



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO Y SUS DERECHOS A SER INDEMNIZADOS POR DESPIDO ARBITRARIO”: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA JURÍDICA.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas**

**Autor:**

Hugo Ynocente Fernández Jáuregui

**Asesor:**

Dr. Maysdiye Ines Absi Saavedra

Trujillo - Perú

2019

## DEDICATORIA

A MIS PADRES QUE DESDE EL CIELO ILUMINAN MI CAMINO,  
TRANSMITIENDOME LA FORTALEZA ESPIRITUAL DE NUESTRO DIOS  
ALTISIMO OMNIPOTENTE, OMNIPRESENTE.

## **AGRADECIMIENTO**

AGRADESCO A DIOS, POR GUIARME POR EL SENDERO DEL BIEN,  
CON AMOR AL PROJIMO, A MIS PADRES QUE PARTIERON CON EL  
SEÑOR Y ME TRASMITIERON EL GRAN LEGADO DE LA HUMILDAD,  
Y A MIS HIJOS POR SU APOYO Y COMPRENSIÓN INCONDICIONAL.

MUCHAS GRACIAS.

## Tabla de contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DEDICATORIA .....</b>               | <b>2</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO .....</b>            | <b>3</b>  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>          | <b>5</b>  |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>         | <b>6</b>  |
| <b>RESUMEN .....</b>                   | <b>7</b>  |
| <b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>  | <b>27</b> |
| <b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....</b>  | <b>36</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b> | <b>37</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |       |
|--|-------|
| Tabla 01: Estrategia de búsqueda.....  | pg.13 |
| Tabla 02: Proceso de Revisión y clasificación.....   | pg15  |
| Tabla 03: Procedimientos.....  | pg22  |
| Tabla 04: Proceso de revisión incluida.....  | pg23  |
| Tabla 05: Proceso de revisión excluida.....  | pg26  |
| Tabla 06: Proceso de análisis, síntesis, conclusiones de la<br>Bibliografía jurídica incluida..... | pg31  |

## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico N° 01: Resultados encontrados en distintas fuentes según las palabras claves.....pg30

## RESUMEN

El presente trabajo consiste en analizar la legislación peruana referente a que si los trabajadores de confianza del régimen laboral privado al retirársele la confianza y ser despedidos tengan el derecho a percibir una indemnización por parte de la empresa y/o empleador; para lo cual como objetivos; tenemos que identificar la legislación que aplique en el Perú sobre derechos de los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, en relación al despido arbitrario al retirársele la confianza, seleccionar la legislación que aplique en el derecho laboral a los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, al retirársele la confianza y ser despedido, determinar la utilidad de la legislación que se aplica en el Perú a los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, al retirársele la confianza y ser despedido. La fuente de información donde se ubicó la información fue de Google académico, encontrándose jurisprudencia relevante, asimismo se encontró literatura jurídica comparada. Teniéndose en cuenta el periodo de 20 años, considerando criterios de inclusión y exclusión para la adecuada y oportuna selección de bibliografía, seleccionando trece bibliografías muy relevantes para responder a la pregunta de investigación.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajador de confianza, empleado de confianza, indemnización, despido arbitrario.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Hablar de trabajador de confianza en el Régimen Laboral Privado desde una perspectiva jurídica nacional peruana, encontramos diferentes normas en las cuales existen contradicciones sobre dicha problemática; en relación de que si, a este tipo de trabajador le corresponde el derecho de ser indemnizado por despido arbitrario. No obstante, se han ubicado algunas revistas del entorno jurídico en nuestro país, en la cual se realiza el análisis correspondiente sobre esta problemática de las cuales formaran parte de la revisión sistemática. La revisión sistemática consiste en verificar la cantidad y claridad de contenidos en relación al tema investigado de manera minuciosa para poder orientar y responder a la pregunta de investigación; Cómo la legislación peruana influye en los trabajadores de confianza del régimen laboral privado al retirársele la confianza y ser despedidos. Así mismo, direccionarse el trabajo de investigación al objetivo general; Analizar en la legislación peruana sobre los trabajadores del régimen laboral privado al retirársele la confianza y ser despedidos. Así como, los objetivos específicos; identificar la legislación que aplique en el Perú sobre los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, en relación al despido arbitrario al retirársele la confianza; seleccionar la legislación que aplique en el derecho laboral a los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, al retirársele la confianza y ser despedido. Determinar la utilidad de la legislación que se aplica en el Perú a los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, al retirársele la confianza y ser despedido.

Para poder cumplir con nuestros objetivos planteados, consiste en identificar los aportes jurídicos sobre las legislaciones que contemplan el derecho a ser

indemnizado por despido arbitrario en caso de trabajadores de confianza pertenecientes al régimen laboral privado, recopilamos veinte Publicaciones, que posteriormente en el proceso de selección y análisis se redujeron a 12 publicaciones seleccionadas, las cuales se encuentran ubicadas Google académico, biblioteca virtual de UPN, jurisprudencias del Tribunal Constitucional y casaciones de la Corte Suprema.

