



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO**

“VULNERACIÓN AL DERECHO A LA PROTECCIÓN CONTRA EL
DESPIDO ARBITRARIO EN TRABAJADORES DE CONFIANZA EN
EL SECTOR PRIVADO EN PERÚ”.

Tesis para optar al título profesional de:

Abogada

Autor:

Karla Naomi Rodriguez Raico

Asesor:

Mg. Lic. Vanessa Anthuane Vigil Ruiz

0000-0003-0854-3205

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	DILMER ADILIO ECHEVARRIA AGUIRRE
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	GUSTAVO ANTERO SILVA KUO YING
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	VANESSA ANTHUANET VIGIL RUIZ
	Nombre y Apellidos

TESIS VULNERACIÓN AL DERECHO A LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO EN TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL SECTOR PRIVADO EN PERÚ

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

17%

★ Submitted to Pontificia Universidad Catolica del
Peru

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mis Padres, Manuel y Margarita, por ser el pilar fundamental de mi vida; por su amor comprensión y paciencia.

A mi hijo Leonardo Manuel, por ser la razón y motivo de mi vida, por su amor y cariño.

A mi hermana Fiorella, por sus consejos, motivación y cariño.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme culminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mi familia, por el apoyo incondicional y por creer en mí siempre.

A mi asesora Dra. Vanessa Vigil, por sus consejos, tiempo y paciencia.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	14
ÍNDICE DE FIGURAS.....	17
RESUMEN.....	18
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	19
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	19
<i>a. Antecedentes del Derecho del Trabajo.....</i>	<i>19</i>
<i>b. Planteamiento del Problema</i>	<i>23</i>
<i>c. Antecedentes</i>	<i>27</i>
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	33
2.1. EL DESPIDO EN EL PERÚ	33
<i>a. Definición.....</i>	<i>33</i>
2.1.1. <i>Causas que Extinguen la Relación Laboral en Trabajadores del Sector Privado</i>	
33	
2.1.2. <i>Procedimiento del Despido</i>	<i>35</i>

2.1.3.	<i>Tipos de Despido</i>	37
a.	<i>Despido Legal</i>	37
b.	<i>Despido Nulo</i>	37
c.	<i>Despido Arbitrario</i>	38
	<i>Despido Incausado</i>	39
	<i>Despido Injustificado</i>	39
	<i>Derecho a la Indemnización Laboral por Despido Arbitrario</i>	40
d.	<i>Despido Fraudulento</i>	41
2.2.	TRABAJADOR EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVANDO EN PERÚ	43
2.2.1.	<i>Definición:</i>	43
2.2.2.	<i>Derechos Laborales del Trabajador</i>	43
2.2.3.	<i>Principios Laborales del Trabajador</i>	46
a.	<i>Principio Protector o Tuitivo</i>	46
i)	<i>Principio In Dubio Pro-Operario</i>	47
ii)	<i>Principio de Norma más Favorable</i>	47
iii)	<i>Condición más Beneficiosa</i>	48
b.	<i>Principio de Irrenunciabilidad de Derechos</i>	48
c.	<i>Principio de Primacía de la Realidad</i>	49
d.	<i>Principio de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación</i>	50
e.	<i>Principio de Buena Fe</i>	51
f.	<i>Principio de Continuidad Laboral</i>	51

g.	<i>Principio de Razonabilidad o Proporcionalidad</i>	51
2.2.4.	<i>Clasificación de los Trabajadores</i>	52
a.	<i>Trabajador Común</i>	52
b.	<i>Trabajador en Situación Especial</i>	54
i)	<i>Personal de Dirección</i>	54
ii)	<i>Trabajador de Confianza</i>	55
2.3.	TRABAJADOR DE CONFIANZA	56
2.3.1.	<i>El Trabajador de Confianza en la Legislación, Doctrina y Jurisprudencia</i>	
	<i>Peruana</i>	56
2.3.2.	<i>Calificación de Trabajadores de Confianza</i>	58
2.3.3.	<i>Derechos Laborales de los Trabajadores de Confianza</i>	59
a.	<i>Periodo de Prueba</i>	59
b.	<i>Jornada Laboral</i>	59
c.	<i>Descansos Remunerados</i>	59
d.	<i>Derecho a la Sindicación</i>	60
2.3.4.	<i>Despido en Trabajadores de Confianza</i>	61
a.	<i>Tratamiento Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial del Despido en</i>	
	<i>Trabajadores de Confianza</i>	61
b.	<i>Despido en Trabajadores de Confianza en la Legislación Comparada</i>	63
i)	<i>Ordenamiento Jurídico Argentino</i>	63
ii)	<i>Ordenamiento Jurídico Mexicano</i>	64

iii)	<i>Ordenamiento Jurídico Colombiano</i>	66
2.4.	LA ESTABILIDAD LABORAL	69
2.4.1.	<i>En Fuentes Extranjeras y la Legislación Nacional</i>	69
2.4.2.	<i>En la Doctrina y Jurisprudencia</i>	70
2.4.3.	<i>El Derecho a la Estabilidad Laboral en Trabajadores de Confianza</i>	72
2.5.	MARCO NORMATIVO	78
2.5.1.	<i>Declaración Universal de los Derechos Humanos</i>	78
2.5.2.	<i>Organización Internacional del Trabajo</i>	78
2.5.3.	<i>Normas Internacionales</i>	79
2.5.4.	<i>Constitución Política del Perú (1993)</i>	79
2.5.5.	<i>Tribunal Constitucional</i>	80
2.5.6.	<i>Corte Suprema de Justicia del Perú</i>	81
2.5.7.	<i>Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Aprobado por Decreto Supremo N°003-97-Tr</i>	81
2.5.8.	<i>Reglamento de Ley de Fomento al Empleo DECRETO SUPREMO N°001-96-TR</i> 83	
2.5.9.	<i>Reglamento del Decreto Legislativo N°713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Supremo N°012-92-TR (03-12-92)</i>	84
2.5.10.	<i>El TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N°010-2003-TR</i>	84

2.5.11. Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional	84
2.6. MARCO CONCEPTUAL	85
2.6.1. Estabilidad Laboral	85
2.6.2. Despido	85
2.6.3. Despido Arbitrario	85
2.6.4. Indemnización.....	85
2.6.5. Trabajador De Confianza.....	85
2.6.6. Retiro de Confianza.....	86
2.7. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL.....	86
Problemas Específicos.....	86
2.8. OBJETIVOS	87
2.8.1. Objetivo General.....	87
2.8.2. Objetivos Específicos.....	87
2.9. HIPÓTESIS.....	87
2.10. JUSTIFICACIÓN	87
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	89
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	89
a. Enfoque.....	89
b. Nivel.....	89
c. Alcance.....	89
d. Diseño	90

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	90
3.2.1. <i>Población</i>	90
3.2.2. <i>Muestra</i>	91
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....	97
3.3.1. <i>Técnicas</i>	97
a. <i>Encuesta</i>	97
b. <i>Revisión Documental</i>	98
3.3.2. <i>Instrumentos</i>	98
a. <i>Cuestionarios con Preguntas Abiertas</i>	98
b. <i>Fichas Documentales</i>	98
3.3.3. <i>Procedimiento de Recolección de Datos</i>	99
3.4. ASPECTOS ÉTICOS	101
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	102
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	152
5.1. DISCUSIÓN.....	152
5.1.1. <i>Limitaciones</i>	152
5.1.2. <i>Con Respecto a Determinar de qué Manera Regula la Legislación</i> <i>Internacional, la Estabilidad Laboral de Trabajadores de Confianza en Comparación</i> <i>con la Legislación Nacional</i>	152

5.1.3. <i>Con Respecto a Identificar de qué Manera los Pronunciamientos</i>	
<i>Jurisprudenciales en Perú Abordan el Derecho a la Protección Contra el Despido</i>	
<i>Arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.....</i>	<i>158</i>
5.1.4. <i>Con respecto a identificar de qué manera la Doctrina aborda el Derecho a la</i>	
<i>protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector</i>	
<i>Privado en Perú</i>	<i>166</i>
5.1.5. <i>Con Respecto a Analizar de qué Manera Incide el no Reconocimiento del</i>	
<i>Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario en la Relación Laboral de los</i>	
<i>Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú</i>	<i>168</i>
5.1.6. <i>Implicancias</i>	<i>170</i>
5.2. CONCLUSIONES.....	172
5.3. RECOMENDACIONES.....	173
PROYECTO DE LEY	174
REFERENCIAS.....	179
ANEXOS.....	198
<i>Anexo N° 1. Matriz de Consistencia</i>	<i>198</i>
<i>Anexo 2. Ficha Documental Aplicada Para el Cotejo de la Legislación Nacional y</i>	
<i>Extranjera Sobre la Regulación del Trabajador de Confianza.....</i>	<i>200</i>
<i>Anexo N°3. Ficha Documental Aplicada Para el Cotejo de la Legislación Nacional y</i>	
<i>Extranjera Sobre la Extinción Laboral del Trabajador de Confianza.....</i>	<i>201</i>

<i>ANEXO N°4. Ficha Documental Aplicada Para el Cotejo de la Legislación Nacional y Extranjera Referente a la Regulación del Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario.....</i>	<i>202</i>
<i>ANEXO N°5. Ficha Documental Aplicada a Normas Nacionales e Internacionales Referentes a la Protección Contra el Despido Arbitrario</i>	<i>203</i>
<i>ANEXO N°6. Ficha Documental Aplicada a Jurisprudencia Referente al Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú</i>	<i>204</i>
<i>Anexo N°7. Ficha Documental Aplicada a Libros y Artículos, Referentes al Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza</i>	<i>205</i>
<i>ANEXO N°8. Instrumento de Cuestionario de Preguntas Abiertas Dirigido a Abogados Expertos en Derecho Laboral</i>	<i>206</i>
<i>ANEXO N°9. Validación de Instrumento de Cuestionario de Preguntas Abiertas....</i>	<i>209</i>
<i>ANEXO N°10. Comunicación con Abogados Expertos en Derecho Laboral con la Finalidad de Solicitar Apoyo con el Desarrollo del Cuestionario.....</i>	<i>210</i>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de Despido en el Perú	42
Tabla 2. Derechos Laborales De Trabajadores Comunes Y Trabajadores De Confianza ...	60
Tabla 3. Derecho A La Estabilidad Laboral En El Derecho Comparado	68
Tabla 4. Clasificación De Trabajadores De Confianza	76
Tabla 5. Legislación Nacional y Extranjera Referente a la Protección Contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza	91
Tabla 6. Jurisprudencia Referente al Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado	93
Tabla 7. Doctrina Referente al Reconocimiento del Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario de Trabajadores de Confianza en el Sector Privado.....	95
Tabla 8. Especialistas en Derecho Laboral.....	97
Tabla 9. Instrumento de Recolección de Datos	98
Tabla 10. Procedimiento de Recolección de Datos.....	99
Tabla 11. Legislación Nacional y Extranjera Referente a la Regulación del Trabajador de Confianza	103
Tabla 12. Legislación Nacional y Extranjera Referente a la Regulación de la Extinción Laboral del Trabajador de Confianza	105

Tabla 13.Legislación Nacional y Extranjera Referente a la Regulación del Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario	110
Tabla 14.Normas Nacionales e Internacionales Referentes a la Protección Contra el Despido Arbitrario.....	113
Tabla 15.Jurisprudencia Peruana que Aborda el Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario.....	116
Tabla 16.Libros y Artículos Académicos, Referentes al Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza	128
Tabla 17.Documentos Adicionales Referentes al Tema.....	132
Tabla 18.Respuesta a la Pregunta N°1 del Cuestionario (Ver Anexo N°8)	136
Tabla 19.Respuesta a la Pregunta N°2 del Cuestionario (Ver Anexo N°8)	138
Tabla 20.Respuesta a la Pregunta N°3 del Cuestionario (Ver Anexo N°8).....	140
Tabla 21.Respuesta a la Pregunta N°4 del Cuestionario (Ver Anexo N°8).....	142
Tabla 22.Respuesta a la Pregunta N°5 del Cuestionario (Ver Anexo N°8).....	144
Tabla 23.Respuesta a la Pregunta N°6 del Cuestionario (Ver Anexo N°8).....	146
Tabla 24.Respuesta a la Pregunta N°7 del Cuestionario (Ver Anexo N°8).....	148
Tabla 25.Respuesta a la Pregunta N°8 del Cuestionario (Ver Anexo N°8).....	150
Tabla 26.Comparación de La Legislación Nacional con la Legislación Extranjera En Referencia a la Protección Contra el Despido Arbitrario.....	153

Tabla 27. Jurisprudencia Nacional con Respecto al Derecho a la Protección Contra el

Despido Arbitrario..... 164

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N°1	137
Figura 2.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N°2	139
Figura 3.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N°3	141
Figura 4.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N°4	143
Figura 5.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N° 5	145
Figura 6.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N°6	147
Figura 7.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N°7	149
Figura 8.Porcentaje Respecto de la Respuesta a la Pregunta N° 8	151
Figura 9.Respecto de la Protección Contra el Despido Arbitrario	157
Figura 10.Reconocimiento del Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario	165

RESUMEN

El objetivo fue determinar si se vulnera el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú. La investigación fue básica, cualitativa, descriptiva – simple y no experimental –. Usando como muestra doctrina y jurisprudencia Peruana relevante para el tema, así como la aplicación de un cuestionario con preguntas abiertas dirigidas a expertos en derecho laboral. Para ello, se usó como técnica la revisión documental y encuesta. Del análisis de los resultados se concluyó que el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú sí se ve vulnerado, ya que la jurisprudencia Peruana asumió diversas posiciones con respecto a la estabilidad laboral y al reconocimiento de la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza negándole a éstos el derecho a la indemnización y a la reposición, amparando el reconocimiento del despido libre de esta clase de trabajadores, contraviniendo lo estipulado de la constitución. Finalmente se sugirió un proyecto de ley, que tras ser debidamente aplicado erradicaría años de incertidumbre laboral.

PALABRAS CLAVES: Trabajador de Confianza – Despido Arbitrario – Indemnización Laboral – Estabilidad Laboral – Trabajador del Sector Privado.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

a. Antecedentes del Derecho del Trabajo

El trabajo ha estado presente desde el inicio de la humanidad; por ello, podemos decir que “generación tras generación, el eje principal sobre el que se han formado la mayoría de los proyectos de vida ha sido la cantidad de tiempo dedicado al trabajo productivo.” (Quiñones Infante, 2016, p. 259); así pues, reconocida la importancia del trabajo a lo largo del tiempo, era imprescindible buscar una regulación normativa. Es así que; según (Antezana de Guzman, 2012):

En las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas. Desde la Revolución Industrial ha sido esencial establecer una normativa eficaz sobre los derechos, obligaciones, limitaciones y prestaciones a los que deben someterse tanto los trabajadores como los empresarios. (p. 67)

Al crearse la Sociedad de las Naciones el 28 de abril del año 1919, precursora de la Organización de Naciones Unidas, se fueron internacionalizando las leyes laborales, el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T con la finalidad de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores.

Todo este proceso en favor del inicio del reconocimiento de derechos laborales se vio entorpecido con la crisis económica de 1904; a pesar de ello, “se promulgaría la Ley N°1378 de

1911 sobre responsabilidad por los accidentes de trabajo, considerada como la primera norma laboral” (Motta Villegas, 2018, p. 217)

Por su parte en España, los primeros códigos de derecho laboral, que más tarde se consideraron una disciplina independiente, se promulgaron entre 1919 y 1931, período durante el cual se aprobó una importante legislación laboral, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada en 1980, que recoge las normas fundamentales que rigen las relaciones laborales en España. El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), aprobado en 1995, incorporó las modificaciones introducidas por la citada ley, así como las introducidas por otras disposiciones legales.

En Colombia, El Código Sustantivo del Trabajo, que corresponde a la Ley 141 de 1961 adoptó como ley permanente las disposiciones de los Decretos 2663 y 3743 de 1950, no fue expedido sino hasta mediados del siglo pasado, a pesar de que a lo largo de toda la historia legislativa existieron numerosas leyes que regulaban el trabajo subordinado. Sin embargo, es importante mencionar leyes que abordaron los principales aspectos de la ecuación capital-trabajo, como la Ley 10 de 1934, que establecía ciertos derechos de los trabajadores y abordaba la pérdida y el restablecimiento de los derechos políticos; el Decreto 652 de 1935 y la Ley 6 de 1945, que sentaron las bases del derecho laboral.

En la historia del Perú, la Constitución de 1920 promulgada el 18 de enero de 1920, fue una de las primeras en contener disposiciones laborales, reconociendo una serie de derechos, “aunque se limitó a delegar a la legislación el desarrollo de ciertos derechos como: (i) La seguridad, salud e higiene en el trabajo; (ii) las jornadas de trabajo; y (iii) las remuneraciones” (Castillo Cieza,

2018) . Es importante acotar que, ya en la constitución de 1860 en el artículo 17, se reconoció como defensa del trabajo, la prohibición de la esclavitud.

Posteriormente con la entrada en vigencia de la Constitución Para la República del Perú (1979) se contempló un capítulo enteramente dedicado a la regulación del trabajo, recogiendo el derecho a la estabilidad laboral en el artículo 48 “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada” (Asamblea Constituyente), brindando protección a los trabajadores, ante una eventual rescisión unilateral de su contrato de forma unilateral, cabe mencionar que, “recoge las dos modalidades de estabilidad laboral (de entrada y de salida)” Valenzuela Farfán, (2020). Así pues, Toyama Miyagusuku, (2009) ha señalado que, "cuantitativa y cualitativamente, nos encontramos ante la Constitución que mejor abordó el tema laboral" (p.31).

Finalmente, con la entrada en vigencia de la Constitución Política del Perú de 1993 se reconoció de manera más restringida los derechos laborales en referencia a la constitución de 1979, de esa forma, según Vidal Salazar (2009):

se destacan la eliminación de la consagración expresa de la estabilidad laboral, de la referencia al trabajo nocturno y en condiciones insalubres o peligrosas, y de la consagración de los derechos a compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificaciones y participación en la gestión y propiedad de la empresa. (p.174)

Es en esta reforma, que la Constitución Política del Perú de 1993 en su Art. 27, a diferencia de su antecesora, reconoce únicamente la estabilidad laboral de salida, “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (Congreso Constituyente Democrático del Perú).

Actualmente, las relaciones laborales del sector privado se encuentran reguladas por el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en donde se contemplan los derechos laborales de la persona que trabaja, así como, las causas objetivas por las que se extingue la relación laboral, justificadas en la conducta o capacidad del trabajador; y con relación a ello, en el artículo 34 define el despido:

(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido.

(...) En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38 (Poder Ejecutivo).

Con respecto al párrafo anterior, el artículo 38 determina el monto correspondiente a indemnización por despido arbitrario.

Así también, en el capítulo VI del cuerpo normativo antes mencionado, se hizo alusión a situaciones especiales; en el artículo 43° se contempla la distinción de trabajadores, con relación al cargo que ocupa; tenemos así a los trabajadores de dirección y confianza. “Categoría especial de empleados cuyo vínculo laboral se construye y se basa en la confianza única que el empresario tiene en ellos” Espinoza Escobar (2022, pg.92). Si bien la Ley establece una definición de las facultades propias del cargo, no regula expresamente su situación laboral ni los motivos que la extinguen. Más bien, jurisprudencialmente han existido pronunciamientos, que refieren que la pérdida de confianza de esta categoría de trabajadores, supondría la extinción del contrato de trabajo. Y que, ante ello, “no cabría indemnización por Despido Arbitrario” Casación Laboral N°

25643-2017, del 17 de diciembre de 2019, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia de la República.

b. *Planteamiento del Problema*

En referencia, el Convenio N°158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, el cual fue adoptado en Ginebra, en la OIT reunión N°68, el 22 de junio de 1982. Tuvo como propósito brindar nuevas normas internacionales para encontrar soluciones a los graves problemas que se venían presentando sobre la terminación de las relaciones laborales.

Mediante el artículo 4, se encuentra establecida “la necesidad de que la terminación se fundamente en una causa justificada”; es decir, ordena al empleador a informar al trabajador el motivo del cese laboral y a fundamentarlo en causa justa establecida en la ley, ante esto es controversial que en Perú se vengán resolviendo casos de despido admitiendo una sola causal subjetiva y que la misma no se encuentre prevista normativamente; por ello, el artículo 10° señala que en cuánto la “terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”. El Convenio emitido por la OIT al no hacer distinción de los trabajadores por el puesto que ocupan, se entiende que lo mencionado tiene alcance a los trabajadores en general, sin hacer distinción ni si quiera del sector público o privado.

Por su parte, el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales. (Protocolo de San Salvador,1988), refiere en su artículo 7°:

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

(...) d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo

En Argentina, el empleado de confianza tienen un contacto personal, directo e íntimo con los trabajadores de dirección la empresa y con el empleador; también tienen acceso a secretos comerciales, secretos empresariales y otra información confidencial, “la única normativa diferenciadora para esta categoría de empleados estaba contenida, desde 1929, en la ley de jornada de trabajo (N° 11.544) que los exceptuaba del régimen de jornada máxima” Bühler (2018); actualmente esa excepción se reconoce solamente para directores y gerentes (art. 1).

