privado.
- 4.2. Ante ello, la doctrina jurisdiccional, a través de sus diversos pronunciamientos, tanto de la Corte Suprema de Justicia, así como del Tribunal Constitucional, ha procurado atender dicha problemática.
- 4.3. Tales pronunciamientos y otros han sido considerados por la Dirección de Normativa de Trabajo en la opinión técnica emitida mediante el Informe N° 145-2019-MTPE/2/14.1 sobre el pago de indemnización por despido arbitrario en virtud del retiro de confianza, la cual incluye a los trabajadores de dirección. Siendo ello así, se adjunta el mencionado informe para conocimiento y fines pertinentes.

³Artículo 1. Ámbito de aplicación

El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.

b) El Poder Legislativo.

c) El Poder Judicial.

d) Los Gobiernos Regionales.

e) Los Gobiernos Locales.

f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.

g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

⁴ NOVENA. Vigencia de la Ley

a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

⁵ Artículo 10.- Funciones de la Autoridad

La Autoridad tiene las funciones siguientes: (...)

c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas.

e) Desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema.

h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validador/Documental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: 6G7H02G

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 4.4. Aunado a ello, téngase en consideración que, con posterioridad a la precitada opinión técnica, mediante Casación Laboral N° 25139-2022, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República acogió lo señalado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo, ratificando su posición. En ese sentido, se adjunta, además, la mencionada casación.
- 4.5. Finalmente, en tanto la Dirección de Normativa de Trabajo tiene la competencia para emitir opinión en materia de relaciones laborales en el sector privado; corresponde a SERVIR, quien tiene la rectoría del SAGRH, emitir opinión técnica vinculante en el ámbito de su competencia.

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe, de contar con el visto bueno de la Dirección General de Trabajo, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SILVIA RENEE MEZA FALLA
DIRECTORA
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SMF/mcg)

EXP. 0160295-2025