La literatura seleccionada fue de autores de los países como México, España; así como la legislación peruana. Los cuales contienen investigaciones y análisis sobre los trabajadores de confianza del régimen laboral privado y sus derechos a ser indemnizado. La temática es abordada por (NESTOR DEL BUEN, 2000) asevera 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. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento” (Mayra Minchola Campaña, 2017) la autora en su investigación hace la diferencia entre trabajador de dirección y de confianza, llegando a definir que el trabajador de confianza viene a ser el que tiene contacto personal y directo con el empleador y tiene acceso a secretos comerciales, industriales y profesionales y a información de carácter reservado; así mismo, comprende a aquellos cuyas opiniones son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

Desde la perspectiva de los derechos a ser indemnizados, tenemos a (ZAVALA, 2018) “el trabajador de confianza desde el inicio de la relación laboral, no tiene

derecho a indemnización por despido”, así mismo tenemos jurisprudencia del Tribunal Constitucional. (Tribunal Constitucional N° 4492-2004-AA/TC, 2004) estableció lo siguiente: “Estableció que el trabajador de confianza no tiene derecho a la reposición, si su cese se produjo como consecuencia de la «pérdida» de la confianza por parte de su empleador, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho del trabajador de accionar en la vía correspondiente lo que significa que nada le impide al trabajador de confianza que reclame su derecho a una indemnización por despido arbitrario como cualquier otro trabajador”.

En tal sentido investigar sobre la temática de Trabajadores de confianza del régimen laboral privado y sus derechos a ser indemnizados por despido arbitrario, no obstante, se realizó una investigación activa para poder determinar la relevancia de explicitar la norma sobre los derechos de un trabajador de confianza.

### **Formulación del problema de investigación**

¿Cómo la legislación peruana influye en los trabajadores de confianza del régimen laboral privado al retirársele la confianza y ser despedidos?

### **Objetivo General**

Analizar en la legislación peruana sobre los trabajadores del régimen laboral privado al retirársele la confianza y ser despedidos. Así como, los objetivos específicos; **Objetivo Específico**

Identificar la legislación que aplique en el Perú sobre los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, en relación al despido arbitrario al retirársele la confianza.

Seleccionar la legislación que aplique en el derecho laboral a los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, al retirársele la confianza y ser despedido.

Determinar la utilidad de la legislación que se aplica en el Perú a los trabajadores de confianza del régimen laboral privado, al retirársele la confianza y ser despedido.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación consiste en usar la metodología PRISMA y el metaanálisis para la búsqueda y la extracción de información de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación, así como teniendo en cuenta palabras claves como: trabajador de confianza, empleado de confianza, indemnización del trabajador de confianza, despido arbitrario del trabajador de confianza, y con ello lo representamos mediante un cuadro sintetizado. La presente investigación cumpliendo con los elementos descritos anteriormente, busca reunir todo el conocimiento del trabajador de confianza del régimen laboral privado y sus derechos a ser indemnizado por despido arbitrario. Por tanto, la pregunta para la investigación establecida para poder conducir el proceso metodológico es: Cómo la legislación peruana influye en los trabajadores de confianza del régimen laboral privado al retirársele la confianza y ser despedidos. Para garantizar el proceso de búsqueda se definieron las palabras claves, mencionada en el párrafo anterior. Definiéndose en la base de datos genéricos de Google académico, biblioteca virtual de UPN, jurisprudencias del Tribunal Constitucional y casaciones de la Corte Suprema, teniendo como periodo de investigación los últimos 20 años, en el idioma español y bibliografía encontrada en países de idioma español, con un total de 20 bibliografías encontradas.

En Google académico, es una biblioteca virtual abierta que se encontró las jurisprudencias correspondientes a la legislación peruana, así como en derecho comparado en países como España, México; biblioteca virtual y física de UPN, ubicamos investigaciones precedentes al tema que se está investigando se tuvo en cuenta periodos de investigación los últimos 20 años, en el idioma español.

**TABLA N° 01: ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA**

| RECURSOS  | CRITERIO DE INCLUSIÓN   | CRITERIO DE EXCLUSIÓN                          |
|---|---|--|
| Búsqueda en portales de datos                           | Libros, artículos, tesis y jurisprudencia peruana   | Periódicos, revistas, pptts, informes técnicos |
| Hallazgos de publicaciones digitales con acceso abierto | Idioma: español<br>Publicación en países de habla hispana   | Informe en ingles entre otros.                 |
| Autor   | Contenido: Trabajadores de confianza del régimen laboral privado y sus derechos a ser indemnizados por despido arbitrario | Documentos sin autor, sin nombre               |