Con respecto a la extinción del vínculo laboral, no existe normativa que reconozca el retiro de confianza como tal, es así como, a esta categoría de trabajadores, le sería aplicable lo prescrito en la (LEY N° 20.744 - REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO, 1976):

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

En palabras de (Salvador Calvó, 2018) el retiro de confianza:

No está establecido como una causal que con el solo hecho de invocarla o mencionarla haga procedente al despido, sino que quien la invoca debe acreditar que la misma deriva de una conducta activa u omisiva del trabajador y que sea de gravedad para que proceda.

En el Perú, no se ha regulado específicamente en una norma, todas las características de este sector de trabajadores, si no que más bien diversas normas han ido regulando diversos aspectos, tenemos así al TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. N° 003-97-TR; TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJT) aprobada por el D.S. N° 007-2002-TR; el TUO; Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), aprobado por D.S. N° 010-2003-TR; Ley de Descansos Remunerados (LDR) aprobada por Decreto Legislativo N° 713.

Cabe resaltar, que las normas mencionadas, regulan la definición del trabajador de confianza, la jornada laboral, el derecho a sindicalización y el derecho a descansos remunerados, pero lo que no se ha regulado legislativamente son las causas de extinción laboral, el procedimiento y las consecuencias jurídicas. Sino que ha sido la jurisprudencia Peruana la encargada de regularlo, refiriendo que bastaría con el retiro de confianza, causal meramente subjetiva para extinguir la relación laboral.

Por otro lado, con respecto a la protección contra el despido arbitrario que regula la Constitución Política del Perú, que da lugar al pago de una indemnización como reparación del daño, tal como lo refiere el T.U.O. del D.L. 728. Los órganos jurisdiccionales mediante diversas sentencias contradictorias, con carencia de lógica y sustento legal concluyeron que a esta categoría de trabajadores por la situación especial de su vínculo laboral, basada en la confianza no les sería aplicable este derecho.

Es relevante señalar que la jurisprudencia también hizo una distinción en cuanto a los trabajadores de confianza; separándolos en trabajadores de confianza exclusivos, los cuales ingresan al cargo directamente y al ser separados alegando “retiro de confianza” no les correspondería indemnización por despido arbitrario. Y trabajadores mixtos, los cuales ingresaron a un puesto común y posteriormente fueron promovidos al cargo de confianza, en donde según Casación Laboral 18450-2015 del 23 de agosto de 2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia de la República.

El retiro de confianza no extingue el vínculo contractual, sino da lugar a que el trabajador retorne al puesto de trabajo 'común'. Y si se le despide, (...) correspondería no solo la reposición en el cargo 'común', o la indemnización por despido arbitrario.

En ese sentido, la Casación Laboral 25643-2017 del 17 de diciembre de 2019, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia de la República, interpuesto por Inmobiliaria Esperanza Real S.A. contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de julio de dos mil diecisiete que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Renato Alfonso Salinas Guillen, sobre indemnización por despido arbitrario. En donde la Corte Suprema sostuvo que, “los empleados contratados directamente para puestos de dirección o de confianza, en caso de que su empleador les retire la confianza no tienen derecho a indemnización por despido arbitrario”.

En esta investigación abordaremos únicamente a trabajadores de confianza exclusivos. Ya que al sostener los órganos judiciales que el retiro de confianza extingue de manera válida el vínculo laboral de éste sector de trabajadores, y que por lo mismo no cabría indemnización por

tratarse de un despido con arreglo a Ley; empero al no existir una regulación expresa al respecto en fuentes aplicables al Perú, tales como la Constitución, tratados y la ley laboral, nos surge la duda de si se estaría vulnerando o no el Derecho a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el sector privado en Perú por la característica más importante de su cargo, la “confianza”.

c. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Rodríguez Alcántara & Vergara Ávila (2020), Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario; el objetivo de este estudio fue averiguar si el derecho del trabajador de confianza exclusiva a una protección adecuada contra el despido arbitrario, garantizado por el artículo 27 de la Constitución, es violado cuando el retiro de confianza resulta en la extinción del contrato de trabajo. Como consecuencia de su énfasis en la ampliación de la información en torno a la retirada de la confianza y la defensa contra el despido improcedente, el proyecto de investigación es también de tipo fundamental y adopta una metodología cualitativa. Como resultado del análisis de la doctrina y de las entrevistas a expertos, se encontró que cuando se termina una relación laboral por ruptura de la confianza, se viola el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Adicionalmente, tanto el derecho a la estabilidad laboral como el pago de la indemnización por despido arbitrario se encuentran limitados por la jurisprudencia, lo cual dista de las protecciones constitucionales para todos los trabajadores. Lo anterior permite concluir que cuando el vínculo laboral se extingue por pérdida de la confianza exclusiva del trabajador, sí se vulnera el derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Tapia Vilcapaza (2018), LA INDEMNIZACIÓN COMO PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA: CORTE SUPREMA VS TRIBUNAL CONSTITUCIONAL; Objetivo: Establecer cuáles son los fundamentos que asumen el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema respecto a la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza. Se aplicó como instrumento, Observación Documental y las unidades de estudio de la presente investigación estarán conformadas por las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucionales en los procesos constitucionales y por las sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República, llegando a concluir que, Se ha constatado la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores de confianza, entre otros, a la igualdad en el trabajo, a la protección frente al despido arbitrario y a la dignidad personal. Por ello, en nuestra opinión, el trabajador debe ser indemnizado por el despido arbitrario sufrido.

Buenaventura Roeder (2019), ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA; dado que el despido de un trabajador en situación especial de confianza, basado en el retiro de la confianza, vulnera el derecho a la estabilidad laboral reconocido en nuestra Carta Magna y desarrollado en la normativa legal, el objetivo de la presente investigación es determinar cómo la legislación laboral peruana protege la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza. Este proyecto de investigación descriptiva emplea métodos inductivos-deductivos que permiten llegar a conclusiones y recomendaciones a través de la inducción, concluyendo que en el derecho laboral peruano no existe el despido arbitrario cuando los trabajadores de confianza que iniciaron sus

labores bajo esta situación especial son despedidos como consecuencia de la pérdida de confianza porque no se garantiza el derecho a la estabilidad laboral.

Pérez Arica (2020); INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO A TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN PRIVADO; Objetivo: Determinar, si un trabajador de confianza originario tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario. Con respecto a la metodología, se utilizó el Método Analítico – Sintético el cuál aplicado en la fase de ejecución del trabajo de investigación. Posteriormente se usaron como instrumentos; análisis documental, la guía de observación, la guía de entrevista que fue aplicada a especialistas en derecho laboral dentro de la circunscripción de la ciudad de Chiclayo. Finalmente, se arribó a la siguiente conclusión: En el sector privado, en particular, un trabajador de confianza original debería tener la misma protección contra el despido arbitrario que cualquier otro trabajador, es decir, su relativa seguridad en el empleo debería reforzarse, manifestándose a través del pago de una indemnización.

(Rospigliosi Palao, 2020); Análisis del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Previsional y Laboral con relación al retiro de confianza de aquellos trabajadores del sector privado que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección; el objetivo fue el análisis de una decisión de la discusión plenaria del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Previsional y Laboral, que trató de la pretensión indemnizatoria del personal de dirección y de confianza sujetos al régimen de la actividad privada. Metodología: Se utilizó la técnica deductiva para llegar a la conclusión de que los empleados de confianza no están exentos de la protección contra el despido previsto constitucionalmente. Los regímenes público y privado han sido confundidos porque los pronunciamientos de la jurisprudencia constitucional respecto a la estabilidad de salida

de los empleados de confianza exclusiva no han sido lo suficientemente explícitos. No existe justificación legal para el Cuarto Acuerdo del Séptimo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia de Seguridad Social y Trabajo.

Antecedentes Internacionales

Cerquera Unda (2018), El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización; Objetivo: Evaluar el nivel de protección de la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en relación con el derecho social y el principio mínimo fundamental de estabilidad en el empleo. Metodología utilizada: Dogmática jurídica conforme al análisis de la jurisprudencia sobre el tema investigado, concluyendo que la protección a la estabilidad laboral ha venido disminuyendo como consecuencia de las reformas laborales flexibles, con respecto a políticas en donde predomina la voluntad de las partes por extinguir la relación laboral, además se vio una disminución considerable respecto al monto por indemnización respecto de despidos sin causa justa.

Cerezo Serrano (2020), El Proceso por Despido; se discutirán los diferentes tipos de despido -nulo, procedente e improcedente- tras desglosar la concepción objetiva del despido, repasando los condicionantes de cada una de las causas que lo motivaron, el formato y plazo de notificación del hecho al trabajador, etc. Para ello, investigaremos las consecuencias una vez que el juez califica el despido como improcedente en la sentencia. Una de las consecuencias inmediatas para el empresario es la obligación de readmitir o indemnizar al trabajador en el plazo de cinco días desde la recepción de la notificación de la sentencia.

Ortega Sarrión (2019); EL DESPIDO IMPROCEDENTE Y SU PROBLEMÁTICA;
Objetivo: Mostrar cómo el temor constante a perder el empleo contribuye al "mobbing" o acoso

laboral, un comportamiento deplorable soportado en silencio por los empleados. Conclusión: Si la relación laboral se extingue por incumplimiento del trabajador, y el empresario sabe que el despido es la sanción más grave que puede aplicarse, es necesario que la conducta de que se trate se encuadre en alguna de las categorías recogidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre despido disciplinario y reúna los criterios de gravedad, culpabilidad, imputabilidad y afectación. Por tanto, el cumplimiento de determinadas condiciones formales está íntimamente relacionado con la legitimidad de esta extinción.

(Bajo, 2021); Las normas del Derecho al Trabajo: Protección contra el Despido Arbitrario; se concluye que para determinar la verdadera naturaleza del vínculo entre las partes debe tenerse en cuenta la verdadera situación creada en los hechos, más que los aspectos formales, y que las apariencias no siempre reflejan la realidad. También hay que señalar que el silencio del trabajador durante la relación no puede perjudicarlo porque el principio de irrenunciabilidad ha sustituido en esta materia a la teoría de los actos propios.

Coppoletta (2020); El Contrato Relacional del Trabajo, crítica del sistema legal de Protección contra el Despido Arbitrario; el objetivo de la tesis está conformada por tres fases; en primer lugar, se aborda la naturaleza relacional del contrato de trabajo; a continuación, se realizará la deconstrucción de la teoría que afirma que el despido arbitrario es ilegal y, por último, se desarrolla la teoría relacional de la protección frente al despido arbitrario. Metodología: La fase deconstructiva de la tesis exigirá inevitablemente renunciar al planteamiento axiomático tanto del Derecho contractual clásico como de la teoría de la ilicitud del despido arbitrario porque la tarea argumentativa se basa en la idea del contrato relacional de trabajo. Conclusión: Por tanto, el despido arbitrario, tal y como lo planteo, es un conflicto constitucional que implica la ponderación

de los derechos fundamentales de ambas partes, provocado por el comportamiento oportunista del empresario, inesperado en una relación de cooperación que se pretendía mantener en el tiempo. Es vital controlar la asunción de los perjuicios que la arbitrariedad ocasiona en este conflicto constitucional. Y en este sentido, el mandato protector del artículo 14 Bis de la Constitución Nacional es la respuesta de los constituyentes.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. El Despido en el Perú

a. *Definición*

El Derecho al Trabajo reconocido constitucionalmente, esta orientado a resguardar la relación laboral desde el acceso al trabajo hasta la protección de la continuidad del mismo. En ese sentido, (Jimenez Coronado, 2009) refiere que “el despido es un acto unilateral y recepticio que debe expresarse por escrito y contener la intención del empresario de rescindir el contrato.” (pg.5). Acto que podría considerarse disciplinario, debido a que se aplica en situaciones que configurarían causal justa de despido.

“Los motivos para poner fin a la relación laboral están completamente regulados por el ordenamiento jurídico, lo que limita la posibilidad de que el empresario invente nuevas causas.” García Manrique & Quiroz Eslado (2017, p. 4), el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone en el art. 22° “para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.”

2.1.1. *Causas que Extinguen la Relación Laboral en Trabajadores del Sector Privado*

En ese sentido, el Convenio N°158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, el cual fue adoptado en Ginebra, en la OIT reunión N°68, el 22 de junio de 1982, en su art. 4°, refirió que, éste no sería lícito, sino existiera una causa válida relacionada con la capacidad, la conducta o los requisitos operativos de la empresa para poner fin al vínculo laboral. Aunado a

ello, señalo en su art. 8° que si el trabajador “considera injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.” Y que, si transcurrido un plazo razonable no había emprendido ninguna acción legal, podía renunciar a ese derecho.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su Artículo N°16, ha establecido las causas por las que se extingue la relación laboral con un trabajador:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Consiguientemente, el artículo 23 del mismo cuerpo legal tipifica las causas justas de despido, relacionadas con la capacidad, física, intelectual o mental del trabajador, que serán probadas por el empleador.

- a. Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas,

siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

c. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

El Artículo 24, dispuso causas justas de extinción laboral relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

El despido no puede verse tampoco como un acto lesivo de derechos, ya que tal como lo regulo normativamente el legislador éste es procedente siempre que “i) se sigan las formas (plazos y tiempos) establecidas en la LPCL; y ii) exista la causalidad a la que hemos hecho antes referencia.” Alva Canales (2016, p. 4)

2.1.2. Procedimiento del Despido

Es importante mencionar también que el empleador cuenta con un procedimiento que debe seguir al momento de rescindir la relación laboral, así pues, el art. 31° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Consiguientemente, según el Artículo 32 refiere que: “El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.”

Dicha carta de despido resulta de gran importancia, ya que será fundamental por su contenido para determinar la razón de ser del despido, debe contener, por lo tanto, “una referencia precisa de la norma, directiva o reglamento infringido junto con una exposición exhaustiva de los hechos, sus efectos perjudiciales, las personas responsables con pruebas de dicha responsabilidad y demás información pertinente.” Alva Canales (2016, p. 11).

Con respecto a la carga de la prueba (Alva Canales, 2016) refiere que “en cualquier acción legal que el empleado pueda interponer para oponerse a su despido, es responsabilidad del empresario probar el motivo del despido.” (p. 3).

Así también, el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoció en su Art. 31° “la exoneración de asistencia del trabajador al centro laboral mientras dure el procedimiento de despido, misma que debe constar por escrito”.

2.1.3. Tipos de Despido

a. *Despido Legal*

Para configurar un despido como legal, “la Ley, especifica un procedimiento previo que debe seguirse para garantizar que no se vulneran los derechos del trabajador, independientemente de que el despido se base en su capacidad o en su conducta.” (Guzmán Rodríguez, s. f.), y éste debe ser debidamente comprobado.

Al respecto, como se desarrolló anteriormente, el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señaló en el art. 23, las causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador, mientras que en el art. 24, las causas relacionadas a la conducta del trabajador,

b. *Despido Nulo*

El art. 29° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consideró como nulo todo aquel despido que tenga como motivo:

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

- c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
- e. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Al respecto Toyama Miyagusuku & Neyra Salazar (2016), refieren que, “también es necesaria una relación de causalidad entre el motivo del despido y las causas alegadas, lo que se conoce como nexos, ya que establece la conexión entre ambos supuestos. No es suficiente la simple configuración de determinadas causas de nulidad del despido” (Pg. 257).

c. *Despido Arbitrario*

El despido arbitrario se encuentra regulando normativamente en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su Artículo 34.-

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Según, (Alva Canales, 2016), el despido arbitrario, podría configurarse si;

- a. El despido efectivo se produjo sin ningún tipo de preaviso.
- b. Despido con preaviso, pero sin explicación, indicando sólo la fecha del despido;
- c. Despido con todas las formalidades, pero sin un motivo válido o que no pueda ser debidamente probado en un proceso laboral.

Es preciso mencionar también, que el despido arbitrario comprende dos subtipos de despido, “incausado (cuando no se da ninguna justificación) e injustificado (cuando se sugiere un motivo, pero no se apoya con pruebas durante el proceso legal)” (Neves Mujica, 2015, p. 228).

Despido Incausado. Este tipo de despido fue reconocido por la Sentencia del Expediente Nro 976-2001-AA/TC, del 13 de marzo del año 2003, emitida por sesión del Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional peruano, precisando que se produce cuando, “se despide a la persona, verbalmente o por escrito, sin darle ninguna razón basada en sus acciones o trabajos que justificaron el despido”.

Según Alva Canales (2016); “a efectos prácticos, es necesario tener en cuenta la sentencia del Tribunal Constitucional, que establece el derecho a la readmisión del trabajador o a una indemnización en caso de despido incausado” (Pg. 23).

Despido Injustificado. Se considera que un despido es injustificado cuando “en el proceso judicial, se sugiere un motivo, pero no se prueba” (Neves Mujica, 2015, p. 228), alegando el empleador “circunstancias que sean directa o indirectamente culpa del trabajador, o cuando el mismo rescinde el contrato alegando como motivo las necesidades de la empresa y el trabajador

las considera insuficientes” Gavidia Gámez (2018, p. 30); por lo tanto, tras considerarla improcedente, acudirá a la vía judicial, en donde se ha determinado que ”el trabajador tiene derecho a una indemnización o a cualquier otra prestación especificada por la legislación nacional en circunstancias de despido injustificado, ello, cumple con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad” (J. Toyama Miyagusuku, 2009, p. 90).

Derecho a la Indemnización Laboral por Despido Arbitrario. Tal como vimos, el despido es una forma de cese de la relación laboral, el cual al no estar fundada en causas objetivas prescritas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en sus artículos 16, 23 y 24; resulta afectando la estabilidad laboral del trabajador. Es en ese supuesto que el trabajador tiene el derecho a tomar acciones que respondan a un resarcimiento económico por el menoscabo de su derecho. Por ello, según (Ferro Delgado, 2019, p. 141) “Debido a que la reincorporación al empleo es obligatoria en algunas circunstancias y la indemnización por despido es obligatoria en otras circunstancias, el régimen [laboral peruano] opera bajo un paradigma mixto de estabilidad laboral”. Por su parte, menciona (Colona Ortega, 2016) que: “el objetivo de esta indemnización por despido arbitrario, o indemnización en la cuantía establecida por la LPCL, es resarcir íntegramente las pérdidas sufridas por el trabajador víctima de un despido improcedente” (p. 328).

El mismo cuerpo normativo define a la indemnización en el Artículo 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. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

Con respecto a lo mencionado, considero, que el Estado no brinda una tutela del todo resarcitoria y que vele por los derechos laborales y constitucionales que le conciernen al trabajador, debido a que se acepta un resarcimiento económico, a cambio de la pérdida de la estabilidad laboral, con la que cuentan todos los trabajadores. En referencia al tema en cuestión, es preciso señalar que el artículo antes mencionado, no refiere excepción alguna en cuanto a la calificación del trabajador, dando pase abierto a que se extienda este derecho a cualquier trabajador del sector privado que tras ver vulnerados sus derechos laborales, solicite el resarcimiento de este mediante una acción de amparo.

d. *Despido Fraudulento*

Al respecto, la Sentencia del Expediente Nro 976-2001-AA/TC, del 13 de marzo del año 2003, emitida por sesión en Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional peruano (Caso Llanos Huasco vs Telefónica del Perú S.A.C), determino que además del despido arbitrario y el despido nulo existía otra modalidad de extinción laboral, denominada Despido Fraudulento; refiriendo que éste se produce;

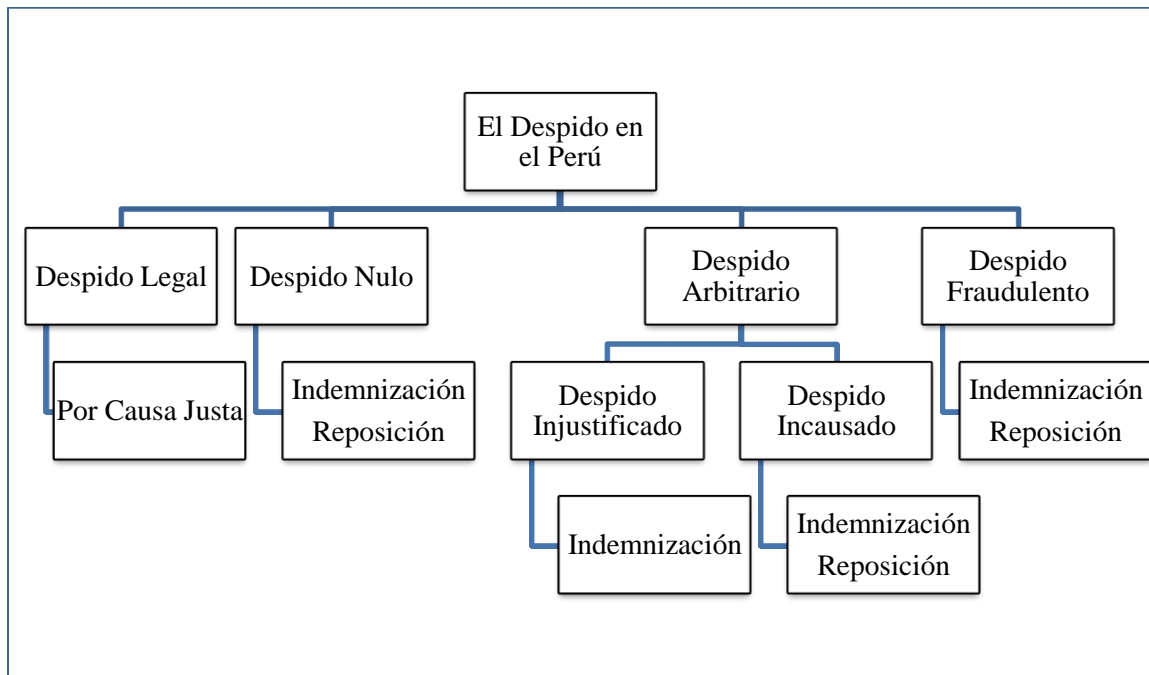
cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, y se despide al trabajador de forma perversa y deshonesta, por tanto, de forma contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se sigan las reglas procesales y de imputación de causa, como ocurre cuando se imputan al trabajador hechos manifiestamente falsos, imaginarios o inexistentes o, atribuyéndole causas no contempladas en la ley, vulnerando el principio de tipicidad, como se ha señalado en este último caso por el Tribunal Constitucional en el

(Exp N° 415-987-AA/TC) y 150-2000-AA/TC); o la extinción de la relación laboral se produce por vicio de la voluntad (Exp. N°. 628-2001-AA/TC) o por "fabricación de pruebas".