*Fuente: elaboración propia*

TABLA N° 2: **PROCESO DE REVISIÓN Y CLASIFICACIÓN**

| Autor                      | Fuente   | País                          | Año          | Breve resumen   | Aporta |
|----------------------------|--|-------------------------------|--------------|---|--------|
| Nestor del Buen Lozano     | Libro electrónico: Derechos del trabajador de confianza. | Mexico                        | 01-01-2003   | 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 éste desempeña. | Si     |
| Perú Contable – Laboral    | Gestion.pe.  | Perú                          | 08-03-2019   | No todo despido genera indemnización. Hay despidos que son justos que se fundan en una causa que está prevista por la ley.                                  | No     |
| Barranco Chavarría Alberto | Texto electrónico: Empresa/ Mas del choque de trenes.    | El Norte; Monterre y, México. | 11- 09- 1996 | La inteligencia de que la totalidad de los trabajadores de confianza nunca podrá ser mayor del 10 por ciento del total de trabajadores de base.             | Si     |
| Valero, Leonardo           | Entrevista electrónica: David Cortes/ Desmantela         | Mexico, Saltillo              | 11-08-2002   | Los trabajadores de confianz a de Pemex decidieron formar un frente común, Cortes preciso que además de los despidos, se han tomado                         | Si     |

|                      |  |      |            |   |    |
|----------------------|--|------|------------|---|----|
|                      | Pemex recursos humanos.  |      |            | decisiones para otorgar concesiones de tipo salarial a los trabajadores sindicalizados.   |    |
| Víctor Zavala Lozano | El peruano.  | Peru | 03-07-2018 | En este caso, el despido arbitrario fue indemnizado y aceptado por el trabajador al firmar la hoja de liquidación de sus beneficios sociales, incluida la indemnización de ley.             | Si |
| Legislación          | Norma: TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, (LPCL) D.S. N° 003-97-TR | Peru | 27-03-1997 | Art.38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. | Si |
| Norma                | Reglamento. (TUO) De la Ley de Fomento y empleo.                         | Peru | 26.01.96   | Art. 60°.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador.  | Si |

|                   |   |           |            |   |    |
|-------------------|---|-----------|------------|---|----|
| Normas Legales    | Ley N°28175 Ley Marco del Empleo.                                   | Lima-Peru | 19-02-2014 | Art 4.- Clasificación<br>El personal del empleo público se clasifica en: 1. Funcionario Público, 2. Empleado de confianza.  | Si |
| Miguel Torres     | Revista- Noticiero Contable   | Lima-Perú | 15-02-2013 | Lo que tiene que saber todo trabajador de confianza y/o dirección es que puede ser despedido de su centro de labores solo perdiendo la confianza, aun realizando muy bien su trabajo. | No |
| German Lora       | El comercio: La equivocada reposición de trabajadores de confianza. | Lima-Perú | 04-07-2018 | En el sector privado cuando a un trabajador de confianza se le retira esta, la consecuencia es que el trabajador queda desvinculado con el correspondiente pago de la indemnización.  | No |
| Jurisprudencia TC | Exp N° 4492   | Lima-Perú | 2004       | Estableció que el trabajador de confianza no tiene derecho a la reposición, si su cese se produjo como consecuencia de la «pérdida» de la   | Si |

|                      |   |        |                     |   |    |
|----------------------|---|--------|---------------------|---|----|
|                      |   |        |                     | confianza por parte de su empleador.  |    |
| del TC.              | Sentencia del TC.<br><br>Exp N° 03501-<br><br>2006PA/TC   | Perú   | 15-03-<br><br>2007  | En la Corte Suprema de Justicia, el órgano jurisdiccional que ha emitido polémicos fallos al respecto; polémicos en tanto no se aprecia predictibilidad lo cual debería caracterizar las decisiones judiciales. | Si |
| Jurisprudenci<br>a.  | VII PLENO<br>JURISDICCIONA<br>L LABORAL.                  | Perú   | 01 –<br>09-<br>2018 | El trabajador de confianza desde el inicio de la relación laboral, no tiene derecho a indemnización por despido.  | Si |
| Toyama<br>Miyagusuku | Libro: El Derecho<br>Individual de<br>trabajo en el Perú. | Perú   | 2015                | Respecto al periodo de prueba, en los trabajadores de confianza puede extenderse  | Si |
|                      | Blog- Runa.   | México | 13-12-<br>2017      | hasta 6 meses; mientras que el personal de dirección se puede extender hasta un año.<br><br>De acuerdo a la Legislación Laboral Mexicana, un trabajador de confianza es   | No |

|                 |             |           |            |   |    |
|-----------------|-------------|-----------|------------|---|----|
|                 |             |           |            | aquel que, dependiendo de sus funciones dentro de la empresa, tiene una gran responsabilidad y se encuentra por encima del nivel de mando del resto de los trabajadores.                        |    |
| Fuerza Popular. | Gestion.pe. | Lima-Perú | 04-04-2019 | La congresista de Fuerza Popular, Úrsula Letona, presentó esta semana un proyecto de ley (N° 4118/2018-CR), el cual elimina el tope a la indemnización por despido arbitrario.                  | No |
| Casacion        | Exp N° 2037 | Lima-Perú | 2000       | Se ha establecido que no es una causa justa de despido el retiro de la confianza, siendo un acto unilateral del empleador que debe ser indemnizado como si se tratara de un despido arbitrario. | Si |

|                             |   |                    |                |  |    |
|-----------------------------|---|--------------------|----------------|--|----|
|                             | Revista-<br>Tendencias 21.                | Madrid-<br>España. | 02-07-<br>2012 | Según los investigadores, los empleados de “confianza” en ocasiones utilizan información confidencial de las compañías para hacer daño, una vez fuera de ellas.  | No |
| Cesar<br>Puntriano<br>Rosas | La Ley- El Angulo<br>legal de la noticia. | Lima-<br>Perú      | 07-09-<br>2018 | Si el trabajador ocupaba un cargo de confianza exclusiva accedía a la indemnización legal por despido ante un despido fraudulento, mientras que el trabajador de confianza mixta podía ser repuesto en el puesto de trabajo que ocupó antes de pasar a la posición de confianza. | No |
| Fernando<br>Elias Mantero   | Revista-<br>Actualidad<br>Laboral.        | Lima-<br>Perú      | 27-09-<br>2018 | La calidad de trabajador de confianza se adquiere por la concurrencia de dos requisitos copulativos siendo insuficiente que se trabaje en contacto directo con el  | No |

|                              |                          |                    |      |   |    |
|------------------------------|--------------------------|--------------------|------|---|----|
|                              |                          |                    |      | empleador o personal de dirección.  |    |
| Mayra<br>Minchola<br>Campaña | Informe de investigación | Trujillo –<br>Perù | 2017 | Trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado peruano y el derecho a la indemnización por despido arbitrario. | Si |

*Fuente: elaboración propia*

**TABLA N° 3: PROCEDIMIENTOS**

| DISEÑO Y PLANEACIÓN  | DESARROLLO   | GENERACIÓN DE RESULTADOS   |
|--|--|--|
| El problema de investigación se delimitó con criterios de inclusión y exclusión, así mismo se formuló el problema y el planteamiento de estrategias. | Lecturas y elaboración de resúmenes para la elaboración de la tabla de inclusión y exclusión.<br><br>Definición de palabras claves para la búsqueda. | Síntesis cualitativa de la literatura científica y jurídica.<br><br>Análisis de los hallazgos<br><br>Redacción de los aspectos concluyentes. |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Sistematización de los datos obtenidos a partir de la bibliografía encontrada. |  |
|--|--|--|

*Fuente: elaboración propia*

**TABLA N° 4: PROCESO DE REVISIÓN INCLUIDA**

| AUTOR                      | FUENTE   | PAIS                         | AÑO          | BREVE RESUMEN  |
|----------------------------|--|------------------------------|--------------|--|
| Nestor del Buen Lozano     | Libro electrónico: Derechos del trabajador de confianza.                 | México                       | 01-01-2003   | 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 éste desempeña.  |
| Barranco Chavarría Alberto | Texto electrónico: Empresa/ Mas del choque de trenes.                    | El Norte; Monterrey, México. | 11- 09- 1996 | La inteligencia de que la totalidad de los trabajadores de confianza nunca podrá ser mayor del 10 por ciento del total de trabajadores de base.  |
| Valero, Leonardo           | Entrevista electrónica: David Cortes/ Desmantela Pemex recursos humanos. | México, Saltillo             | 11-08-2002   | Los trabajadores de confianza de Pemex decidieron formar un frente común, Cortes preciso que además de los despidos, se han tomado decisiones para otorgar concesiones de tipo salarial a los trabajadores sindicalizados. |
| Víctor Zavala Lozano       | El peruano.  | Perú                         | 03-07-2018   | En este caso, el despido arbitrario fue indemnizado y aceptado por el  |

|                      |   |           |                |   |
|----------------------|---|-----------|----------------|---|
|                      |   |           |                | trabajador al firmar la hoja de liquidación de sus beneficios sociales, incluida la indemnización de ley.   |
| Legislación          | Norma: TEXTO<br>ÚNICO<br>ORDENADO DEL<br>D. LEG. N° 728,<br>(LPCL) D.S. N°<br>003-97-TR | Perú      | 27-03-<br>1997 | Art.38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. |
| Norma                | Reglamento. (TUO)<br>De la Ley de<br>Fomento y empleo.                                  | Perú      | 26.01.96       | Art. 60°.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador.  |
| Normas<br>Legales    | Ley N°28175 Ley<br>Marco del Empleo.  | Lima-Perú | 19-02-<br>2014 | Art 4.- Clasificación<br>El personal del empleo público se clasifica en: 1. Funcionario Público, 2. Empleado de confianza.  |
| Jurisprudencia<br>TC | Exp N° 4492   | Lima-Perú | 2004           | Estableció que el trabajador de confianza no tiene derecho a la reposición, si su cese se produjo como consecuencia de la «pérdida» de la confianza por parte de su empleador.              |