En la doctrina, consideran que el despido fraudulento:

se produce mediante coacción sobre el empleado, resultando ser un despido abusivo. El empresario quiere deshacerse de su empleado a toda costa, y este espíritu perverso, engaño y fraude a la ley debe lograr este objetivo, sin importarle lo más mínimo lo que le suceda al empleado (Cáceres Carrillo et al., 2021, p. 5).

Tabla 1. Tipos de Despido en el Perú



2.2. Trabajador en el Régimen Laboral Privado en Perú

2.2.1. Definición:

Se refiere a una persona natural, sujeta al régimen laboral privado, bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo, “el servicio personal (que no puede delegarse), la subordinación del trabajador al empresario y el pago por el trabajo realizado son requisitos necesarios.” (ProInversión, s. f.).

2.2.2. Derechos Laborales del Trabajador

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948), supone el primer reconocimiento universal de que las libertades fundamentales y los derechos básicos, son inherentes, inalienables y aplicables de igual forma a todas las personas. En ese sentido, establece en el artículo 23 numeral 1: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, en el numeral 2 hace referencia al salario justo y equitativo. En el Artículo 25 numeral 1 refiere que;

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, (...); tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Siguiendo esa línea, el derecho al trabajo también se encuentra consagrado en el artículo 6 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales.(Protocolo de San Salvador, 1988).

Análogamente, la Carta de Naciones Unidas (1945) en su Artículo 55 inciso a); establece que “esta organización debe promover trabajo permanente para todos”.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Pidesc, 1966). Artículo 1º inciso a); establece que: “los Estados Parte deben garantizar la protección contra el despido. Brindando así protección, a los trabajadores con respecto al derecho a la estabilidad laboral”.

La Constitución Política del Perú (1993), tiene como base fundamental el respeto de la dignidad humana para los derechos fundamentales, en su artículo 1, menciona que, “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

En su artículo 2 inciso 2, hace referencia a la igualdad ante la ley, aseverando que “nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole” (Congreso Constituyente Democrático del Perú).

Con respecto a la discriminación, (Huerta Guerrero, 2005, p. 308), refiere que:

Son posibles diferentes manifestaciones de discriminación patrocinada por el Estado. Una de ellas consiste en la creación de normas jurídicas que contienen lenguaje discriminatorio. Al ser uno de los tipos de discriminación más frecuentes, existe un reconocimiento del derecho a la igualdad ante la ley. En algunas circunstancias, el derecho a la igualdad se trata junto con ella, mientras que en otras se trata por separado.

En el inciso 15, refiere el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Consiguientemente, en el artículo 22, establece que:

El trabajo es un deber y un derecho.

Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Éste hace referencia al derecho a acceder a un puesto de trabajo y a no ser despido, salvo por causa justa; causales que también se encuentra previstas en la ley.

El artículo 23, indica que “es objeto de atención prioritaria del Estado el trabajo, en sus diversas modalidades, (...) y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

En el artículo 26, se hace referencia a los principios laborales inherentes a los trabajadores, como la igualdad de oportunidades sin discriminación, al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, y de la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (principio indubio pro operario).

La Constitución Política del Perú (1993) reconoce también el derecho a la estabilidad laboral mediante el artículo 27 en donde refiere que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Es relevante mencionar el artículo 51, en donde la supremacía de la Constitución se refiere a que, “la constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...)” (Congreso Constituyente Democrático del Perú).

El Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en relación con los derechos inherentes al trabajador, refiere en el artículo 34, que en caso el despido este basado en causa justa “relacionada con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización”, caso contrario, si dicha decisión no estuviera debidamente fundada, daría lugar a un despido arbitrario, por el cuál según el artículo 38 corresponde como único resarcimiento al

daño causado una indemnización. Es relevante mencionar también lo prescrito en el artículo 37, “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.”

2.2.3. Principios Laborales del Trabajador

Al respecto Plá Rodríguez, 1978, p. 9), refiere que lo principios laborales tienen la finalidad de “fomentar y orientar la adopción de nuevas normas, guiar la interpretación de las actuales y hacer frente a casos imprevistos, existen algunas directrices que informan algunas normativas y, directa o indirectamente, inspiran una serie de soluciones.”

Son derechos que deben ser gozados de manera efectiva por parte de los trabajadores como personas, “dado que ningún objetivo puede alcanzarse únicamente mediante el amplio reconocimiento de los derechos, el Estado también debe garantizar el respeto de los derechos fundamentales y las libertades políticas” (Gamarra Vilchez, 2010, p. 45)

En relación la Sentencia del Expediente Nro 008-2005-AI/TC, del 12 de agosto del año 2005, emitida por el Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional Peruano, refiere que;

Se definen como los principios rectores que sirven de fuente de inspiración directa o indirecta para la formulación de la normativa laboral, así como para la resolución de conflictos a través de la interpretación, aplicación o integración de la normativa.

a. Principio Protector o Tuitivo

En toda relación laboral, existe una situación de desigualdad entre las partes, es así como, el principio protector tiene como objetivo brindar amparo a la parte considerada como más débil en la relación laboral, el trabajador; buscando así, igualdad de las partes, ya que en la realidad ésta

no aplica íntegramente. “La norma más favorable, condición más beneficiosa e in dubio pro-operario se añadieron posteriormente al concepto del principio protector para mejorarlo” (Gonzalez Nieves, 2010, p. 71).

i) ***Principio In Dubio Pro-Operario.*** Con respecto a este principio, en caso de que el Juez tenga el dilema con respecto a la aplicación de dos normas en un caso en concreto, optará por la norma que le sea más favorable al trabajador.

Al respecto, la Sentencia del Expediente Nro 008-2005-AI/TC, del 12 de agosto del año 2005, emitida por el Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional Peruano, refiere que:

Cuando resulte difícil definir el alcance y el contenido de una norma, entrará en juego el principio indubio pro-operario. En consecuencia, resulta de un desacuerdo sobre la interpretación y no de la integración de las normas. El término "norma" se refiere tanto a la Constitución como a los tratados, leyes, reglamentos, contratos laborales y otros documentos jurídicos.

ii) ***Principio de Norma más Favorable.*** En cuanto a la norma más favorable, (Pasco Cosmópolis, 2004, p. 339), refiere que “no se aplicará la norma que se ajuste a un orden jerárquico predefinido cuando concurren varias normas aplicables a una circunstancia jurídica, sino que se utilizará en cada caso la norma más favorable al trabajador.”

Según Neves Mujica (2018, p. 163), “surge cuando un mismo hecho está regulado de forma incoherente por dos o más normas a la vez. La elección de la norma aplicable -cuál se elige y por qué- es la cuestión principal en tal hipótesis”.

Es así como, según este principio deben existir dos o más normas en controversia aplicables a un caso, “Esto significa que debe tener disposiciones mejores que las de una ley laboral comparable, superior o incluso de rango superior para imponerse sobre ella” (Ruiz Riquero, 2013, p. 109).

iii) Condición más Beneficiosa. Este principio hace referencia a derecho adquiridos por el trabajador, “a pesar de la aplicación posterior de una norma que, en términos generales, crea condiciones menos favorables que las experimentadas caso por caso” (Ruiz Riquero, 2013, p. 109).

Este principio se basa en el “el carácter protector del Derecho laboral, según el cual un acto normativo o no normativo sólo puede suplantar los derechos de los trabajadores si es más ventajoso o tiene más beneficios” (Toyama Miyagusuku, 1993, p. 42).

b. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Este principio se refiere a la imposibilidad jurídica de que el trabajador por voluntad propia renuncie a derechos laborales adquiridos.

Reconocido en la Constitución Política del Perú de 1993 en su Art. 26 inciso 2, en donde hace referencia que solo se aplica a derechos reconocidos por la constitución y la ley (Congreso Constituyente Democrático del Perú).

Este principio pretende impedir que “el trabajador acepte la imposición de determinadas condiciones por parte del empresario que sean contrarias a sus derechos laborales porque así se lo exigen para obtener o conservar un empleo” (Arévalo Vela, 2016, p. 96).

Al respecto la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°008-2005-AI/TC, 12 de agosto de 2005, señaló sobre el principio en cuestión que;

En este contexto, es importante tener en cuenta que los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos son también irrenunciables porque representan el estándar mínimo de derechos que los Estados están obligados a garantizar a sus ciudadanos. Esta regla se refiere a la irrevocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la constitución y la ley.

c. *Principio de Primacía de la Realidad*

En referencia a este principio, García Toma (2006, p. 990) menciona que, “suele denominarse contrato de realidad y sugiere que la existencia de un vínculo laboral depende no sólo de lo que hayan acordado las partes, sino también de la ubicación de hecho del trabajador”, así pues, la autoridad judicial al momento de emitir pronunciamiento sobre algún caso en concreto debiera hacer prevalecer la verdadera situación laboral del trabajador frente a lo establecido formalmente.

Por su parte, (Ruiz Riquero, 2013, p. 109), en referencia al principio de primacía de la realidad menciona que; “la simulación es el acto de hacer que parezca que se celebra un acto jurídico cuando en realidad no se desea hacerlo”.

La Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°04814-2005-PA/TC, 31 de enero de 2006, emitida por la Sala Primera del Tribunal Constitucional, en el proceso seguido por Carlos Dionocio Carrasco Rodríguez, señaló que;

Este Colegiado ha precisado que en mérito a este principio de que "(...) en caso de discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos", que

es un elemento implícito en nuestro sistema jurídico y específicamente impuesto por la propia naturaleza de nuestra Constitución. (Fundamento 3 de la STC N.º 1944-2002-AA/TC).

d. Principio de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación

La Constitución Política del Perú de 1993, hizo referencia a este principio en su artículo 2 inciso 2; “A la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (Congreso Constituyente Democrático del Perú); así pues, esta norma enfocada en el ámbito laboral, busca asegurar la igualdad de oportunidades, mediante el acceso al empleo, o en referencia a derechos laborales prescritos en la ley; con respecto al estado, la constitución exhorta a los órganos judiciales a impartir justicia ciñéndose a lo prescrito en la Carta Magna.

Al respecto, (García Toma, 2006, p. 984), considera que, “la actuación del Estado o de los particulares en relación con las actividades laborales no debe dar lugar a discriminaciones injustificables y, por tanto, arbitrarias, si se quiere lograr la igualdad de oportunidades. En sentido estricto, se exige la igualdad de trato”.

Es así como la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 2510-2002-AA/TC del 31 de marzo de 2004, emitida por la Sala Primera del Tribunal Constitucional. En el proceso seguido por José Andrés Ruiz Vázquez y otros, refiere que,

El derecho fundamental a la igualdad es la ausencia de discriminación legal, es decir, el derecho a no ser tratado de forma diferente a quienes se encuentran en las mismas circunstancias, a menos que exista una razón objetiva y justificable para ello.

e. *Principio de Buena Fe*

Éste, aplicado al ámbito laboral presupone un comportamiento adecuado por parte del empleador basado en el respeto de la dignidad humana. En palabras de Monsalve Caballero (2008, p. 47);

La "buena fe" debe entenderse como un actuar recto y honesto de todas las partes, las mismas que están obligadas por lo que hayan pactado expresamente o por todo lo que sea necesario en cada circunstancia; para abreviar, por lo que establezca el lenguaje jurídico.

f. *Principio de Continuidad Laboral*

Este principio proviene de la estabilidad laboral, debido a que opera en dos sentidos, el primero con la estabilidad de entrada referente al inicio de la relación laboral, “que se traduce en el deseo de contratos de duración indefinida y con la llamada estabilidad de salida, que se representa en la negativa a reconocer la extinción del contrato de trabajo” (Carrillo Calle, 2011, p. 182), salvo por casos contemplados en la ley.

g. *Principio de Razonabilidad o Proporcionalidad*

Este principio contribuye en el control de facultades arbitrarias que pueda ejercer el empleador en contra del trabajador, con la finalidad de evitar cualquier tipo de conducta que pudiera considerarse abusiva. Por ello, se requiere que la toma de decisiones con respecto a relaciones laborales, estén basadas en criterios razonables y proporcionales.

Con respecto a ello, (Sapag, 2008, p. 182), refiere que, “así entendido, el principio de razonabilidad o proporcionalidad es una doctrina jurídica general que sirve de control constitucional al poder del Estado. Regula los estándares de las normas para garantizar que su

contenido sea legal y que los derechos fundamentales no se vean comprometidos o alterados en modo alguno”.

Al respecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°00535-2009-PA/TC, 5 de febrero de 2009, emitida por la Sala Segunda del Tribunal Constitucional Peruano, interpuesto por Rodolfo Luis Oroya Gallo, refirió que:

La razonabilidad es una norma fundamental del Estado constitucional de Derecho y está estrechamente relacionada con la justicia. Habla de un mecanismo para evitar la arbitrariedad cuando se utilizan poderes discrecionales, y pide que dicha actuación se atenga a normas lógicas y no sea arbitraria.

2.2.4. Clasificación de los Trabajadores

El Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula a las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ésta ha contemplado la distinción de trabajadores; clasificándolos como, trabajador y trabajador en situación especial; la diferencia radica en el papel que desempeña este último, teniendo la potestad de incidir en las decisiones empresariales. Por su parte, en el artículo 43° de la mencionada norma, divide esta categoría de trabajadores, en personal de dirección y trabajador de confianza.

a. Trabajador Común

El trabajador común es “persona que, bajo las órdenes de su empleador, presta servicios personales a éste a cambio de una remuneración” Toyama Miyagusuku (2010, p. 142).

En la Constitución Política del Perú de 1993, como lo vimos anteriormente se han reconocido derechos inherentes de la persona que trabaja, sea cual fuere el régimen al que

pertenece; estos tienen la finalidad de salvaguardar derechos laborales, principalmente el derecho al trabajo previsto en el artículo 23, y el derecho a la estabilidad laboral, en el artículo 27°. Estos derechos son respaldados mediante el artículo 26° el cual hace referencia a los principios laborales que regulan la relación laboral:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (Congreso Constituyente Democrático del Perú).

Por su parte el artículo 9 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, menciona que:

El trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de estas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Este término como tal, de manera general no ha sido reconocido en la legislación peruana, pero si existen diversos autores que han contemplado una definición.

Por su parte, el contrato de trabajo está contemplado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde refiere que: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Verificamos que, una de las principales características que constituye una relación laboral, es la subordinación.

b. *Trabajador en Situación Especial*

El Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha nombrado el capítulo VI, de las situaciones especiales, en donde define dos categorías de trabajadores:

- Personal de dirección
- Trabajador de confianza

i) ***Personal de Dirección.*** Con respecto a trabajadores de dirección, es más fácil el poder definirlos, ya que, “ocupan una posición jerárquica y se encuentran en la parte superior de los organigramas” Toyama Miyagusuku & Merzthal Shigyo (2014, p. 83), muchas veces supliendo al empleador o tomando decisiones trascendentales para la empresa.

Así también, el Art. 43 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 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 “. De esto, podemos resaltar que los trabajadores de dirección pueden tomar el rol del empleador en caso haga falta y por tanto puede tomar decisiones empresariales, es así como, esta calificación recae en gerentes generales o gerentes de recursos humanos o aquellos puestos que sean de representación, pero en general ocupan puestos jerárquicamente superiores.

Al respecto, jurisprudencialmente, en la Sentencia de la Corte Suprema, Casación N° 1047-2001 del 16 de octubre de 2001, emitida por la Sala Transitoria Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República se consideró que, “dado que la confianza es un componente necesario de la dirección, está implícita en quienes trabajan como personal de dirección”.

ii) *Trabajador de Confianza.* Toda empresa enfocada en prestar servicios o producir bienes, cuenta con una variedad de funciones, enfocadas en cumplir un resultado final. Así pues, habrá actividades que conlleven mayor complejidad y responsabilidad que otras. Es así como, hay cargos que, por su misma razón de ser, están más vinculados al empleador y a la dirección de la empresa; por ello, el trabajador tendrá acceso a información de carácter reservado de la empresa, incluso en ocasiones, sus opiniones podrán ser tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones empresariales; son estas personas las denominadas trabajadores de confianza.

Según de Buen (2000, p. 14) “debido a las funciones que desempeña esta clase de trabajadores, la labor de confianza no es un trabajo concreto, sino una relación única entre el empresario y el empleado”.

Así mismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°03501-2006-PA/TC, 15 de marzo de 2007, emitida por emitida por el Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional Peruano, fundamento 13:

Sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en nombre del empresario con autoridad propia, lo que constituye la principal distinción entre los dos grupos de empleados. Por el contrario, el personal de confianza sólo apoya al empresario o al personal de dirección al que se remite en sus procesos de toma de decisiones; es su colaborador directo a pesar de trabajar muy cerca de ellos y tener acceso a información sensible. (...) un trabajador de confianza no es necesariamente un trabajador de dirección porque carece de poder de decisión o de representación. Sin embargo, la categoría de trabajador de dirección requiere la calificación de confianza.

2.3. Trabajador de Confianza

2.3.1. *El Trabajador de Confianza en la Legislación, Doctrina y Jurisprudencia Peruana*

Es fundamental hacer una diferenciación entre los trabajadores de confianza y los trabajadores comunes.

El trabajador con cargo de confianza cuenta con una distinción en cuanto a normas laborales se trata, y esto, no se debe a su capacidad ni características en particular, si no al cargo propiamente que ocupa, así pues, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su Artículo 43, segundo párrafo, establece lo siguiente:

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.

De Buen (2000), refiere que “Los empleados en puestos de confianza asumen una mayor cuota de responsabilidad por el trabajo que realizan y, en cierto modo, hablan en nombre de la empresa (...)” (p. 15).

Es así como, se puede decir que el personal de confianza “tiene un estatus que le distingue de los demás empleados, le pone en estrecho contacto con los representantes de su empresa y le permite participar en la toma de decisiones” (J. H. Espinoza Escobar, 2017, p. 3).

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°03501-2006-PA/TC, 15 de marzo de 2007, emitida por el Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional Peruano, ha señalado con respecto a estos trabajadores que, “un trabajador de confianza no siempre es un trabajador de dirección porque no tiene poder de decisión ni de representación, mientras que el trabajador de dirección lleva implícita la confianza”.

Es relevante acotar también, que se ha hecho una distinción en cuanto a trabajadores de confianza se trata, es así como en la Sentencia de la Corte Suprema, Casación Laboral N°18450-2015 del 23 de agosto de 2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se contempló dos categorías de trabajadores:

Trabajadores de confianza exclusivos: contratados únicamente para desempeñar las funciones de trabajadores de confianza, y conscientes de ello desde el inicio de su relación laboral. Por lo tanto, no tienen derecho a indemnización en caso de que la relación laboral se extinga por falta de confianza.

Trabajadores de confianza mixtos: Personas que fueron contratadas inicialmente para realizar tareas rutinarias o comunes antes de ser elevadas a la categoría de trabajador de confianza. Por lo tanto, si un trabajador es despedido por pérdida de confianza, puede ser reincorporado a su puesto original con la opción de pedir una indemnización por despido.

Con respecto a esta definición, se genera la duda de ¿En razón de que se basa la distinción de éstas dos categorías? Como hemos avizorado, se justifica únicamente en la existencia de una relación laboral previa, distinto a lo previsto en normas constitucionales.

2.3.2. Calificación de Trabajadores de Confianza

Con respecto a la calificación de Trabajadores de confianza y dirección el Art. 59 del DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, del 26 de enero de 1996, menciona que el empleador deberá:

- a) Identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza de la empresa,
- b) Comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, la calificación de sus puestos de trabajo,
- c) Consignar en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Consiguientemente, el Art. 61, contempla la situación de trabajadores que han sido indebidamente calificados como de confianza, en cuyo caso pueden recurrir a la Autoridad Judicial, para dejar sin efecto tal calificación.

En caso no se haya seguido el procedimiento antes dicho, como se prevé en la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°746-2003-AA/TC, del 19 de abril de 2004, emitida por la Sala Primera del Tribunal Constitucional, “si se apoya en las pruebas necesarias, esto no tendría un impacto en la condición”.

2.3.3. *Derechos Laborales de los Trabajadores de Confianza*

a. *Periodo de Prueba*

En relación con ello, el artículo 10 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, refiere que el periodo de prueba es de 6 meses en el caso de los trabajadores de confianza a diferencia de los trabajadores comunes, a los cuáles les correspondería 3 meses. Transcurrido este plazo, el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

b. *Jornada Laboral*

El TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJT) aprobada por el D.S. N° 007-2002-TR del 4 de julio de 2002, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, mencionan que; los trabajadores de confianza que reúnan las características establecidas en el artículo 43 del TUO de la LPC, se encuentran exceptos de la jornada máxima laboral, con excepción de los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo, los cuales se encuentran tácitamente comprendidos en la jornada laboral establecida por ley de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

c. *Descansos Remunerados*

Según la Ley de Descansos Remunerados (LDR) aprobada por Decreto Legislativo N° 713, sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada del 03 de diciembre de 1992, refiere en su art. 24 que éste derecho es aplicable para todo trabajador excepto de los “gerentes o representantes de la empresa que no decidan hacer uso de su descanso físico vacacional”, como vimos anteriormente muchas veces el personal de dirección puede ser también personal de confianza, pero se entiende entonces que en caso de trabajadores

de confianza que no se encuentren ocupando los puestos mencionados, les aplicaría la ley de descansos remunerados.

d. Derecho a la Sindicación

El TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobada por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, del 05 de octubre de 2003; en su artículo 12° inciso b, excluye a los trabajadores de confianza del derecho a ser miembro de un sindicato, salvo que el estatuto de la empresa lo admita expresamente. Ello se fundamenta en que el trabajador de confianza está directamente relacionado con el empleador y que su permanencia en el puesto, “depende de que la persona que lo nombró confíe en él” (Carrasco Mendoza, 2016, p. 3).

Tabla 2. Derechos Laborales de Trabajadores comunes y Trabajadores de Confianza

	Trabajador Ordinario	Trabajador de Confianza
Periodo de Prueba	3 meses.	6 meses.
Jornada Laboral	8 horas diarias o 48 horas semanales.	Exceptos de la jornada máxima laboral, con excepción de trabajadores sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo, para los cuales el horario es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
Descansos Remunerados	Si.	Si, salvo trabajadores que ocupen puestos de gerente o representantes de la empresa.
Derecho de Sindicación	Si.	No.

2.3.4. *Despido en Trabajadores de Confianza*

a. *Tratamiento Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial del Despido en Trabajadores de Confianza*

En palabras de (Castillo Guzman et al., 2022) “el despido es la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual se da por resuelto o extinguido el vínculo laboral” (pg. 69). Este derecho que se le concede al empleador no es absoluto, ya que existen ciertos parámetros que establece la ley que debe cumplir. De tal forma que cuando la rescisión del contrato de trabajo se produce sin causa alguna o justificada, o esta no se prueba, “el autor de la ruptura del contrato debe las indemnizaciones que la ley establece” (Cuba Velaochaga, 2017, p. 19). Esta situación debe ser aplicada de manera general a cualquier situación que extinga el vínculo laboral, entendiéndose también al retiro de confianza. Refiere en ese sentido (J. Espinoza Escobar, 2022, p. 103), “no es posible crear razones distintas a las legalmente establecidas, ya sea por voluntad del empleador, por acuerdo de las partes o por sentencia judicial. Por ello, la legislación peruana ha considerado una lista *numerus clausus* de razones para poner fin al vínculo laboral, y no es posible crear razones adicionales” (pg. 103).

La relación laboral existente entre trabajador de confianza y empleador, como hemos visto anteriormente se basa en la “confianza”, debido a las funciones para las que fue designado, así pues, la falta de esta devendría en perjuicio para el correcto desempeño de la empresa.

En ese sentido (De Buen, 2002, p. 380) refiere que; “dado que es el empresario quien determina si deposita o no su confianza en un empleado, la confianza es una cualidad que no pertenece al empleado”.

El retiro de confianza, de los trabajadores de confianza, no se encuentra regulado en la normativa peruana como causal de extinción de la relación laboral, si no que esta se ha venido estableciendo mediante pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en donde han determinado que el retiro de confianza no vulneraría derecho constitucional alguno del trabajador de confianza. Y que éste dependería de la voluntad del empleador; así pues, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 3501-2006-PA/TC del 15 de marzo de 2007, emitido por el Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional Peruano, numeral 11) Literal F, concluyó que:

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. (...) de tal manera que, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo.

Ante ello, es inevitable negar que el despido por causal de retiro de confianza es un derecho que le atañe al empleador y mediante el cual se estarían vulnerando derechos del trabajador previstos en la constitución. “En consecuencia, el trabajador debe obtener una compensación por su existencia, no necesariamente en forma de reposición, sino algo que le ayude a superar el final de su vínculo laboral y le permita honrar su derecho constitucional al trabajo” (Ulloa Millares, 2011, p. 127).

El retiro de confianza, en palabras de Reynoso (1992) “se trata de una causa especial cuyo defecto fundamental, desde el punto de vista de la interpretación, es que es ambigua, lo que podría dar lugar a un abuso de la facultad de despido” (pg. 39).

Así pues, según (J. Espinoza Escobar, 2022, p. 95) se puede determinar sus elementos configuradores:

(i) unilateralidad porque depende única y totalmente del empresario; (ii) carácter receptivo porque el trabajador debe tener conocimiento de ella; (iii) ausencia de forma prescrita, o ausencia de procedimiento; (iv) ausencia de preaviso porque puede ejercerse en cualquier momento y tiene efectos inmediatos; (v) ausencia de causa porque no necesita justificarse para ser efectiva; y (vi) la declaración del carácter constitutivo del empresario, ya que la extinción de la relación laboral se desencadena con la mera declaración de la retirada de la confianza.

b. *Despido en Trabajadores de Confianza en la Legislación Comparada*

i) *Ordenamiento Jurídico Argentino.* En la legislación argentina, no se abordó expresamente distinción en cuanto a las funciones del trabajador de confianza, sino que jurisprudencialmente fue definido como “empleados que interactúan personal y directamente con la dirección o su empresa, teniendo acceso a secretos comerciales, empresariales o profesionales, así como a información sensible en general” (Bühler, 2018).

Sobre la pérdida de confianza como causal de extinción laboral, fue reconocida para trabajadores en general y deriva del deber de fidelidad reconocido en el art. 85 de la Ley de Contrato de Trabajo (1976), es así como, “si un empresario despide a un trabajador por pérdida de confianza, debe aportar pruebas de la verdadera importancia o gravedad de los motivos del despido y de cómo impiden la continuidad de la relación laboral” (Crecchia, 2017, p. 47).

Es decir, que la pérdida de confianza, debe basarse en una verdad objetiva que haga imposible el mantenimiento de la relación laboral para que pueda considerarse motivo de despido, así pues, en Argentina los tribunales han señalado que la pérdida de confianza nace de un sentimiento subjetivo y que no sería suficiente para motivar la resolución de la relación laboral, tal como menciona el Tribunal origen en la Sentencia del 30 de abril del 2001, caso Chemín, Rubén Oscar c/ Banca Nazionale del Lavoro S.A. Aun así, la regulación de esta y el procedimiento que debiera llevarse a cabo no se encuentra regulado legalmente. Pero si le atañen las consecuencias jurídicas resarcitorias establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 del 13 de abril de 1976, que en su art. 245 abarca la indemnización por despido, mencionando que, “en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización”.

ii) Ordenamiento Jurídico Mexicano. Por otro lado, en México se abordó la definición del trabajador de confianza en la (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970), Art 9: “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”.

Es preciso mencionar que a las situaciones especiales como la categoría de Trabajadores de Confianza, le son aplicables las leyes prescritas en el cuerpo normativo anteriormente mencionado, es así que, el artículo 185 establece: “el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza” aun cuando este no se ajuste a los supuestos legalmente instaurados en el artículo 47; pudiendo éste, ejercitar las acciones que

contempla la misma ley en su artículo 48° siendo esto que “se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice”.

Por su parte, en el artículo 186° refiere que “en el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación”.

Según refiere (De Buen, 2000), se puede tomar en cuenta que:

Esta Suprema Corte sostuvo reiteradamente en jurisprudencia que el empresario demandado debe aportar una justificación objetiva de la pérdida de dicha confianza para que el despido de un trabajador de confianza pueda considerarse justificado. No basta con que el empresario demandado se limite a alegar que ha perdido la confianza en el trabajador. (amparo directo 5893/1961, Isauro Montemayor Martínez, 29 de octubre de 1962, 4a. sala, Boletín 1962, p. 671) (pg.63).

De la legislación mexicana actual, podemos analizar que si bien, las funciones del trabajador de confianza a comparación con la legislación Peruana, difieren en cierta parte, es preciso recalcar que al considerarlas de “carácter general” deja su interpretación a la opinión del lector. Pero la mayor similitud se encuentra en el tratamiento normativo de la pérdida de confianza de un trabajador en situación especial directa con el empleador, que tal como lo menciona la LFT (1970) para prescindir del vínculo laboral de un trabajador de confianza por pérdida de confianza es facultativo probar causa justa, debido a que en el artículo 185° señala el requerimiento de que ésta se funde en “motivo razonable”. Los juristas le reconocen aplicable las leyes prescritas de manera general para la persona que trabaja, salvaguardando las acciones legales que pueda tomar

el trabajador en defensa de sus derechos laborales.

iii) Ordenamiento Jurídico Colombiano. En Colombia, se ha denominado a este tipo de trabajadores como Trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo, es así como, el Código Sustantivo del Trabajo los ha descrito en su artículo 32 como: “representantes del empleador, como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejerciten actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleado.”

Es decir, no existe una definición expresa de la calificación y distinción de cada tipo de trabajador. En ese sentido, la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, de abril 22 de 1961, Gaceta Judicial 2239, señala que: “los empleados de este grupo se diferencian por el hecho de que ocupan una posición jerárquica única dentro de la organización, con autoridad de mando y disciplinaria; no se limitan a desempeñar funciones ejecutivas, sino que también desempeñan un papel orgánico y de coordinación”.

En cuanto a ello, (MINTRABAJO, 2017), refiere que:

Es importante tener en cuenta que los empleados que ocupan cargos de dirección, confianza y manejo y que realizan labores personales, continuas, subordinadas y remuneradas, tienen los derechos y prestaciones que les otorga cualquier contrato de trabajo, así como indemnizaciones que se causen al momento de la desvinculación laboral. (...) Además, por serles aplicables la Ley Laboral y el Código Sustantivo del Trabajo, también están obligados por estas leyes.

Así pues, en ese caso le serían aplicables las causales de rescisión del vínculo laboral por parte del empleador prescritas en el artículo 62°-A del Código Sustantivo del Trabajo (1950). Por

su parte, el artículo 64°, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, señala que “en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador (...) deberá una indemnización en los términos que se señalan (...)” en beneficio del trabajador, atendiendo así al reconocimiento y respeto de derechos laborales del mismo, cabe mencionar que, en el código antes citado, no se contempla la extinción del vínculo laboral por “retiro de confianza”.

Por otra parte, es preciso mencionar que en Colombia se viene dando una controversia importante respecto a la jornada laboral máxima de la que se encuentran excluidos estas categorías de trabajadores; así pues, el artículo 162° hace referencia a los trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima legal de trabajo, haciendo mención en el inciso a) “Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo”.

Tabla 3. Derecho a la Estabilidad Laboral en el Derecho Comparado

PAÍS	DENOMINACIÓN DE TRABAJADOR CON SITUACIÓN ESPECIAL EN LA LEY	DESPIDO AL TRABAJADOR EN SITUACIÓN ESPECIAL			CORRESPONDE INDEMNIZACIÓN		NORMATIVA
		DENOMINACIÓN	CAUSALES OBJETIVAS (SI/NO)	ARTÍCULO	SI/NO	ARTÍCULO	
Perú	Trabajador de confianza.	Despido por pérdida de confianza.	No	-	No	-	T.U.O Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Argentina	No existe definición.	Despido por pérdida de confianza.	Si	-	Si	245°	Ley de Contrato de Trabajo
México	Trabajador de confianza.	Despido por pérdida de confianza.	Si	185°	Si	48°	Ley Federal del Trabajo de México
Colombia	Trabajadores de Dirección, confianza y manejo	Terminación del contrato por Justa Causa	Si	62°	Si	64°	Código Sustantivo del Trabajo

2.4. La Estabilidad Laboral

2.4.1. *En Fuentes Extranjeras y la Legislación Nacional*

El derecho a la estabilidad laboral fue reconocido en diversas fuentes extranjeras, entre ellas tenemos a la Declaración Universal de Derechos Humanos; aprobada en el Perú, por Resolución Legislativa N. 13282, de 1959; en donde se reconoce el derecho al trabajo y la protección de este; Artículo 23.1, “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

Por su parte, el Convenio N°158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, del 22 de junio de 1982, y entró en vigor el 23 de noviembre de 1985. Que tuvo como propósito brindar nuevas normas internacionales para encontrar soluciones a los graves problemas que se venían presentando sobre la terminación de las relaciones laborales. En su artículo 4°, determina lo siguiente:

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Por este artículo, se encuentra amparado el derecho a la estabilidad laboral en la relación de trabajo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Pidesc). Artículo 1° inciso a. 16 de diciembre de 1966; establece que: “los Estados Parte deben garantizar la protección contra el despido”.

El reconocimiento de este derecho en el Perú ha venido siendo objeto de diversos cambios con el paso del tiempo, es así como la Constitución Política del Perú (1979) en su artículo 48, señalo, “el Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”, texto normativo que se modificó con la puesta en vigencia de la Constitución Política del Perú de 1993, que reconoce este derecho en su artículo 27, “la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Dicho artículo protege en general las relaciones laborales.

2.4.2. En la Doctrina y Jurisprudencia

La estabilidad laboral, es el derecho contemplado en la constitución, que ampara al trabajador para mantener el vínculo laboral; "pretende garantizar que el contrato de trabajo sea permanente y que no se rescinda por un motivo no permitido por la ley" (J. Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2016).

Según Camacho-Ramírez y Romero Ramos (2018):

Es uno de los principios del derecho del trabajo y está estrechamente ligada a la idea que subyace en el contrato de trabajo, que tiene una finalidad permanente en su forma más común. La estabilidad y el empleo están vinculados de manera causal. (Pg. 07)

La estabilidad laboral del trabajador, según el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 10 se alcanza tras culminar “la fase de prueba, que es de tres meses”, plazo que podría ser prorrogado previos acuerdos de las partes por escrito, o en caso de trabajadores de confianza este plazo, se extendería por 6 meses, transcurrido este tiempo, el trabajador adquiere el derecho a la estabilidad laboral y por consiguiente la relación

laboral solo podría culminar por causa justa basada en la conducta o la capacidad del trabajador, debidamente probada por el empleador.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°05650-2009-PA/TC, 31 de agosto de 2010, emitida por la Sala Primera del Tribunal Constitucional, en el punto 10, refiere que:

La Estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador" del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Américo Plá Rodríguez "... sólo debe rescindirse por motivos legítimos". Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, "estabilidad" constituye la "protección legal, el empleado puede seguir trabajando para la empresa mientras mantenga sus capacidades y no muestre su deseo de marcharse."

Así también, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 253-2003-AA del 24 de marzo de 2003, emitida por la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, abordó los alcances del artículo 27° de la Constitución, respecto a la protección contra el despido arbitrario, señalando que:

“...las disposiciones del Decreto Legislativo N° 728 están indisolublemente ligadas al sistema de protección procesal, pues aun cuando se determine que un trabajador fue despedido arbitrariamente, el juez laboral no puede ir más allá de lo que la ley permite para los trabajadores comprendidos en el régimen de la actividad privada, es decir, ordenar el pago de la indemnización correspondiente. Se trata de un sistema resarcitorio de protección adecuada contra el despido arbitrario, y como tal, es un derecho que nuestro ordenamiento jurídico reconoce al trabajador...”

Cabe mencionar también, que el inicio de una relación laboral da lugar a la denominada estabilidad laboral de entrada, “se refiere a la facultad de firmar contratos temporales sólo cuando las obras a realizar sean de esta naturaleza, y refleja la preferencia por los contratos duraderos frente a los temporales.” (Carrillo Calle, 2011, p. 182); por su parte, “se tratará de una estabilidad laboral de salida si el empresario no está dispuesto a rescindir el contrato” (Herrera Vásquez, 1995, p. 137). Ésta última, tiene relación con la figura del despido, doctrinariamente, tiene grados diferenciados de protección:

- a. La estabilidad laboral absoluta indica que, en caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a la reposición a su puesto de trabajo.
- b. Estabilidad laboral relativa propia, que se da cuando el empleado tiene la opción de recibir una indemnización o ser contratado nuevamente.
- c. Estabilidad laboral relativa impropia, cuando el empleado tiene derecho a recibir una indemnización en caso de despido. (Sevillano Obregón, 2016, p. 200).

2.4.3. El Derecho a la Estabilidad Laboral en Trabajadores de Confianza

Tal como se mencionó anteriormente, la Constitución Política del Perú (1993) en su art. 27° brinda protección contra el despido arbitrario a los trabajadores; trasladando la potestad de definir los alcances de dicha protección a la ley y reglamento. Por su parte el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene como ámbito de aplicación a trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, así también, en el art. 1° como objetivo de ley refiere: “c) ... la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales”. Es así como, los artículos 23 y 24° contemplaron las causas justas de despido

relacionadas a la conducta y a la capacidad del trabajador, que debieran ser debidamente comprobadas, extremo que corresponde al empleador. Aunado a ello, dicho cuerpo normativo contemplo además de los trabajadores comunes, a trabajadores en situación especial en el art. 43° “Personal de Dirección (...) Trabajadores de Confianza”.

Al respecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°03501-2006-PA/TC, 15 de marzo de 2007, emitida por el Pleno Jurisdiccional de los miembros del Tribunal Constitucional Peruano, señala que:

a) La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la confianza mutua de las partes y acomoda el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe. Esta relación laboral especial es consecuencia de la confianza que el empresario deposita en él. (...).

(...) La persona no es quien decide si un puesto se califica como de confianza. El estatus laboral del empleado es lo que determina su condición laboral. (...)

Como se señaló anteriormente, dicha categoría de trabajadores constituye una situación laboral especial basada en la confianza con el empleador.

Actualmente, según (J. Espinoza Escobar, 2022) “el retiro de confianza no está regulado por una ley específica o general en Perú, y no existen repercusiones legales ni requisitos de cumplimiento para hacerlo efectivo. Tampoco se reconoce como un motivo para poner fin a la relación laboral” (pg. 92).

Es en ese sentido que, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 4492-2004-AA/TC, 17 de febrero de 2005, con respecto a la extinción laboral por retiro de confianza a trabajadores de confianza valga la redundancia, refirió que “sin perjuicio del derecho de accionar

en los procesos pertinentes, una persona que ocupa un cargo de confianza no tiene derecho a la reincorporación”, respetando hasta el momento el derecho constitucional a la estabilidad laboral de esta categoría de trabajador.

Posteriormente, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°03501-2006-PA/TC, 15 de marzo de 2007, emitida por sesión del Pleno Jurisdiccional, desarrollo una precisión importante, modificando pronunciamientos anteriores, señalando que:

La pérdida de empleo se produce por el retiro de la confianza, siempre que el trabajador haya desempeñado un puesto de confianza o dirección desde el inicio de su relación laboral; en caso contrario, tras realizar un trabajo común u ordinario y ser promocionado a este nivel, el trabajador estaría obligado a reincorporarse a su trabajo habitual para garantizar que no existe abuso de derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya incurrido en una causa objetiva de despido previsto en la ley.

Es preciso mencionar también, el pronunciamiento establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°1042-2007-PA/TC del 9 de junio de 2009, emitido por la Sala Primera del Tribunal Constitucional en donde refiere que “un procedimiento administrativo conocido como nombramiento para un cargo de confianza permite a una persona asumir temporalmente un puesto de responsabilidad directa o de confianza sin garantizarle la estabilidad laboral”, si bien el trabajador tiene conocimiento desde el principio sobre el cargo que ocupara, ello no lo exime de la aplicación de normas constitucionales, ya que en el contrato no se estableció expresamente dicha particularidad.