|                          |   |           |                      |   |
|--------------------------|---|-----------|----------------------|---|
| del TC.                  | Sentencia del TC.<br><br>Exp N° 03501-<br><br>2006PA/TC           | Perú      | 15-03-<br><br>2007   | En la Corte Suprema de Justicia, el órgano jurisdiccional que ha emitido polémicos fallos al respecto; polémicos en tanto no se aprecia predictibilidad lo cual debería caracterizar las decisiones judiciales cual debería caracterizar las decisiones judiciales. |
| Jurisprudencia           | VII PLENO<br><br>JURISDICCIONAL<br><br>LABORAL.                   | Perú      | 01 – 09-<br><br>2018 | El trabajador de confianza desde el inicio de la relación laboral, no tiene derecho a indemnización por despido.  |
| Toyama<br><br>Miyagusuku | Libro: El Derecho<br><br>Individual de<br><br>Trabajo en el Perú. | Peru      | 2015                 | Respecto al periodo de prueba, en los trabajadores de confianza puede extenderse hasta 6 meses; mientras que el personal de dirección se puede extender hasta un año.   |
| Casacion                 | Exp N° 2037   | Lima-Perú | 2000                 | Se ha establecido que no es una causa justa de despido el retiro de la confianza, siendo un acto unilateral del empleador que debe ser indemnizado como si se tratara de un despido arbitrario.   |

|                              |                |                    |      |   |
|------------------------------|----------------|--------------------|------|---|
| Mayra<br>Minchola<br>Campana | Biblioteca UPN | Trujillo –<br>Perù | 2017 | Trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado peruano y el derecho a la indemnización por despido arbitrario. |
|------------------------------|----------------|--------------------|------|---|

*Fuente: elaboración propia*

**TABLA N° 5: PROCESO DE REVISIÓN EXCLUIDA**

| AUTOR                      | FUENTE  | PAIS      | AÑO        | BREVE RESUMEN   |
|----------------------------|---|-----------|------------|---|
| Peru Contable –<br>Laboral | Gestion.pe.   | Peru      | 08-03-2019 | No todo despido genera indemnización. Hay despidos que son justos que se fundan en una causa que está prevista por la ley.  |
| Miguel Torres              | Revista- Noticiero<br>Contable  | Lima-Perú | 15-02-2013 | Lo que tiene que saber todo trabajador de confianza y/o dirección es que puede ser despedido de su centro de labores solo perdiendo la confianza, aun realizando muy bien su trabajo. |
| German Lora                | El comercio: La<br>equivocada<br>reposición de<br>trabajadores de<br>confianza. | Lima-Perú | 04-07-2018 | En el sector privado cuando a un trabajador de confianza se le retira esta, la consecuencia es que el trabajador queda desvinculado   |

|                        |                              |           |            |   |
|------------------------|------------------------------|-----------|------------|---|
|                        |                              |           |            | con el correspondiente pago de la indemnización.  |
| Fuerza Popular.        | Gestion.pe.                  | Lima-Perú | 04-04-2019 | La congresista de Fuerza Popular, Úrsula Letona, presentó esta semana un proyecto de ley (N° 4118/2018-CR), el cual elimina el tope a la indemnización por despido arbitrario.                                  |
| Fernando Elias Mantero | Revista- Actualidad Laboral. | Lima-Perú | 27-09-2018 | La calidad de trabajador de confianza se adquiere por la concurrencia de dos requisitos copulativos siendo insuficiente que se trabaje en contacto directo con el empleador o personal de dirección.            |
|                        | Blog- Runa.                  | México    | 13-12-2017 | De acuerdo a la Legislación Laboral Mexicana, un trabajador de confianza es aquel que, dependiendo de sus funciones dentro de la empresa, tiene una gran responsabilidad y se encuentra por encima del nivel de |

|                       |   |                    |            |  |
|-----------------------|---|--------------------|------------|--|
|                       |   |                    |            | mando del resto de los trabajadores.   |
|                       | Revista-<br>Tendencias 21.                | Madrid-<br>España. | 02-07-2012 | Según los investigadores, los empleados de “confianza” en ocasiones utilizan información confidencial de las compañías para hacer daño, una vez fuera de ellas.  |
| Cesar Puntriano Rosas | La Ley- El Angulo<br>legal de la noticia. | Lima-Perú          | 07-09-2018 | Si el trabajador ocupaba un cargo de confianza exclusiva accedía a la indemnización legal por despido ante un despido fraudulento, mientras que el trabajador de confianza mixta podía ser repuesto en el puesto de trabajo que ocupó antes de pasar a la posición de confianza. |

*Fuente: elaboración propia*

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

La selección de información bibliográfica en base al tema investigado, se consultaron en general 20 investigaciones. Las 20 investigaciones fueron en idioma español, y estas son jurisprudencias peruanas en su mayoría y en su minoría son de derecho comparado. De lo anterior, ósea de las veinte investigaciones tenemos que en Google Académico se encontró la cantidad de 19 y en repositorio de la biblioteca de la UPN se encontró la cantidad de 1 En base a los datos mencionado anteriormente, se realizó el análisis para los siguientes resultados:

TABLA N° 05

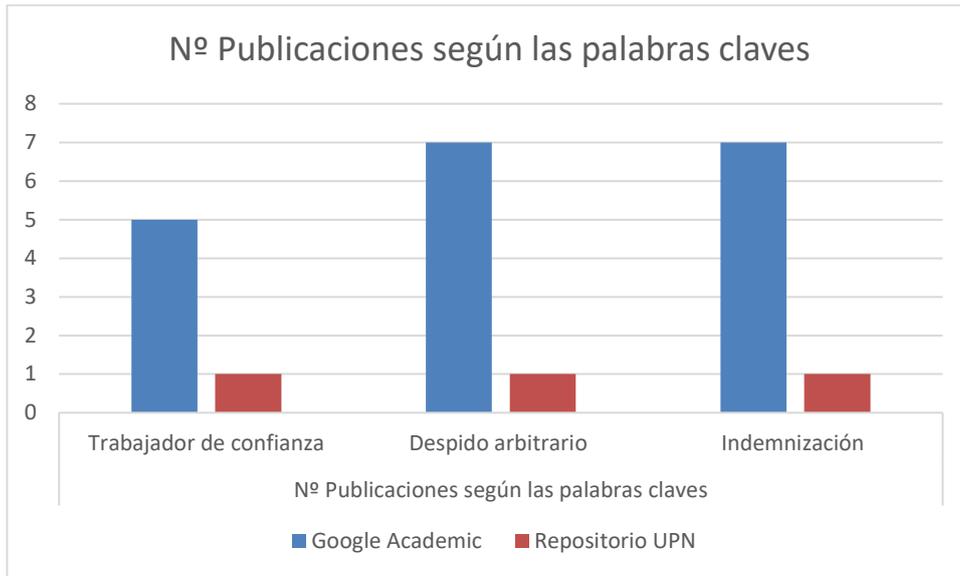
Resultados de la búsqueda de literatura, según la base consultada.

| FUENTE          | N° Publicaciones según las palabras claves |                    |               |
|-----------------|--|--------------------|---------------|
|                 | Trabajador de confianza                    | Despido arbitrario | Indemnización |
| Google Academic | 5  | 7                  | 7             |
| Repositorio UPN | 1  | 1                  | 1             |
| Total           | 6  | 8                  | 8             |

Fuente: elaboración propia.

GRÀFICO N° 01

Resultados encontrados en distintas fuentes según las palabras claves.



Se observa que en la tabla N° 05 y gráfico N° 01 , la mayoría de la informaciones bibliográficas se encontraron en Google Academic.

#### TABLA N° 06

Proceso de análisis, síntesis, conclusiones de las bibliografías jurídicas incluido *(consiste en agrupar publicaciones en virtud a similitudes de contenidos y elaborar una sola conclusión)*

| Temas                     | Síntesis  | Análisis   | Conclusiones  |
|---------------------------|---|--|---|
| Trabajadores de confianza | El trabajo de confianza no es un trabajo especial, sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en | Nos da entender que las funciones específicas que realiza el trabajador por encargo de su empleador, viene | Dentro de las conclusiones debemos tener en cuenta los aportes muy relevantes que realizan ciertos autores, |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | razón de las funciones que este desempeña (Néstor del Bueno 2003).  | a ser la relación especial que existe entre ambos.  | normatividad, jurisprudencia del TC y C.S.J., enfocados en la indemnización y/o                                       |
|  | La totalidad de los trabajadores de confianza nunca podrá ser mayor del 10% del total de trabajadores de base. (Barranco Chavarría 1996).                         | En una empresa donde la obra de mano calificada asciende a 800 trabajadores, 80 trabajadores deberán ser de confianza.              | reposición de los trabajadores de confianza, al ser despedidos por retirárseles la confianza por parte del empleador. |
|  | Existen dos tipos de trabajadores de confianza: el que ingreso en cargo de confianza (confianza exclusiva) y el que fue promovido a dicho cargo (confianza mixta) | El TC establece que el trabajador de confianza exclusiva tenía derecho solamente a cobrar la indemnización legal y no ser repuesto, |   |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | (Jurisprudencia TC-746-2003,4492-2004,2358-2005)  | mientras que el segundo podía escoger entre la reposición o la indemnización por despido.                        |  |
|  | Los trabajadores de confianza de la empresa PEMEX decidieron formar un frente común. (Valero L.2002).                                       | Los trabajadores de confianza al haberse vulnerado sus derechos se ven en la necesidad de crear un frente común. |  |
|  | La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. (Reglamento. T.U.O. De la Ley | Efectivamente el empleador debe realizar una selección y/o evaluación en cumplimiento a la normatividad.         |  |