Por otro lado, la Corte Suprema, mediante Casación N° 2037-2000 del 22 de febrero de 2001, hizo reconocimiento de una igualdad de trato en lo que respecta a los trabajadores de confianza, refiriendo que:

Es necesario establecer la existencia de igualdad de trato sin discriminación por el tipo de trabajo desempeñado -sea de dirección o de confianza- para todos los trabajadores que laboran bajo el régimen de actividad privada del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

Otro punto relevante fue que,

La acción indemnizatoria se da en el caso del despido arbitrario y habiendo quedado establecido la existencia de un caso de despido arbitrario y sin la debida causa justa de despido, por no serlo el retiro de confianza (...); corresponde la aplicación de la premisa mayor contenida en la citada norma. (Casación N° 2037-2000 del 22 de febrero de 2001)

Dicho pronunciamiento fue reiterado en la Sentencia de la Corte Suprema, Casación N°1489-2000 del 1 de diciembre de 2000.

Estos pronunciamientos que venían dando los magistrados, dieron un cambio radical tras lo consignado en la Sentencia de la Corte Suprema, Casación Laboral N°18450-2015 del 23 de agosto de 2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia de la República:

No cabría derecho a indemnización por despido arbitrario, si la relación contractual se extingue por el retiro de confianza, a excepción de las situaciones en las que nos encontremos ante trabajadores cuya "relación laboral sea mixta", es decir, que fueran trabajadores ordinarios antes de ser promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso la

retirada de la confianza no puede ni debe extinguir la relación contractual pero sí dar derecho a que el trabajador retorne al puesto de trabajo común (...).

Al respecto De Buen (2002), refiere que; “es aún más dudoso cuando la desigualdad se impone en detrimento de algunos grupos de empleados, como los que ocupan puestos de confianza que, entre otras cosas, carecen del derecho a la estabilidad en el empleo” (pg. 348).

Dicho escenario que denotaba una falta de uniformidad jurisprudencial motivó a que se tratara el tema en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del 22 de mayo del 2018, en donde se llegó a la siguiente conclusión:

- En caso de que su empresario les retire la confianza, los trabajadores que accedieron directamente a un puesto de dirección o de confianza no tienen derecho a percibir el pago de la indemnización por despido arbitrario.
- En caso de que su empleador les prohíba regresar a su antiguo puesto tras la retirada de la confianza, o en caso de que el propio trabajador opte por no regresar a su antiguo puesto, los trabajadores que fueron contratados inicialmente en un puesto en el que desempeñaban funciones comunes u ordinarias y que posteriormente accedieron a un puesto de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada tienen derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario.

Tabla 4. Clasificación de Trabajadores de Confianza

Formas de acceso al cargo	Reposición	Indemnización
----------------------------------	-------------------	----------------------

Por promoción	Sí (a su anterior puesto de trabajo)	Sí (cuando el empleador impida su retorno o el trabajador opte por no reincorporarse)
Desde el inicio de la relación laboral	No	No

Fuente: Manolo Tarazona Pinedo (2021)

Tras la postura adoptada por la Corte Suprema, se creyó que aun cuando su decisión era arbitraria, por fin se uniformizaban los criterios, y que los trabajadores de confianza ya no tendría la incertidumbre que por años generaron los pronunciamientos jurisprudenciales; pero por el contrario, de manera paradójica se emitió la Sentencia de la Corte Suprema, Casación Laboral N°3398-2017 del 14 de agosto de 2018, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia de la República, que como se visualiza tiene fecha posterior a la emisión del Pleno Jurisdiccional, en donde se resolvió; que tras constatar que a la demandante le correspondía la calificación de trabajadora de confianza, se otorgó la pretensión que solicitaba la indemnización por despido arbitrario, alegando que “corresponde amparar dicha pretensión, toda vez que todo trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario al superar el periodo de prueba previsto en el artículo 10° del referido Texto Único Ordenado”.

En conclusión, existe una desprotección en cuanto al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores de dirección y confianza se refiere, esto es porque la ley no advierte legalmente, el reconocimiento de derechos a este sector de trabajadores, y como vimos en párrafos anteriores, únicamente los excluyo del derecho a la Sindicación y a una Jornada Laboral (Tabla 2), dando a

entender el legislador que por lo demás se regirían por las normas previstas en general para los trabajadores del sector privado; a esto se le suma los contradictorios pronunciamientos jurisprudenciales, que al margen de buscar un trato igualitario en cuanto a derechos laborales corresponde, sin que medie distinción por la calificación del trabajador, hace otra distinción en cuanto al rol que desempeñó el trabajador en la empresa, teniendo ahora la categoría de Trabajadores Mixtos, los cuáles si contarían con los derechos laborales que la Ley prevé. Contraviniendo lo prescrito en la Constitución y el T.U.O del D.L. 728, generando incertidumbre con su singular estilo. Produciendo un detrimento en cuanto a derechos laborales se trata, vulnerando lo establecido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales; así también el artículo 139° inciso 3, que regula el Derecho al debido proceso, haciendo referencia que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

2.5. Marco Normativo

2.5.1. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

- Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, Artículo 23 numeral 1.
- Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, Artículo 25 numeral 1.

2.5.2. *Organización Internacional del Trabajo*

- Convenio N°158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, el cual fue adoptado en Ginebra, en la OIT reunión N°68, el 22 de junio de 1982, y entró en vigor el 23 de noviembre de 1985. Art. 4, justificación de la terminación.
- Convenio N°158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, el cual fue adoptado en Ginebra, en la OIT reunión N°68, el 22 de junio de 1982, y entró en vigor el 23 de noviembre de 1985. Art. 8, recurso contra la terminación.
- Convenio N°158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, el cual fue adoptado en Ginebra, en la OIT reunión N°68, el 22 de junio de 1982, y entró en vigor el 23 de noviembre de 1985. Art. 10, recurso contra la terminación.

2.5.3. Normas Internacionales

- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Pidesc) 16 de diciembre de 1966. Artículo 1° inciso a.
- Carta de Naciones Unidas. Artículo 55 inciso a). 26 de junio de 1945.
- Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales. (Protocolo de San Salvador). Artículo 6, derecho al trabajo.
- Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales. (Protocolo de San Salvador). Artículo 7, condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

2.5.4. Constitución Política del Perú (1993)

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 1, Defensa de la Persona Humana.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 2, Derechos Fundamentales de la Persona; inciso 2 y 15.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 22, Protección y Fomento del Empleo.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 23, el Estado y el Trabajo.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 26, Principios que regulan la relación laboral.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 27, Protección del trabajador frente al despido arbitrario.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 51, Supremacía de la Constitución.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993), artículo 139, inciso 3, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

2.5.5. *Tribunal Constitucional*

- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 976-2001-AA/TC, 13 de marzo de 2003.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 2510-2002-AA/TC, 31 de marzo de 2004.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°746-2003-AA/TC, 19 de abril de 2004.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 253-2003-AA, 24 de marzo de 2003.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 4492-2004-AA/TC, 17 de febrero de 2005.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°008-2005-AI/TC, 12 de agosto de 2005.

- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°04814-2005-PA/TC, 31 de enero de 2006.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°03501-2006-PA/TC, 15 de marzo de 2007.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°1042-2007-PA/TC, 9 de junio de 2009.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°00535-2009-PA/TC, 5 de febrero de 2009.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N°05650-2009-PA/TC, 31 de agosto de 2010.

2.5.6. Corte Suprema de Justicia del Perú

- Sentencia de la Corte Suprema, Casación N° 1489-2000, 1 de diciembre de 2000.
- Sentencia de la Corte Suprema, Casación N° 2037-2000, 22 de febrero de 2001.
- Sentencia de la Corte Suprema, Casación N°1047-2001, 16 de octubre de 2001.
- Sentencia de la Corte Suprema, Casación Laboral N°18450-2015, 23 de agosto de 2016.
- Sentencia de la Corte Suprema, Casación Laboral N°25643-2017, 17 de diciembre de 2019.
- Sentencia de la Corte Suprema, Casación Laboral N°3398-2017, 14 de agosto de 2018.

2.5.7. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Aprobado por Decreto Supremo N°003-97-Tr.

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°1, objetivos de la Ley.

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°4, del contrato de trabajo.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°9, del contrato de trabajo.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°10, del periodo de prueba.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°16, de la extinción.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°22, de la extinción.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su Artículo N°23, de la extinción.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°24, de la extinción.

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°29, de la extinción.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su Artículo N°31 de la extinción.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su Artículo N°32, de la extinción.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su Artículo N°34, de los derechos del trabajador.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°37, de los derechos del trabajador.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en su Artículo N°38, de los derechos del trabajador.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, Artículo N°43, de las situaciones especiales.

2.5.8. Reglamento de Ley de Fomento al Empleo DECRETO SUPREMO N°001-96-TR

- Reglamento de Ley de Fomento al Empleo DECRETO SUPREMO N°001-96-TR: ART. 59, de las situaciones especiales.

- Reglamento de Ley de Fomento al Empleo DECRETO SUPREMO N°001-96-TR: ART. 61, de las situaciones especiales.

2.5.9. *Reglamento del Decreto Legislativo N°713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Supremo N°012-92-TR (03-12-92).*

- Reglamento del Decreto Legislativo N°713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Supremo N°012-92-TR (03-12-92), art. 5, descanso semanal obligatorio.

2.5.10. *El TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N°010-2003-TR.*

- El TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N°010-2003-TR, en el artículo 12° inciso b, de la libertad sindical.

2.5.11. *Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*

- VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, de fecha 31 de enero del 2018.

2.6. Marco Conceptual

2.6.1. Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral se refiere a la garantía de permanencia en el empleo, lo que indica que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador se mantiene en el tiempo y no se extingue abruptamente sin causa justificada.

2.6.2. Despido

En términos generales, es cuando se pone fin a la vinculación laboral mediante un acto unilateral del empresario, que típicamente no cuenta con la aceptación del trabajador, y que vulnera el principio de continuidad requerido por la legislación laboral. Dependiendo de si obedece a una motivación o simplemente a la voluntad del empresario, puede ser causal o no. Hay que recordar que la ley solo permite el despido causal.

2.6.3. Despido Arbitrario

Según la ley, el despido se considera arbitrario porque no se dio ninguna razón o fue imposible justificarlo en juicio. Éste dará lugar al pago de una indemnización. Todos los motivos de despido legalmente autorizados que no puedan probarse en un procedimiento judicial se consideran motivos arbitrarios de despido. O aquellos que la ley no ha previsto.

2.6.4. Indemnización

Según la legislación peruana, la indemnización no es otra cosa que un monto pecuniario el cuál debe ser calculado en referencia al pago mensual probando la magnitud de los daños y perjuicios producidos, por el despido arbitrario de un trabajador.

2.6.5. Trabajador De Confianza

La jurisprudencia, doctrina y normativa peruana, hacen una distinción entre un trabajador ordinario y un trabajador de confianza, esto debido al cargo que ocupa; es así que, el artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, menciona las características de este trabajador, las que consisten en que su relación laboral es directa con el empleador, tiene acceso a secretos de carácter reservado de la empresa, y que contribuye a las decisiones empresariales.

2.6.6. Retiro de Confianza

La "confianza" entre un empresario y un empleado con cargo de confianza es crucial. El vínculo laboral se extinguiría como consecuencia de la pérdida de dicha confianza. Si bien ésta no está regulada normativamente como causal de extinción laboral tal como se ha mencionado en párrafos anteriores, se ha afirmado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales que el retiro de confianza es una situación especial de carácter subjetivo que extingue el contrato de trabajo.

2.7. Formulación del Problema General

¿Se vulnera el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú?

Problemas Específicos

¿De qué manera regula la legislación internacional, el Derecho a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en comparación con la legislación nacional?

¿De qué manera los pronunciamientos jurisprudenciales en Perú abordan el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú?

¿De qué manera la Doctrina aborda el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú?

¿De qué manera incide el no reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario en la relación laboral de los Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú?

2.8. Objetivos

2.8.1. *Objetivo General*

Determinar si se vulnera el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.

2.8.2. *Objetivos Específicos*

Determinar de qué manera regula la legislación internacional, la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en comparación con la legislación nacional.

Identificar de qué manera los pronunciamientos jurisprudenciales en Perú abordan el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.

Identificar de qué manera la Doctrina aborda el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.

Analizar de qué manera incide el no reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario en la relación laboral de los Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.

2.9. Hipótesis

Hipótesis General: Si se vulnera el Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario en trabajadores de confianza en el Sector Privado en Perú.

2.10. Justificación

Esta investigación se realiza debido a la actual problemática que se ha venido vislumbrando con respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza exclusiva, ya que desde el enfoque teórico el presente trabajo exhibe un debate jurídico entre la doctrina, la jurisprudencia y la ley con respecto a si se vulneraría o no el derecho a la protección contra el despido arbitrario de ésta categoría de trabajadores los cuáles, pueden ser despedidos por retiro de confianza por parte de su empleador, siendo ésta considerada una causal subjetiva no prevista en el ordenamiento jurídico peruano; así también, se ha denotado una clara contradicción jurisprudencial con respecto a la compensación por el perjuicio ocasionado al trabajador por la pérdida de su empleo, ya que en diversos pronunciamientos se ha establecido que a este sector de trabajadores no les correspondería indemnización alguna.

Además, contiene una justificación práctica, ya que, tras tomar conocimiento de la existencia de una problemática, se planteará una propuesta legislativa modificatoria de la ya establecida en la legislación Peruana que regule una adecuada protección de derechos laborales del trabajador de confianza equiparando el ordenamiento jurídico nacional, la misma que puesta en práctica por el órgano de administración de justicia ayudará a resolver arbitrariedades en cuánto a estabilidad laboral se trata. Por último, se enfoca socialmente a trabajadores de confianza; contribuyendo al respeto de derechos laborales que le corresponden, los mismos que al ser interpretados y aplicados, garanticen un trato igualitario.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

a. *Enfoque*

Según el enfoque es cualitativo, ya que como menciona (Ruiz Olabuénaga, 2012) “en este análisis no sólo se observan y registran los datos, sino que también se establece un dialogo continuo entre inducción (datos) y deducción (hipótesis), junto con una reflexión analítica” (pg. 24), éste enfoque aplicado al tema, se da ya que se hizo una exhaustiva recolección y análisis de legislación nacional y extranjera, jurisprudencia, doctrina y materiales académicos con el objeto de interpretar la situación de las variables, cuando un trabajador de confianza del sector privado es despedido sin que medie causa justa prevista en la ley y las consecuencias jurídicas; para finalmente contrastar los datos recogidos.

b. *Nivel*

Según el nivel de conocimiento la presente investigación es descriptiva, según (Hernández Sampieri et al., 2014) “los estudios descriptivos tratan de medir o recopilar información de forma independiente o conjunta sobre las nociones o variables a las que se refieren” (p. 95).

En palabras de Tamayo y Tamayo (2007) “la investigación descriptiva se centra en hechos reales, y su principal competencia es interpretar con precisión esos hechos” (p. 4); es así como, determinadas las variables se recolecto información con la finalidad de determinar cómo se manifiesta la problemática, para posteriormente, plantear una opinión sobre el tema.

c. *Alcance*

Respecto al Alcance, la presente investigación es Descriptiva, ya que ésta consiste en describir el conjunto de atributos, rasgos y características del fenómeno estudiado.

d. *Diseño*

“El diseño de la investigación se considera un conjunto de directrices oficiales, ordenadas metódicamente, que se utilizan para analizar las variables y las conexiones entre ellas” (Tacillo Yauli, 2016, p. 83), es así que, se está frente a un diseño no experimental descriptivo simple, ya que no se verá modificada la variable independiente, “el investigador se limita a observar lo que ocurre de forma natural, sin interferir en modo alguno” (Sousa et al., 2007), con la única finalidad de analizarlo. Recogiendo información y datos verídicos respecto al objetivo de estudio utilizando como instrumento la investigación y análisis, que ha permitido determinar cada concepto a tratar y así lograr vincular con los objetivos que se busca alcanzar.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Según (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 174) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. Una vez que se ha definido cuál será la muestra, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados.

La población de la presente investigación será:

- a) Legislación nacional y extranjera referente a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza.

- b) Jurisprudencia Nacional referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado,
- c) Doctrina referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado,
- d) Abogados expertos en Derecho Laboral, ante ello, resulta conveniente usar un muestreo no probabilístico, para obtener una muestra representativa.

3.2.2. *Muestra*

- a) Legislación Nacional y 3 legislaciones extranjeras referente a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza.

Tabla 5. Legislación nacional y extranjera referente a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza

POBLACIÓN	
Legislación nacional y extranjera referente a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza	
CRITERIOS	MUESTRA
Regulación del trabajador de confianza	Nicaragua
	México
	Colombia
	Perú

	Nicaragua
Regulación de la extinción laboral del trabajador de confianza	México
	Colombia
	Perú

	Nicaragua
Regulación del derecho a la protección contra el despido arbitrario	México
	Colombia
	Perú

b) Jurisprudencia Peruana referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado, 3 sentencias del Tribunal Constitucional, 5 Casaciones Laborales.

Tabla 6. Jurisprudencia referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado

POBLACIÓN		
Jurisprudencia referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado		
CRITERIOS	CORTE	MUESTRA
Reconocimiento del Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario	Tribunal Constitucional	Stc. del Expediente N° 04176-2012-PA/TC, del 21 de mayo del 2013, emitida por la Sala Primera del Tribunal Constitucional.
		Stc. del Expediente N° 01828-2010-PA/TC, del 04 de octubre del 2010, emitida por el Pleno Tribunal Constitucional Peruano.
		Stc. del Expediente N° 01849-2012-PA/TC, del 10 de setiembre del 2012, emitida por la Sala Segunda del Tribunal Constitucional.

Corte Suprema de
Justicia Perú

Casación Laboral N° 15156-2014.LIMA, del 13 de agosto del 2015, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral N° 18450-2015 LIMA, del 23 de agosto del 2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, de fecha 22 de mayo del 2018, emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral N°3398-2017, del 14 de agosto de 2018, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema De Justicia de la República.

Casación Laboral N° 1118-2022 LIMA, del 4 de abril del 2023, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

c) 8 doctrinas referentes al reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario de trabajadores de confianza en el sector privado.

Tabla 7. Doctrina referente al reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario de trabajadores de confianza en el sector privado

POBLACIÓN		
Doctrina referente al reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario de trabajadores de confianza en el sector privado		
CRITERIOS	MUESTRA	
	AUTOR(ES)	TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN
Protección Contra el Despido Arbitrario de Trabajadores de confianza en el Sector Privado	Javier Espinoza Escobar	El Retiro de Confianza en el Ordenamiento Laboral Peruano.
	Néstor de Buen Lozano	Derechos de los Trabajadores de Confianza

Jorge Toyama Miyagusuku

Marilú Merzthal Shigyo

Reflexiones Sobre el Tratamiento Jurisprudencial
del Personal de Dirección y de Confianza

Daniel Ulloa Millares

El Despido Libre de los Trabajadores de Confianza

Luis Nava Guibert

Trabajadores de Dirección y de Confianza

Sara Rosa Campos Torres

¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de
dirección y a los trabajadores de confianza contra el
despido arbitrario? ... A propósito del criterio
establecido recientemente por el Tribunal
Constitucional.

José Francisco Estela Campo

EL PERSONAL DE CONFIANZA EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Y SU APARENTE
DESAMPARO LABORAL

Octavio Lozaga de la
Cueva

Los Trabajadores de Confianza, su régimen y sus
limitaciones

- d) 4 abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 8. Especialistas en Derecho Laboral

POBLACIÓN	
Especialistas en Derecho Laboral	
CRITERIOS	MUESTRA
Especialistas en Derecho Laboral	Máximo Núñez Quispe Lisbeth Yanina Rojas Villar Jorge Luis Salazar Cerdán Euler Chávez Collantes

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

Los métodos y acciones que componen las técnicas de recolección de datos permiten al investigador obtener los datos necesarios para abordar el tema de investigación, mientras que el instrumento está dirigido a crear las condiciones para la medición.

Las técnicas e instrumentos utilizados en la presente tesis tienen la finalidad de analizar y describir las variables.

3.3.1. Técnicas

a. Encuesta

Es un proceso mediante el cual se recoge información utilizando un cuestionario previamente diseñado, sin alterar el escenario ni el fenómeno donde se recoge la información, ya sea en forma de tríptico, gráfico o tabla. La información se recoge sometiendo a una muestra

representativa de personas a una serie de preguntas estandarizadas.

b. *Revisión Documental*

Según (Useche et al., 2019, p. 48), con este método, los datos sobre la variable se eligen y extraen desde varios ángulos. Con la finalidad de obtener una comprensión más profunda del tema y de la variable en términos de integración, confirmación y crítica.

En el presente trabajo se recopilará información documental, de normatividad jurídica, doctrinaria (libros y artículos), jurisprudencial, etc.; respecto a estudios concernientes al tema de investigación.

3.3.2. *Instrumentos*

a. *Cuestionarios con Preguntas Abiertas*

Un cuestionario abierto es aquel que sólo contiene preguntas abiertas. Las preguntas abiertas brindan la posibilidad de obtener una respuesta más amplia de los encuestados.

Este instrumento será aplicado a abogados especialistas en derecho laboral, con la finalidad de dar a conocer su punto de vista respecto al tema en cuestión.

b. *Fichas Documentales*

Es un instrumento de investigación que sirve para registrar y resumir los datos extraídos de la bibliografía de estudio, datos referentes a las características del documento o bien al contenido de este.

Tabla 9. Instrumento de recolección de datos

Fichas aplicadas a la legislación nacional y extranjera referente a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza.

Fichas aplicadas a jurisprudencia nacional referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado.

Fichas aplicadas a doctrina referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado.

3.3.3. Procedimiento de Recolección de Datos

Tabla 10. Procedimiento de recolección de datos

INSTRUMENTOS		PROCEDIMIENTO
Cuestionarios con Preguntas Abiertas	Cuestionario dirigido a abogados especialistas en derecho laboral.	Mapeo de abogados especializados en derecho laboral, los espacios de búsqueda fueron, estudios jurídicos especialistas en laboral, catedráticos laboristas. Comunicación mediante correo para comentar el tema, disponibilidad y solicitar su compromiso en el llenado del cuestionario. Reproducción de la información que se recabo en el cuestionario, mediante tablas.
Fichas Documentales	Legislación Nacional y extranjera referente a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza.	Luego de establecidas las variables, se hizo la búsqueda en la legislación nacional y extranjera respecto de la protección contra el despido arbitrario en caso de retiro de confianza en trabajadores de confianza, información que luego se trasladó a tablas.

<p>Jurisprudencia Nacional referente al reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario por retiro de confianza de los trabajadores de confianza.</p>	<p>En el análisis documental de la jurisprudencia se buscó pronunciamientos que hayan abordado anteriormente el tema de investigación, extrayendo únicamente puntos relevantes para el estudio, información que luego se reprodujo en tablas.</p>
<p>Doctrina referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado</p>	<p>Se hizo un amplio estudio en doctrina, en donde se pasó cada documento por un filtro de selección usando palabras claves como Derecho a la Indemnización Laboral, Despido Arbitrario, Protección contra el Despido Arbitrario, Trabajadores de Confianza. Para posteriormente revisar las conclusiones a la que cada autor arriba con respecto al tema para constatar que se tratase de una fuente de relevancia.</p>

En cuanto al método de análisis de datos, tomándose en consideración el enfoque cualitativo de la presente investigación, se aplicará el método hermenéutico, que nos permite una interpretación de textos, a través del cual se identifican los aspectos de un texto que son importantes; “comprender un texto siempre involucra su “aplicación” a nuestra situación actual” (Packer, 2018, p. 129).

Es preciso mencionar también, que la recolección, procesamiento de datos y elaboración de tablas, se llevó a cabo mediante las herramientas Word y Excel; además, se hizo una copia en un disco externo; todo ello, con la finalidad de facilitar la recolección y almacenamiento de datos.

3.4. Aspectos Éticos

En el presente trabajo, se recopiló información sobre el tema a tratar, utilizando distintas fuentes de información, como: libros, artículos científicos, revistas, páginas web, etc. Cuando se utilice las ideas o textos citados por los autores, se respetará la citación correspondiente para evitar el tema del plagio, así como mantener la credibilidad y firmeza de la investigación.

Haciendo hincapié, que este trabajo solo tiene fines académicos y durante el recojo de información para analizarlo, es protegido por los derechos de autor, utilizando el formato APA para citar bibliografía de manera adecuada.

Así también, la imparcialidad e independencia por parte de quien ejecuta la investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este capítulo se mostrarán y se analizarán los datos obtenidos a través de técnicas e instrumentos aplicados, a efectos de poder contrastar esa información con los objetivos.

1. Con respecto al análisis documental, éste se aplicó a legislación nacional y extranjera, jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema; así como, libros y artículos concernientes a la Protección contra del Despido Arbitrario de Trabajadores de Confianza. Es así como, dicha información se sistematizó como se señala a continuación.

a. Objetivo General

Determinar si se vulnera el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.

b. Objetivos Específicos

i) Determinar de qué manera regula la legislación internacional, la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en comparación con la legislación nacional.

Tabla 11. Legislación nacional y extranjera referente a la regulación del trabajador de confianza

Ordenamiento	Norma que regula la definición del Trabajador de Confianza	Artículo que regula la definición de Trabajador de Confianza
Perú	<p>Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p>	<p>CAPITULO VI DE LAS SITUACIONES ESPECIALES</p> <p>Artículo 43.- 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.</p>
Nicaragua	<p>LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996</p>	<p>CAPITULO II SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO</p> <p>Artículo 7.- La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que, por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.</p>

México	<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970</p>	<p>Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se 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.</p>
Colombia	<p>Código Sustantivo del Trabajo, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950</p>	<p>ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL PATRONO. Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley o los reglamentos de trabajo, las siguientes personas: a) Los empleados al servicio del patrono que ejercen funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejerciten actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono;</p>

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las unidades de análisis de legislación nacional y extranjera, referente a la regulación del trabajador de confianza.

De la Tabla Previa, se pueden evidenciar los resultados obtenidos de las unidades de análisis de legislación nacional y extranjera como Nicaragua, México y Colombia, referente a la regulación del Trabajador de Confianza, de donde se puede señalar que, si bien estas 5 normativas reconocen y regulan al trabajador de confianza, algunas de ellas no hacen distinción de este con el personal de dirección en cuanto a funciones, no obstante, ello no los enerva de dicha calificación.

Tabla 12. Legislación nacional y extranjera referente a la regulación de la extinción laboral del trabajador de confianza

Ordenamiento Jurídico	Norma que regula la extinción laboral del Trabajador de Confianza	Artículo que regula la extinción laboral del Trabajador de Confianza
Perú	No se encuentra regulado	No se encuentra regulado
Nicaragua	LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996	<p>Art. 48.- El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:</p> <p>a) Falta grave de probidad;</p> <p>b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;</p> <p>c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;</p> <p>d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.</p> <p>El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.</p>

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

México

LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, publicada
en el Diario Oficial de
la Federación el 1º de
abril de 1970

CAPITULO II Trabajadores de confianza

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Colombia

Código Sustantivo del
Trabajo, publicado en el
Diario Oficial No
27.407 del 9 de
septiembre de 1950

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
-

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
-

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no

exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las unidades de análisis de legislación nacional y extranjera, referente a la regulación del trabajador de confianza.

De la presente Tabla, se visualizan los resultados obtenidos de las unidades de análisis de legislación nacional y extranjera como Nicaragua, México y Colombia, referente a la regulación de la extinción laboral del trabajador de confianza; de donde se evidencia que en la normatividad extranjera ésta categoría de trabajadores si bien pueden ser despedidos por decisión unilateral del empleador, ésta debiera estar propiamente justificada en causas objetivas o razonables, debiendo seguir un procedimiento oportuno que permitiría al trabajador ejercer su derecho a la defensa. Situación contraria se evidencia en la normatividad Peruana, en la cual no se ha regulado normativamente las causas de extinción laboral ni mucho menos se ha exceptuado de las ya prescritas por ley, por lo cual le serían aplicables las causales previstas de manera general a los trabajadores del sector privado.

Tabla 13. Legislación nacional y extranjera referente a la regulación del Derecho a la Protección contra el despido arbitrario

Ordenamiento Jurídico	Norma que regula el derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario del Trabajador de Confianza	Artículo que regula el derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario del Trabajador de Confianza
Perú	No se encuentra regulado	No se encuentra regulado
Nicaragua	LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996	<p>Artículo 45. Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; • 2) veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. <p>Artículo 47.- Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un</p>

año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

México
LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, publicada
en el Diario Oficial de
la Federación el 1° de
abril de 1970

Tal como lo menciona el Art. 185, en caso de despido el trabajador podrá ejercitar las acciones previstas en el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

El cuál refiere en su **Artículo 48**. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Colombia
Código Sustantivo del
Trabajo, publicado en
el Diario Oficial No
27.407 del 9 de
septiembre de 1950

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 28, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa

causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización (...).

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las unidades de análisis de legislación nacional y extranjera, referente a la regulación del Derecho a la Protección contra el despido arbitrario.

De la presente Tabla, se pueden evidenciar los resultados obtenidos de las unidades de análisis de legislación nacional y extranjera como Nicaragua, México y Colombia, referente a la regulación del Derecho a la Protección contra el despido arbitrario, de donde se puede colegir que, únicamente la normatividad Mexicana reconoce la reposición al trabajador por despido sin causa o en su defecto el reconocimiento de una indemnización. Colombia y Nicaragua por su parte reconocen únicamente la acción resarcitoria, bajo sus propios términos y procedimientos; mientras que en Perú en teoría se le aplica la protección que brinda la ley y la Constitución con respecto a la protección contra el despido arbitrario, debido a que no está literalmente excepto de la misma; sin embargo, mediante acuerdos jurisprudenciales, se arribó a la conclusión de que no le atañe dicho derecho debido a la situación especial del ejercicio de su cargo.

Tabla 14. Normas nacionales e internacionales referentes a la protección contra el despido arbitrario

Norma	Artículo que regula la Protección contra el Despido Arbitrario
Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), del 10 de diciembre de 1948	<p style="text-align: center;"><i>Artículo 23, inciso 1:</i></p> <p>Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), del 16 de diciembre de 1966	<p style="text-align: center;"><i>Artículo 6, inciso 1:</i></p> <p>Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (...)</p>
Justificación de la Terminación	
Convenio N° 158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, del 22 de junio de 1982, Ginebra.	<p style="text-align: center;">Artículo 4:</p> <p>No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.</p>

Artículo 10:

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada

Artículo 7:

Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, (Protocolo de San Salvador) del 17 de noviembre de 1988.

Los Estados Parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

Constitución Política del Perú, del 29 de diciembre de 1993.

Artículo 27°:

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado

Artículo 34°:

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el

mediante Decreto Supremo N° 003-97-

TR.

Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar

simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las unidades de análisis de normas nacionales e internacionales referentes a la Protección contra el Despido Arbitrario.

De la presente Tabla, se muestran los resultados obtenidos de las unidades de análisis de normas nacionales e internacionales referentes a la protección contra el despido arbitrario, normas como; la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio N° 158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, Protocolo de San Salvador, Constitución Política del Perú, T.U.O. del D. L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en donde se evidencia el reconocimiento de derechos laborales significativos, tales como el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la igualdad, el derecho a la protección contra el despido arbitrario, así como del derecho al debido proceso, con el fin de resguardar el derecho al trabajo.

No obstante, en casos de realidad problemática, dicha normatividad internacional es escasamente aplicada, ya que contraviene fundamentos jurisprudenciales, que niegan dichos derechos.

ii) Identificar de qué manera los pronunciamientos jurisprudenciales en Perú abordan el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú

Tabla 15. Jurisprudencia Peruana que aborda el derecho a la protección contra el Despido Arbitrario

Órgano que Resolvió	Sentencia	Aporte
Tribunal Constitucional	Stc. del Expediente N° 04176-2012-PA/TC, del 21 de mayo del 2013	<p>La demandante alega que fue despedida arbitrariamente por ser una empleada de confianza y, en consecuencia, pide que se la reincorpore al puesto que ocupaba anteriormente. Alega que se han vulnerado sus derechos a una defensa efectiva, a las garantías procesales y al empleo.</p> <p>El Tribunal Constitucional ratifico que, los empleados que ocupan cargos directivos o de confianza son susceptibles de depender de la confianza del empresario en el desempeño de sus funciones. Dado su carácter subjetivo, el retiro de esta, permite al empresario anular el contrato de trabajo, de lo contrario solo cabría indemnización.</p> <p>Al determinar que la actora era trabajadora de confianza, se determinó que el cese de sus funciones como Gerente de Logística como consecuencia del retiro de la confianza que le había sido otorgada no vulneró sus derechos al debido proceso y defensa por no ser necesario ceñirse al procedimiento de despido señalado en el</p>

Decreto Supremo N° 003-97-TR. En consecuencia, no procede la defensa de la presente demanda.

El recurrente interpuso un recurso de amparo contra la Entidad Prestadora de Servicios Grau S.A. (E.P.S. GRAU S.A.), alegando que la empresa le había despedido sin causa justa relacionada a su comportamiento ni su capacidad para desempeñar su puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta que el recurrente ha desempeñado cargos de confianza desde el día en que ingresó en la organización, la demandada alega que el demandante no fue despedido arbitrariamente, sino que se le revocó la confianza sin más.

Este Colegiado ha tenido en cuenta que los trabajadores que asumen cargos de confianza se rigen por la "confianza" del empresario. En este supuesto, el empresario puede ampararse en la retirada de dicha confianza para extinguir el contrato de trabajo porque se trata de una circunstancia particular y no del despido objetivo por causa importante, y que de lo contrario solo correspondería la indemnización. Es así como al acreditarse que la demandada se incorporó a un puesto de confianza el cese en el empleo del recurrente no vulnera ningún derecho constitucional.

**Tribunal
Constitucional**

Stc. del Expediente N°
01828-2010-PA/TC, del 04
de octubre del 2010

**Tribunal
Constitucional**

Stc. del Expediente N°
01849-2012-PA/TC, del 10
de setiembre del 2012

El demandante alega que fue despedido falsamente por el empleador después de que le acusaran de una falta grave que nunca ocurrió. Además, alega que, dado que su contrato de trabajo de duración determinada fue desnaturalizado y convertido en un contrato de duración indefinida, no es un trabajador de confianza. La demandada, por su parte, argumenta que el demandante no fue despedido injustamente, sino que sólo se le revocó la confianza por falta grave.

Este Tribunal ha tenido en cuenta el hecho de que los empleados que asumen responsabilidades de dirección o de confianza están sujetos a la "confianza" del empresario. Es así que, el retiro de dicha confianza al tener carácter subjetivo constituye una situación especial por la que se pone fin al vínculo laboral, a diferencia de los despidos, que son objetivos

la retirada de dicha confianza en este caso puede ser solicitada por el empresario y constituye una circunstancia específica que pone fin al contrato de trabajo.

También estableció que un trabajador estará sujeto a la confianza del empleador para la estabilidad de su empleo si sabe que es empleado de confianza o de dirección desde el inicio de su trabajo o en virtud de desempeñar labores que impliquen tal calificación. En caso contrario, sólo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en el, tal y como ha resuelto este Tribunal.

Recurso de casación sobre indemnización por despido arbitrario.

Por este motivo, el artículo 27 de la Constitución establece que "La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario"; en otras palabras, el trabajador gozará de protección adecuada cuando se vea expuesto a un despido sin causa o motivo.

A nivel legislativo, si bien el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no contempla la extinción unilateral de la relación laboral de los trabajadores de confianza o de dirección, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 22 de la citada norma. Este artículo señala que para despedir a un trabajador del sector privado que labora cuatro horas o más, se debe acreditar la existencia de una justa causa, relacionada con la capacidad o conducta, siendo que el "retiro de confianza" no está comprendida en estas causales.

En atención a lo expuesto, el Colegiado debió aplicar el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, referido a la indemnización por despido arbitrario, pues esta disposición no hace diferencia de trato entre los trabajadores de confianza y los que no tienen tal condición; En consecuencia, si la "pérdida de confianza" no está fundamentada en

**Corte Suprema
de Justicia de la
República** Casación Laboral N° 15156-
2014 LIMA, del 13 de
agosto del 2015

hechos objetivos concordantes con la capacidad o conducta del trabajador, a éste le corresponde la tutela indemnizatoria.

Mediante la presente el recurrente solicita como pretensión principal se declare que su despido fue injustificado y una orden para su restablecimiento como empleado administrativo estable; como pretensión subordinada, se solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario. Refiriendo haber ingresado a laborar en el cargo de trabajador administrativo, para posteriormente asumir el rol de trabajador de confianza.

**Corte Suprema
de Justicia de la
República**

Casación Laboral N° 18450-
2015 LIMA, del 23 de
agosto del 2016

Se determina que el puesto por su naturaleza tiene un carácter tan especial de plena confianza, que además era plenamente conocido por el demandante, motivo por el cual el retiro de confianza extinguiría de manera válida la relación laboral, debido a la especial circunstancia de los trabajadores de confianza y la imposibilidad de otorgar una protección restitutiva o compensatoria.

Si un empleado ha mantenido un puesto de confianza o dirección desde el inicio de su relación laboral, como hizo el demandante, la retirada de esa confianza supone la pérdida de su empleo.

Es falso que, en el caso de los trabajadores de confianza, al ser despedidos por cualquier causa, incluso por la simple retirada de la confianza, se imponga siempre el pago de una indemnización por despido arbitrario. Dicho

reconocimiento jurisprudencial facultaría que, cuando un trabajador firma un contrato de trabajo para ejercer cargos de confianza, se incluya implícitamente en el contrato una cláusula de "indemnización por despido arbitrario". Resultando en que cuando un trabajador sea despedido por cualquier causa, incluida la retirada de confianza, deberá ser indemnizado por haber sido despedido arbitrariamente, lo cual es absurdo.

Como pudo apreciarse en todos los documentos obrantes en autos el único y exclusivo cargo que ha tenido el demandante desde que inició su labor era de confianza

Declarando INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante.

El pleno acordó que en cuanto a trabajadores de confianza del sector privado:

- Los trabajadores que ingresaron directamente a un puesto de confianza o dirección, no les corresponde el pago de indemnización en el caso de que sean despedidos por retiro de confianza.
- Los trabajadores que accedieron a un puesto común y que luego fueron ascendidos a un puesto de confianza o dirección, si les corresponde el pago de una indemnización en caso el empleador los despida alegando retiro de confianza y su empleador les impida reincorporarse a su anterior pues de trabaja o el mismo trabajador lo decida así.

**Corte Suprema
de Justicia de la
República**

VII Pleno Jurisdiccional
Supremo en Materia Laboral
y Previsional, de fecha 22
de mayo del 2018

Corte Suprema De Justicia de la República	Casación Laboral N°3398- 2017, del 14 de agosto de 2018	<p>Recurso de casación interpuesto por la demandada, Compañía Minera Las Camelias Sociedad Anónima en el proceso seguido por la demandante, Geannina Magali Negrón Peralta, quien solicita como pretensión principal que se declare la nulidad de su despido y se ordene la reposición en su puesto de trabajo.</p> <p>Como pretensiones subordinadas solicita: i) Se declare el despido incausado y se ordene la reposición en su puesto de trabajo; ii) Se declare el despido fraudulento y se ordene la reposición en su puesto de trabajo; y, iii) Se otorgue la indemnización por despido arbitrario.</p> <p>Tras acreditar que la recurrente si cumplía con las labores de un trabajador de confianza. Concluyeron que, con respecto a la indemnización, si corresponde amparar dicha pretensión, toda vez que todo trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario al superar el periodo de prueba previsto en el artículo 10° del referido Texto Único Ordenado, debiendo realizarse el cálculo del pago en ejecución de sentencia. Declarando FUNDADO, ese extremo conforme a lo expuesto.</p>
Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N°1118- 2022 LIMA, del 4 de abril del 2023, emitida por la Segunda Sala de Derecho	El demandante exige el pago por indemnización por despido arbitrario, el pago de los salarios reincorporados, el restablecimiento de sus beneficios sociales, incluido el pago de las horas trabajadas y los días de vacaciones, así como la restitución de los daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral.

Constitucional y Social
Transitoria de la Corte
Suprema de Justicia de la
República

En primera instancia, mediante Resolución N.º 04 (Sentencia N.º 353-2020-13-JTPL/P JLL Ley 29497) del 15 de junio de 2020, se declara FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

Que, en Sentencia de Vista, Resolución del 16 de diciembre de 2021 se CONFIRMA la Sentencia N° 353-2020-13-JTPL/PJLL Ley N° 29497, contenida en la Resolución N° 04, de fecha 15 de junio de 2020, por la cual se declaró fundada en parte la demanda, estableciendo lo siguiente: a) Ordenar el pago de una indemnización por despido arbitrario (...) b) Establecer un reintegro de remuneraciones (...) c) Pagar Compensación por Tiempo de Servicios. d) Considerar el pago relacionado al ejercicio de vacaciones (...).

Finalmente, con respecto al recurso de Casación, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, considera que, es preciso resaltar que el mismo Tribunal Constitucional refiere que para alcanzar la calificación de trabajador de confianza existen dos maneras:

a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza desde el inicio de la relación laboral (relación laboral de exclusiva confianza);

b) Aquellos trabajadores que acceden a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, fueron asignados por el empleador a cumplir labores propias de un trabajador de confianza (relación laboral mixta).

En el presente caso, según consta en el Certificado de trabajo el demandante ingresó a prestar servicios en el cargo de Sub-Director de Administración desde el uno de abril de mil novecientos noventa y nueve al uno de diciembre de mil novecientos noventa y nueve y como Director de la Sindicatura Eclesiástica desde el dos de diciembre de mil novecientos noventa y nueve al nueve de mayo de dos mil diecinueve, para el Arzobispado de Lima.