|                    |   |   |   |
|--------------------|---|---|---|
|                    | de Fomento y empleo).   |   |   |
| Despido arbitrario | Estableció que el trabajador de confianza no tiene derecho a la reposición, si su cese se produjo como consecuencia de la «pérdida» de la confianza por parte de su empleador. (Juris. Del TC. Exp N° 4492) | Al retirarse la confianza al trabajador por parte de su empleador, este no tiene derecho a ser repuesto a su centro de trabajo. | Concluyendo con los diferentes criterios de autores , jurisprudencia del TC y casaciones de la Corte Suprema donde discrepan sobre si le compete la reposición al trabajador de confianza ante un despido arbitrario, al haberse retirado la confianza. |
|                    | Trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado peruano y el derecho a la indemnización por   | Según el criterio de la investigadora el trabajador de dirección y de confianza tienen  |   |

|               |  |  |  |
|---------------|--|--|--|
|               | despido arbitrario.<br>(Mayra Minchola Campaña).   | derecho a ser indemnizados.  |  |
|               | La Corte Suprema ha señalado que la falta de confianza no es una causal de despido o que la indemnización por despido arbitrario procede ante una intención injustificada del contrato de un trabajador de dirección o de confianza.(CAS.4298- 2009) | El retiro de confianza del trabajador por parte de su empleador no contempla una causal de despido, así como la extinción del contrato procede la indemnización. |  |
|               |  |  |  |
|               |  |  |  |
| Indemnización | La indemnización por despido arbitrario es   | Al trabajador despedido se le debe pagar la  | Los diferentes criterios expuestos en las resoluciones |

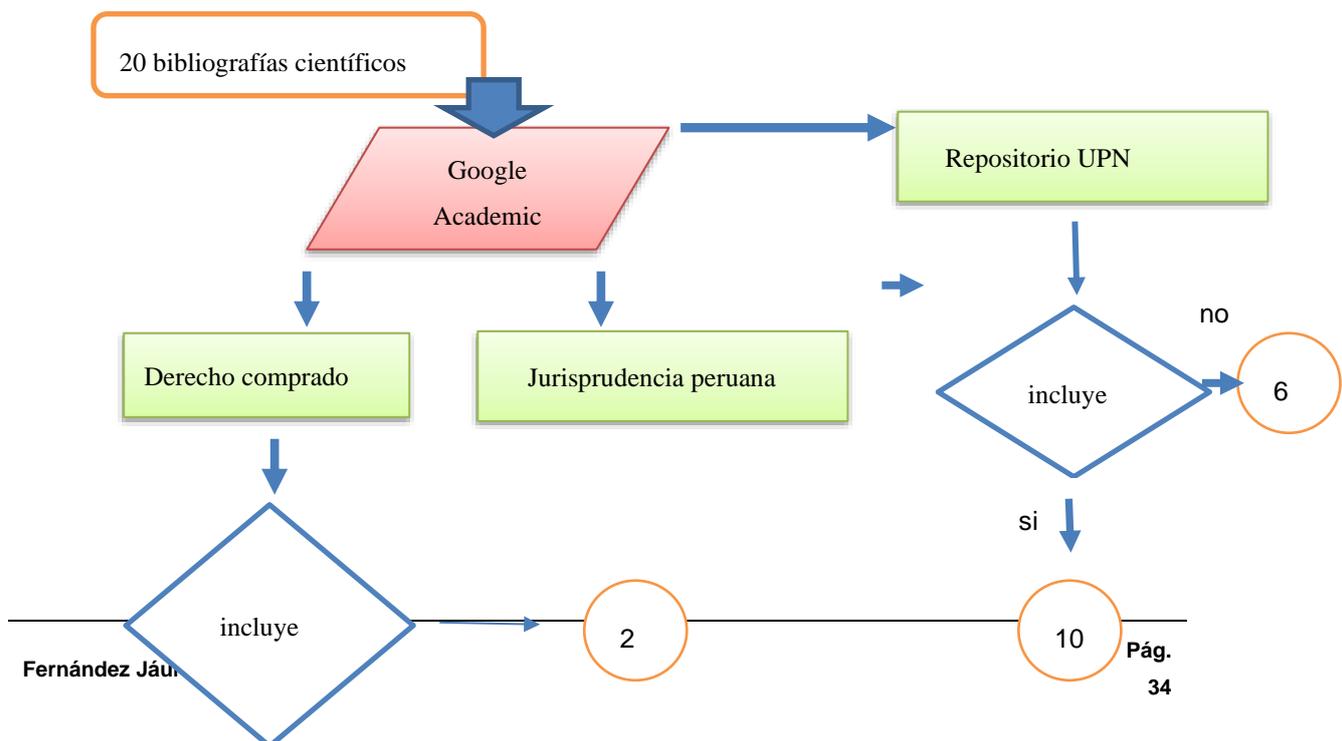
|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | <p>equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.</p> <p>T.U.O. DEL D. LEG. N° 728.</p> | <p>indemnización a la semana de ser despedido,</p>                            | <p>del TC, casaciones de la Corte Suprema donde existen controversias, tal es así que en algunas sentencias se le otorga la indemnización y concluyendo con lo que dictamina el</p> |
|  | <p>El trabajador que cobra la indemnización por despido no tiene derecho a demandar su reposición al centro de trabajo (Jurisprudencia Casación N°16434-2015)</p>     | <p>Se entiende que si un trabajador cobra, se da por aceptado el despido.</p> | <p>VII P.J.S donde señala que ocupa cargos de confianza privados o estatales carecen del derecho a percibir la indemnización por despido arbitrario.</p>                            |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p>El trabajador de confianza desde el inicio de la relación laboral, no tiene derecho a indemnización por despido. (VII P.C.2018).</p> | <p>El VII P.C. 2018 resuelve que el trabajador de confianza despedido no tiene derecho a ser indemnizado.</p> |  |  |
|   |   |  |  |
|   |   |  |  |