Advirtiéndose así, que los cargos desempeñados por el demandante desde el inicio de la relación laboral fueron cargos de confianza, sujetos a la confianza que deposite la máxima autoridad de la institución arzobispal

Asimismo, según lo mencionado líneas arriba, los únicos trabajadores a los que les correspondería la indemnización por despido arbitrario serían a aquellos trabajadores de confianza con vínculo laboral previo, es decir que realizaban labores ordinarias, y fueron promocionados a un cargo de dirección o confianza de mayor responsabilidad y categoría.

Así pues, tras acreditarse que el cargo que desempeñaba el recurrente es de confianza, no existe obligación de la demandada de indemnizarlo, ya sea por concepto de despido arbitrario y/o por daños y perjuicios, pues la naturaleza subjetiva de su cargo impide que le asista el derecho a la readmisión del empleo ni la indemnización, bastando la sola decisión del empleador para concluir su relación laboral y dar por finalizada la relación laboral con el trabajador.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las unidades de análisis jurisprudenciales en Perú que abordan el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado, clasificándose por órgano que resolvió, número de sentencia, fundamento relevante para la investigación.

De la presente Tabla, se visualizan los resultados obtenidos de las unidades de análisis jurisprudenciales en Perú que abordan el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza del Sector Privado, tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia de la República. Es así como, en las sentencias recaídas en los expedientes N°04176-2012-PA/TC, N°01828-2010-PA/TC el Tribunal Constitucional refiere que, por la situación especial de esta categoría de trabajadores, el retiro de confianza permite al empleador extinguir el contrato de trabajo. Por su parte, en el Expediente N°01849-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional resolvió que, si bien la estabilidad laboral del trabajador de confianza depende únicamente de la confianza depositada por parte del empleador, ello no lo enerva del derecho a la indemnización.

Por otro lado, la Corte Suprema, mediante Casación Laboral N° 15156-2014 LIMA, refirió que el TUO del DL 728 no regula expresamente las causales por las cuales se extingue la relación laboral de los trabajadores de confianza, por ende éstos se acogen a las causales instauradas en el art. 22 de la citada norma, en consecuencia al no estar inmerso en dichas causales el retiro de confianza, les correspondería por ley el Derecho a la Indemnización; reconociéndose no solamente el Derecho a la Estabilidad Laboral, sino también el Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario.

No obstante, esta postura tendría un cambio radical, misma que se viene aplicando hasta la actualidad. Así pues, mediante Casación Laboral N° 18450-2015 LIMA, se reconoce el retiro de confianza como causal válida de extinción laboral motivo por el cuál, al trabajador ya no le correspondería el Derecho a la Indemnización.

Esta controversia dio lugar al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, de fecha 22 de mayo del 2018, en donde se reafirmó la postura de que no le corresponde indemnización por despido arbitrario a trabajadores de confianza que ingresaron directamente a ese puesto.

Sin embargo, tras el fallo que se diera en la Casación Laboral N°3398-2017, del 14 de agosto de 2018, se pudo evidenciar la falta de concordancia de la jurisprudencia y de respeto por los derechos laborales de estos trabajadores, ya que en este se reconoce nuevamente que tras culminado el periodo de prueba el trabajador alcanza protección contra el despido arbitrario, y que por tanto debiera ser indemnizado.

Finalmente, en la Casación Laboral N° 1118-2022 LIMA se volvería a ratificar que a los trabajadores de confianza no les alcanza la protección contra el despido arbitrario.

iii) Identificar de qué manera la Doctrina aborda el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.

Tabla 16. Libros y artículos académicos, referentes al Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza

Título de la Publicación	Autor	Tipo de Documento	Comentario
El Retiro de Confianza en el Ordenamiento Laboral Peruano.	Javier Espinoza Escobar	Artículo	La pérdida de confianza en su origen y resultados equivale a un despido injustificado. Esto hace necesario proporcionar protección a los empleados afectados. Según la Constitución, la indemnización por despido es un adecuado mecanismo protector.
Derechos de los Trabajadores de Confianza	Néstor de Buen Lozano	Libro	La ley excluyó a los trabajadores de confianza del derecho a la reincorporación a su centro de labores, sin embargo, reconoce que podrían ser separados sin causa, previo pago de la indemnización correspondiente.
Reflexiones Sobre el Tratamiento Jurisprudencial	Jorge Toyama Miyagusuku, Marilú	Artículo Académico	Los trabajadores en puestos directivos y de confianza son una clase particular de empleados que gozan de privilegios especiales y están protegidos contra el despido mediante la indemnización

del Personal de Dirección y de Confianza	Merzthal Shigyo		por despido. Dado que su protección se centra principalmente en la indemnización por despido, los empleados de dirección no pueden optar por la reincorporación.
El Despido Libre de los Trabajadores de Confianza	Daniel Ulloa Millares	Artículo Académico	Los empleados que prestan sus servicios en puestos directivos, políticos o de confianza (en lenguaje del sector público), que se inclinan más hacia el empresario- no gozan del mismo nivel de protección que los que prestan sus servicios en un puesto subordinado y son, en palabras del TC, "ordinarios". Permitir el despido libre de quienes son trabajadores formales, o -peor aún- dejar ir sin protección restitutiva o compensatoria a un grupo de trabajadores que podrían ser de confianza pero que inciden en el rendimiento de la empresa, es, por decirlo suavemente, cuestionable.
Trabajadores de Dirección y de Confianza	Luis Nava Guibert	Artículo Científico	En mi opinión, no sería legal negar a los empleados de confianza o dirección de los sectores público y privado el derecho a percibir una indemnización por la retirada de la confianza, que en esencia es lo mismo que un despido arbitrario o injustificado. En consecuencia, jurídicamente, el retiro de la confianza constituiría un despido injustificado o arbitrario y, en consecuencia, generaría el derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario.

<p>¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de dirección y a los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario? ... A propósito del criterio establecido recientemente por el Tribunal Constitucional.</p>	<p>Sara Rosa Campos Torres</p>	<p>Artículo Científico</p>	<p>A fin de evitar que se vulnere el principio de igualdad respecto del trabajador de confianza con los demás trabajadores, lo que vulneraría sus derechos constitucionales a un juicio justo y a la defensa, creemos que debería dictarse una legislación especial que regule a estos trabajadores y unifique criterios a nivel jurisprudencial sobre si tienen derecho a la estabilidad absoluta o relativa, en base a razones objetivas.</p>
<p>EL PERSONAL DE CONFIANZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Y SU APARENTE DESAMPARO LABORAL</p>	<p>José Francisco Estela Campo</p>	<p>Artículo Científico</p>	<p>Consideramos necesaria la remisión de la carta de despido, en la que el trabajador de confianza podrá realizar los descargos que estime oportunos, ya que las consecuencias de la decisión del empresario de extinguir la relación laboral de un trabajador de confianza sin acreditar o demostrar la pérdida de confianza dan lugar al pago de una indemnización por despido arbitrario.</p>
<p>Los Trabajadores de Confianza, su régimen y sus limitaciones</p>	<p>Octavio Loyza de la Cueva</p>	<p>Artículo Académico</p>	<p>Los trabajadores de confianza se encuentran entre los grupos vulnerables que sufren discriminación, aunque ésta se realice de forma sutil y encubierta, por ser "vulnerados en sus derechos humanos (resultando ser) víctimas del enjambre de contradicciones que caracterizan nuestro entorno laboral". Esto es</p>

así incluso cuando se cubre y oculta por el velo ideológico que, en muchos casos, impide tomar conciencia de la segregación de derechos laborales básicos.

En relación con este último punto, es importante señalar que algunos legos han sostenido la opinión de que las personas que ocupan cargos de confianza están exentas del pago de horas extraordinarias, lo cual es claramente contrario a la ley. Como hemos dicho, este derecho se extiende a todos los empleados, y hacer lo contrario sería contravenir tanto la letra como el espíritu de la ley.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las unidades de análisis doctrinarios, como, libros y artículos académicos, referentes al Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza, clasificando la información en título de la publicación, autor, tipo de documento, comentario relevante para la investigación.

De la presente Tabla, se visualizan los resultados obtenidos de las unidades de análisis doctrinario, de donde se ha obtenido información de relevancia respecto de la investigación, en donde se abordó desde la definición del Trabajador de Confianza, el retiro de confianza como causal de extinción Laboral, hasta la opinión de cada autor con relación a si le correspondería o no la Protección Contra el despido Arbitrario, fundamentos que abordaremos a profundidad en la discusión.

Tabla 17. Documentos Adicionales referentes al tema

	Autor	Tipo de Documento	Comentario
<p>¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral?</p>	<p>José Carlos Colona Ortega</p>	<p>Artículo Académico</p>	<p>Para imputar al empresario la responsabilidad por daños morales que den lugar al pago de una indemnización, no es necesario acreditar un despido arbitrario. En cambio, como hemos señalado, debe establecerse un caso de responsabilidad civil y, a tal efecto, deben concurrir todos los elementos de dicha responsabilidad, incluida la prueba del daño.</p>
<p>EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN: ANÁLISIS ESPECIAL DEL CASO DE LA MUJER Y LA MADRE TRABAJADORA</p>	<p>César Landa Arroyo</p>	<p>Artículo Académico</p>	<p>Los derechos fundamentales deben participar activamente en la promoción del bienestar y el progreso de las personas en un sistema jurídico regido social y democráticamente. Por lo tanto, es nuestra responsabilidad asegurarnos de que las disposiciones de nuestra Constitución Política sean válidas y aplicables en la realidad, ofreciendo una protección adecuada y justa para todos dentro de los confines de las relaciones laborales.</p>

**SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y
CONSOLIDACIÓN DEL
DERECHO DEL TRABAJO**Guillermo Boza
PróArtículo
Académico

El ámbito del derecho laboral no se ha desarrollado plenamente. Tras un periodo de desregulación (a nivel individual) y como resultado de una tradición intervencionista y constrictiva a nivel colectivo, existe un nivel de protección a nivel normativo que está por debajo de los criterios mínimos señalados por los convenios internacionales de la OIT. En realidad, la legislación laboral peruana es problemática sobre todo porque muchas personas se encuentran en el trabajo informal y, por lo tanto, no pueden ejercer ni siquiera los derechos laborales más fundamentales.

**EL DESPIDO EN LA
LEGISLACIÓN Y EN LA
JURISPRUDENCIA DEL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Y LOS PLENOS
JURISPRUDENCIALES
SUPREMOS EN MATERIA
LABORAL**Javier Neves
MujicaArtículo
Académico

Hubiera sido estupendo que el Congreso hubiera promulgado rápidamente una ley que incorporara las sentencias del Tribunal Constitucional en el momento en que se dictaron, armonizándolas todas. Dicha ley podría haber incluido disposiciones sobre el derecho de reintegro en caso de despido arbitrario o fraudulento, la aplicación de recursos laborales para este fin, el plazo de caducidad de treinta días y el pago de las

			<p>indemnizaciones devengadas. Se habrían evitado muchas incertidumbres e incoherencias a lo largo de los años.</p>
<p>La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador</p>	<p>Carlos Cadillo Ángeles</p>	<p>Artículo Científico</p>	<p>El objetivo de este artículo es examinar las causales de extinción del vínculo laboral que están asociadas a la capacidad del trabajador y que son tipificadas en la legislación peruana. Debido a que la ley no las desarrolla plenamente y existe poca doctrina o jurisprudencia sobre el tema, estas causales no son utilizadas frecuentemente por los empleadores por desconocer sus alcances, requisitos, formalidades y variaciones.</p>
<p>La estabilidad laboral en la Constitución</p>	<p>Javier Neves Mujica</p>	<p>Artículo Científico</p>	<p>En circunstancias específicas, que en nuestro ordenamiento jurídico deben establecerse por ley y demostrarse debidamente, se permite al empresario rescindir unilateralmente el contrato de trabajo.</p> <p>En cuanto a la debida comprobación de la justa causa, que la Constitución especifica como criterio para la rescisión, ésta sólo puede ser llevada a cabo por una autoridad imparcial que proteja los derechos del trabajador. Técnicamente, no habrá despido hasta que el</p>

hecho invocable haya sido calificado como justa causa y, en consecuencia, haya sido alegado y comprobado.

**EL DESPIDO ARBITRARIO Y
 EL DESPIDO NULO**

Víctor Ferro Artículo
 Delgado Académico

Más allá de indemnizaciones mayores o menores, nuestra preocupación sigue en pie: un despido arbitrario que da lugar a un pago inmediato no debe considerarse igual que un despido sin causa, que retrasa el pago hasta que el despido sea revocado en los tribunales. Esta última situación merece un castigo más severo, al igual que aquella en la que el demandado alega una justificación que no se ha demostrado en los tribunales.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las unidades de análisis doctrinarios, como, libros y artículos académicos, referentes a Derecho Laboral, clasificando la información en título de la publicación, autor, tipo de documento, comentario relevante para la investigación.

De la presente Tabla, se visualizan los resultados obtenidos de las unidades de análisis doctrinario, enfocados en el Derecho Laboral en general, abordando temas principales para la investigación como son el derecho del trabajo en el Perú, causas de extinción laboral, estabilidad laboral, el despido en la legislación y jurisprudencia de trabajadores comunes del sector privado; información que servirá a modo de comparación con el tratamiento legislativo, normativo y jurisprudencial, con la finalidad de delimitar si existe o no una vulneración con respecto a derechos laborales de los trabajadores de confianza en proporción a los trabajadores que no tienen tal calificación.

2. Resultados con respecto a las entrevistas aplicada a Especialistas en Derecho Laboral concernientes a la Protección contra del Despido Arbitrario de Trabajadores de Confianza. Dicha información se sistematizó como se señala a continuación.

Tabla 18. Respuesta a la pregunta N°1 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Cree usted que la situación laboral de los trabajadores de confianza del sector privado ha sido debidamente regulada por la legislación Peruana?	Respuesta
Lisbeth Yanina Rojas Villar socio de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas	No, hay deficiencias que deben ser reguladas de manera inmediata	
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral	Considero que no fue regulada en su totalidad y que existen vacíos legales.	
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga		Si
Máximo Núñez Quispe	No, considero que debe emitirse una legislación especial que regule a estos trabajadores	

Abogado de Gerencia General
del Poder Judicial

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 1. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N°1

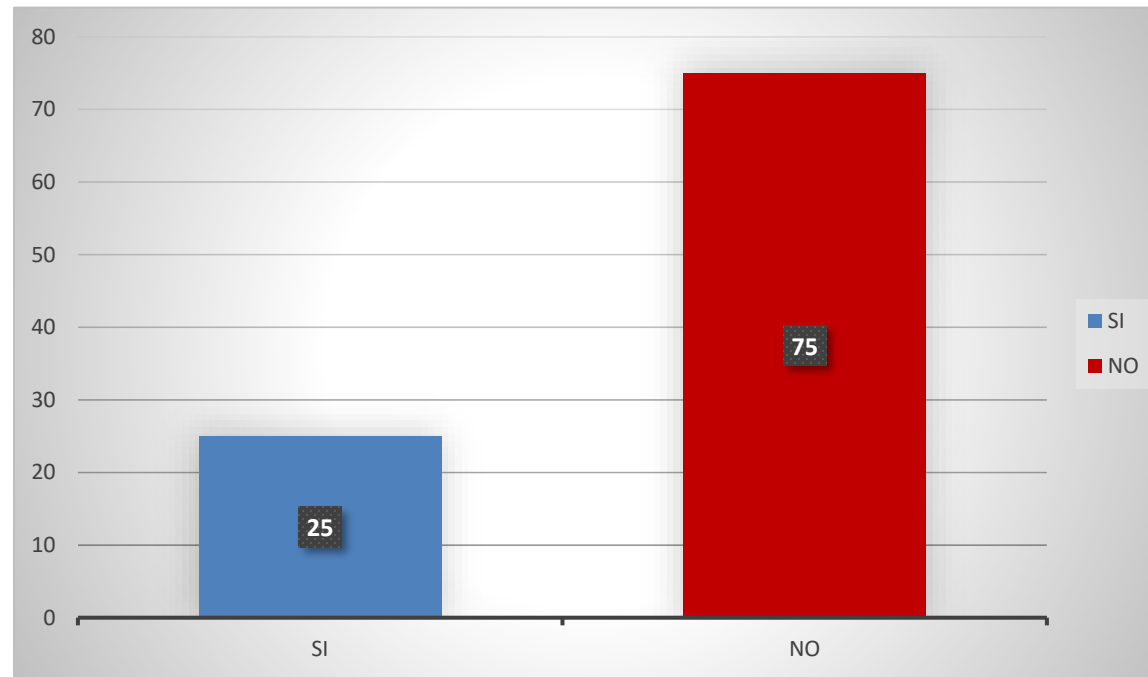


Tabla 19. Respuesta a la pregunta N°2 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Estima usted que esta situación laboral de los Trabajadores de Confianza podría resultar lesiva de Derechos Fundamentales reconocidos por organismos nacionales e internacionales?
Respuesta	
Lisbeth Yanina Rojas Villar socio de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas	Si, ya que si no están explícitamente regulados podemos caer en abuso del derecho contra el trabajador.
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral	Si, debido a que el trabajador se encuentra en un estado de indefensión frente al empleador, restringiéndose principalmente el Derecho a la Igualdad
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga	Si, porque el desarrollo jurisprudencial de esta figura permite inestabilidad laboral y la vulneración de diversos derechos fundamentales
Máximo Núñez Quispe Abogado de Gerencia General del Poder Judicial	El tener la denominación de trabajador de confianza implica permitir el despido libre de quienes formalmente son trabajadores, restringiéndolos de derecho reconocidos constitucionalmente, como son el derecho al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, a la estabilidad laboral, etc.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 2. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N°2

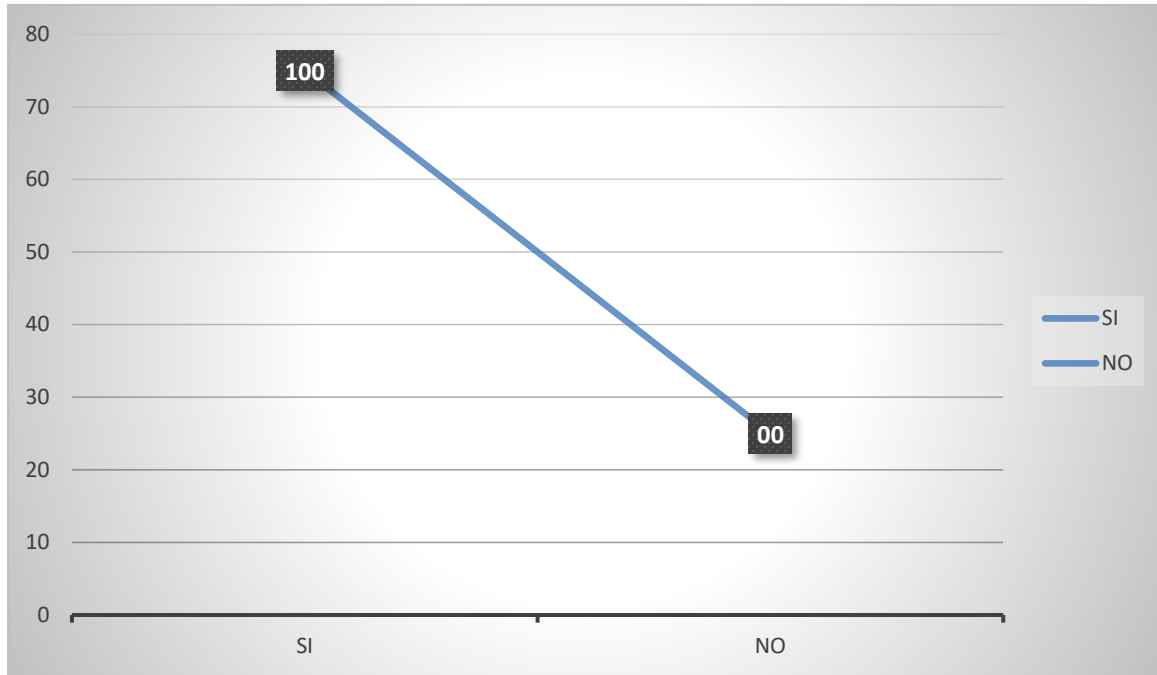


Tabla 20. Respuesta a la pregunta N°3 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Considera usted que la indemnización por Despido Arbitrario prescrita en el art. 38 del TUO del DL 728, cumple un rol protector y resarcitorio adecuado?	Respuesta
Lisbeth Yanina Rojas Villar socio de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas		Si, lo cumple pues el despedir con o sin razón válida a un trabajador supone una afectación a su calidad de vida, a la economía familiar, a la estabilidad laboral etc.
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral		Si, ya que por la situación especial que caracteriza a este tipo de relaciones laborales basada en la confianza, sería imposible apuntar a una reposición, por lo cual la indemnización sería el camino más idóneo para resarcir el menoscabo que produce el fin del vínculo laboral
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga		No, debido a que muchas empresas en el Perú prefieren incurrir en el pago de estas indemnizaciones por encima de los derechos de los trabajadores
Máximo Núñez Quispe Abogado de Gerencia General del Poder Judicial		Considero que sí, porque en el fondo la indemnización es una forma de reparar el daño que se le ocasiona al trabajador tras la terminación unilateral y arbitraria de su contrato de trabajo.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 3. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N°3