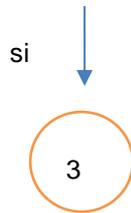
Fuente elaboración propia.

Se observa en la tabla anterior una descripción de precisa de la bibliografía incluida en la investigación.

Así mismo, tenemos que los resultados sobre la búsqueda sistemática de las diferentes bibliotecas virtuales y repositorio de la UPN, esquematizamos un flujograma de acuerdo al método PRISMA.



no



### Descripción del flujograma de metodología PRISMA:

De la búsqueda de documentos de acuerdo a las palabras claves, se encontró la cantidad de 20 literaturas jurídicas, que se seleccionó los últimos 20 años, pero en ese lapso en diferentes periodos de tiempo; de ello tenemos que, Google Academic encontramos literatura incluida de jurisprudencia peruana (9) y en el repositorio de UPN (1); así mismo derecho comparado encontramos (3). En el mismo Google Academic encontramos literatura excluida de jurisprudencia peruana (6) y en el repositorio de UPN (0); así mismo derecho comparado encontramos (2)

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Los aportes sobre la legislación peruano referente al tema sobre el trabajador de confianza del derecho laboral privado al retirársele la confianza sea despedido arbitrariamente, fueron ubicados en 20 publicaciones de literatura jurídica en el periodo del 1998 al 2018 en especial en el Perú, también se tuvo en cuenta entro de las 20 bibliografías literatura de jurisprudencia comparada de países tanto latinoamericanos como europeo, el caso de España.

Para la selección de jurisprudencia peruana nos encontramos con limitaciones desde el año 2000 existen demasiada controversia entre las sentencias emitidas en materia laboral por el Tribunal Constitucional con las sentencias emitidas por la Corte Suprema de justicia, que vienen a ser la cantidad de cinco literaturas de jurisprudencia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley 728. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Mayra Minchola Campaña. (2017). *TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO PERUANO Y EL DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO*. Trujillo. Obtenido de file:///E:/TESIS%20%20UPN%20DESPIDO%20EMPLEADO%20DE%20CONFIANZA.pdf

NESTOR DEL BUEN. (2000). *DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA*. MEXICO. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/77/tc.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional. (2004). *Exp. 4492- 2004 - AA/ TC*. Lima .

Tribunal Constitucional N° 4492-2004-AA/TC. (2004).

VII Pleno Casatorio Juridiccional Laboral y Previsional. (2008). *Indemnización a los trabajadores de dirección y confianza*.

ZAVALA, V. (2018). *JURISPRUDENCIA LABORAL QUE EL EMPLEADOR DEBE TENER EN CUENTA*. Obtenido de [https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r824\\_3/informe%20legal.pdf](https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r824_3/informe%20legal.pdf)

Zavala, V. ((2018). *EI PERUANO*. Obtenido de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/695/web/pagina02.html>.

Torres, M. (2013). *Noticiero contable*, despido de un trabajador de confianza y/o dirección. Obtenido de <https://www.noticierocontable.com/despido-a-un-trabajador-de-confianza-yo-direccion/>.

Diario Gestión (2019) Fuerza Popular propone eliminar el tope a la indemnización por despido arbitrario. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/fuerza-popular-propone-eliminar-tope-indemnizacion-despido-arbitrario-263261?href=tepuedeinteresar>

Mantero, E. (2018) REVISTA. ACTUALIDAD LABORAL.La correcta calificación de los trabajos de confianza del sector privado. Obtenido de <http://revista-actualidadlaboral.com/la-correcta-calificacion-de-los-trabajadores-de-confianza-del-sector-privado/>

Runa- ‘¿Qué es un trabajador de confianza? Obtenido de

<https://runahr.com/recursos/nomina/trabajador-de-confianzaque-es-eso/>

Revista. Tendencias 21. “Los empleados de confianza son un arma de doble filo”. Obtenido de [https://www.tendencias21.net/Los-empleados-de-confianza-son-un-arma-de-doble-filo\\_a12365.html](https://www.tendencias21.net/Los-empleados-de-confianza-son-un-arma-de-doble-filo_a12365.html)

Puntriano, C. (2018). El retiro de confianza como causa de despido. Obtenido de <https://laley.pe/art/6111/el-retiro-de-confianza-como-causa-de-despido>