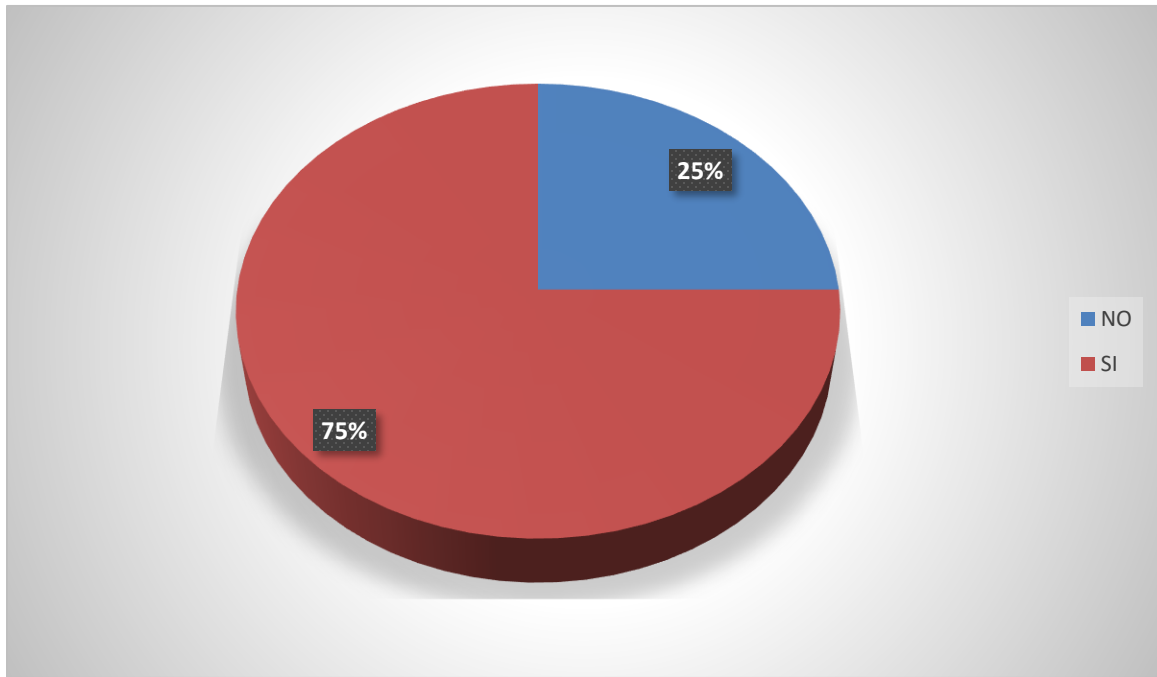


Tabla 21. Respuesta a la pregunta N°4 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Considera usted que el despido de esta categoría de trabajadores debiera motivarse en el retiro de confianza? Siendo que éste como lo ha recalcado el Tribunal Constitucional es meramente subjetivo.
Respuesta	
Lisbeth Yanina Rojas Villar socia de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas	Si para poder establecer cuáles son los criterios adoptados para el despido, y si en realidad son válidos, para que se configure un despido.
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral	Si, debido a que justamente es la "confianza" la característica principal que constituye la relación laboral y sin la misma sería hostil la continuidad de esta. Aunque en mi opinión el retiro de confianza debiera sustentarse en un hecho objetivo.
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga	Si, porque la condición de confianza es parte fundamental de este tipo de relaciones, con ello, el objetivisar una causal estándar distorsionaría el sentido propio de la confianza.

Máximo Núñez Quispe

Abogado de Gerencia General del Poder
Judicial

No, ya que el retiro de la confianza, que no se trata más que de un despido sin causa o arbitrario da lugar a que el empleador abusando de ese derecho que se le reconoció despida libremente a su antojo al trabajador. Por lo tanto, no sería legal.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 4. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N°4

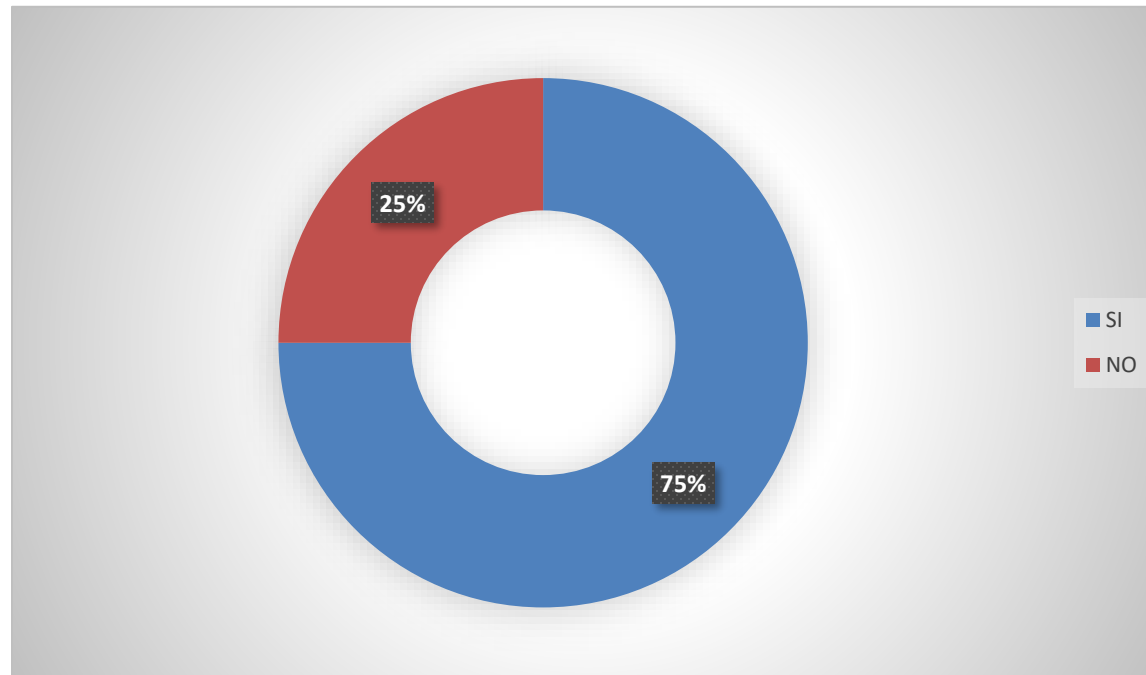


Tabla 22. Respuesta a la pregunta N°5 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Cree usted que la situación especial respecto de deberes de los Trabajadores de Confianza es motivo suficiente para limitar derechos laborales?
Respuesta	
Lisbeth Yanina Rojas Villar socio de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas	No, existe igualdad de derechos en materia laboral, que está basado en el principio tuitivo y protector del trabajador.
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral	No, dicha situación contraviene derechos constitucionales del trabajador
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga	Si, en cuanto a derechos en específico como por ejemplo el derecho a la sindicación debido a que al encabezar organizaciones empresariales sus responsabilidades mayores al resto de trabajadores
Máximo Núñez Quispe Abogado de Gerencia General del Poder Judicial	No, nada debe limitar el derecho al trabajo, ni la protección que este brinda al trabajador.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 5. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N° 5

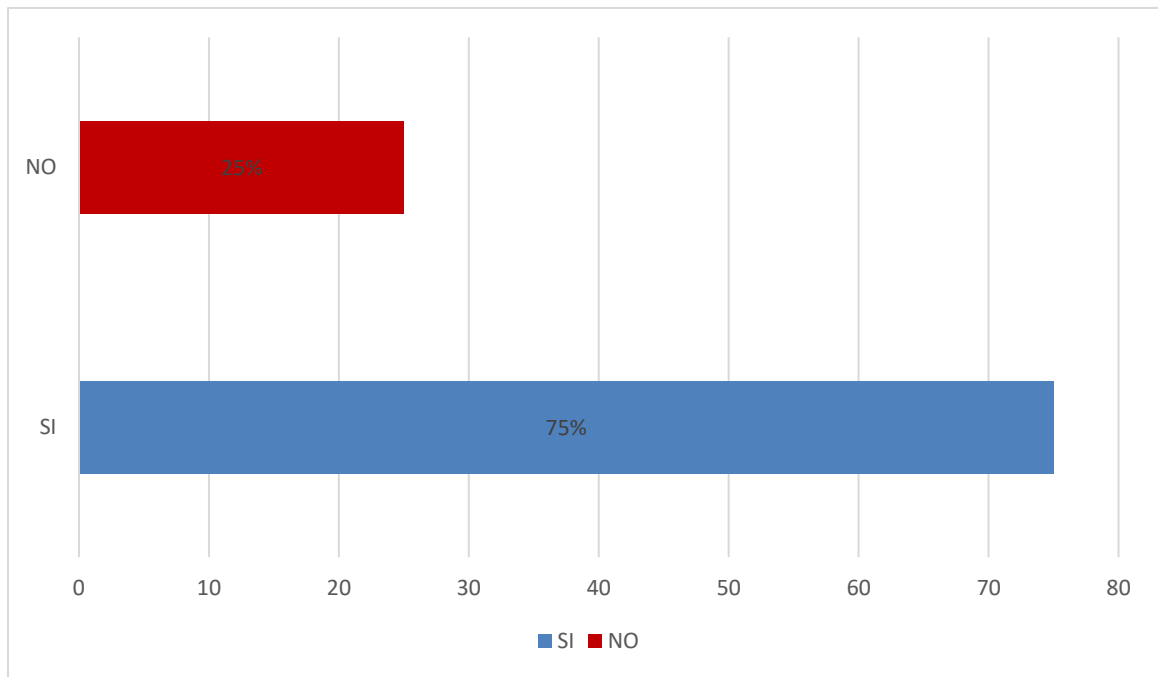


Tabla 23. Respuesta a la pregunta N°6 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Considera usted que a los Trabajadores de Confianza les corresponde la aplicación del Art. 27 de la Constitución Política del Perú referente a la protección contra el despido arbitrario?
Respuesta	
Lisbeth Yanina Rojas Villar socio de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas	Actualmente existe una regulación y protección relativa para los trabajadores de confianza en el Perú. Pero considero que si les corresponde este derecho
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral	Si, ya que de lo contrario no se estaría respetando el derecho a la igualdad, además de que legalmente no se ha exceptuado a dichos trabajadores de la aplicación de esa norma, en ese sentido el tribunal constitucional estaría actuando al margen de la ley.
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga	Por la situación tan especial de estos trabajadores, sería ilógico otorgarles una indemnización por retiro de confianza, ya que ellos acceden a su puesto teniendo conocimiento de su situación laboral
Máximo Núñez Quispe Abogado de Gerencia General del Poder Judicial	Si, la jurisprudencia peruana se debe reorientar debido a que claramente atenta contra los derechos constitucionales de estos trabajadores y del principio protector.

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 6. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N°6

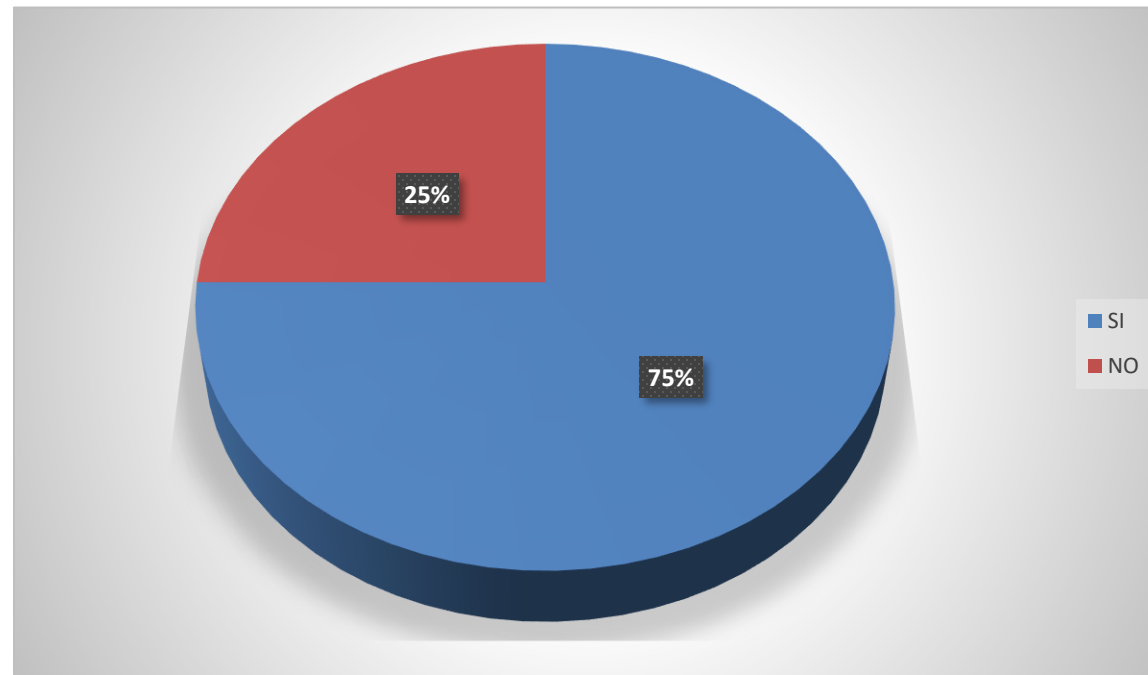


Tabla 24. Respuesta a la pregunta N°7 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Estima usted pertinente que mediante acuerdos jurisprudenciales se haya venido regulando la situación laboral de Trabajadores de Confianza, siendo que Normativamente esta categoría de trabajadores no estuvo excepta de derechos que ahora se le restringen?	Respuesta
Lisbeth Yanina Rojas Villar socio de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas		No, pienso que debería ser regulada de manera específica.
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral		No, ya que el tribunal constitucional al ser el máximo intérprete de la constitución no puede actuar al margen de ella, vulnerando derechos laborales
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga		Estoy de acuerdo con que en casos de vacío legal se desarrollen instituciones jurídicas mediante jurisprudencia, pero éstas deben ceñirse a la normatividad
Máximo Núñez Quispe Abogado de Gerencia General del Poder Judicial		En ocasiones en las que una situación en especifica no fue regulada normativamente, es necesaria una respuesta judicial que se base en el carácter protector del Derecho al Trabajo y que se ajuste al marco constitucional vigente. Más aún cuando no existen razones para

excluir a los trabajadores de confianza exclusiva de derechos constitucionales
fundamentales

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 7. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N°7

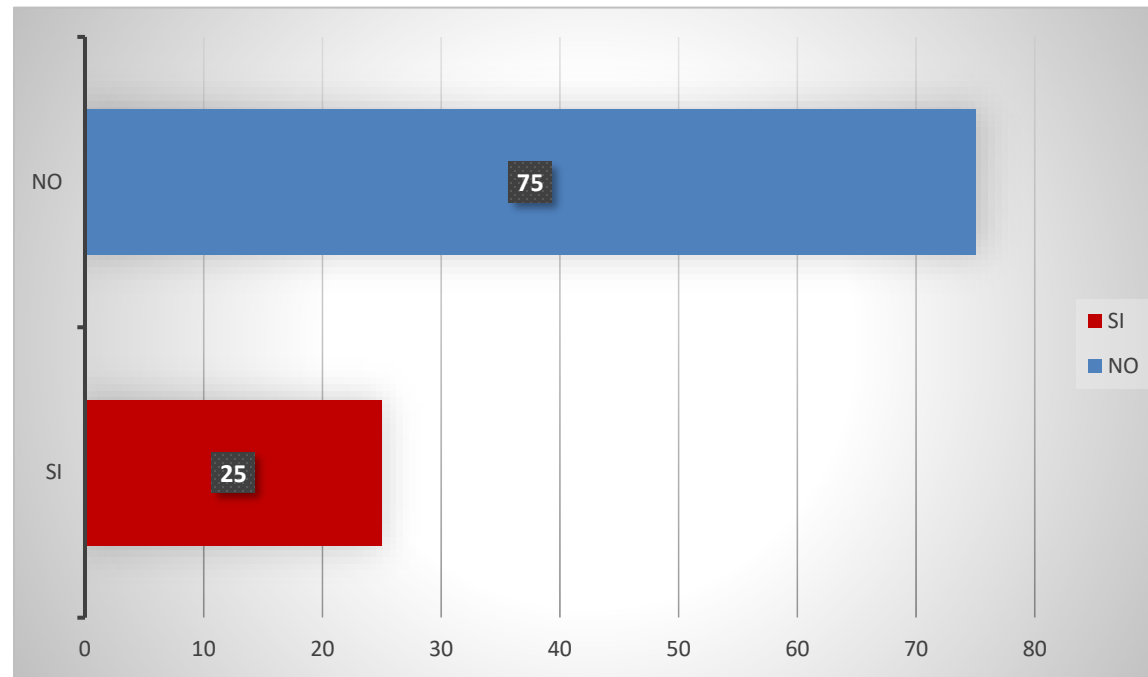


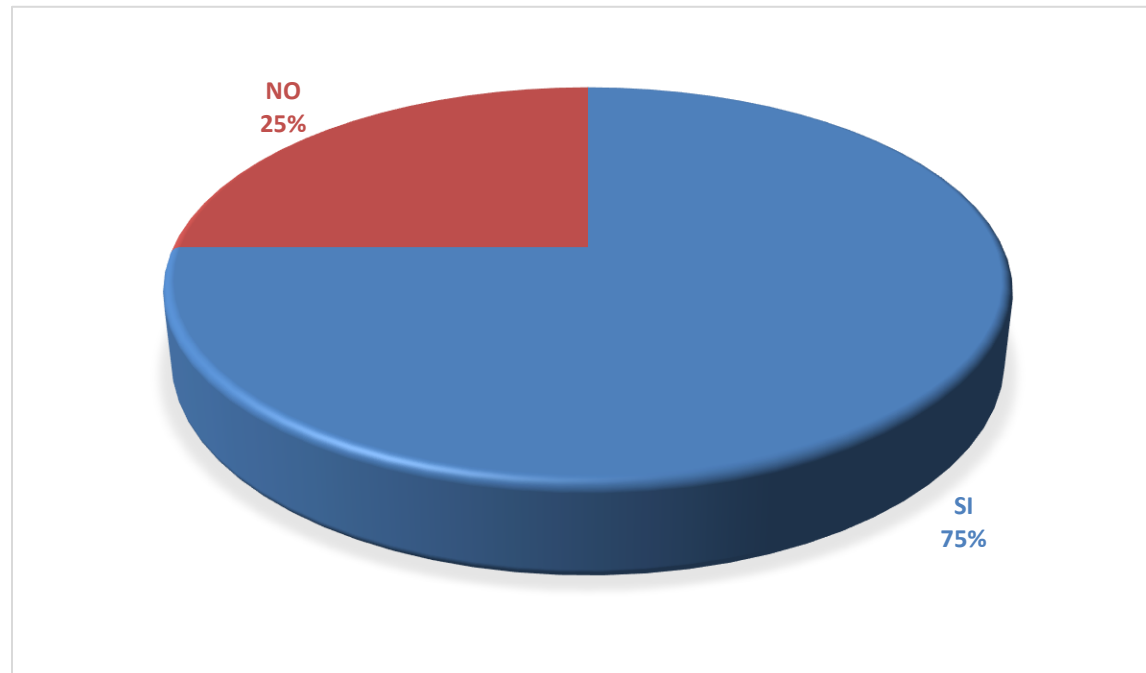
Tabla 25. Respuesta a la pregunta N°8 del cuestionario (ver Anexo N°8)

Nombre del Experto en Derecho Laboral	¿Considera usted adecuado brindar una propuesta legislativa que modifique el artículo 43 del Decreto Legislativo 728, con la finalidad de recoger adecuadamente la extinción del vínculo laboral de esta categoría de trabajadores y por consiguiente brindar una adecuada protección contra el despido arbitrario? ¿Por qué?
Respuesta	
Lisbeth Yanina Rojas Villar socio de Estudio Jurídico Raymundo & Rojas	Si debiera existir una ley especial que regule todo lo concerniente a los trabajadores de confianza.
Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en Derecho Laboral	Si, consideró que urge una propuesta legislativa que erradique años de incertidumbre laboral para esta categoría de trabajadores
Euler Chavez Collantes Socio de Estudio Jurídico Aliaga	No considero que sea necesario debido a que en casos de incertidumbre en situaciones de despido de este tipo de trabajadores es de aplicación el principio indubio pro operario el cual beneficia al trabajador.

Máximo Núñez Quispe Abogado de Gerencia General del Poder Judicial	Si, pero también es importante que a nivel jurisprudencial se uniformicen con relación a derechos que le corresponden a estos trabajadores en base a razones objetivas teniendo en cuenta el principio de igualdad con los demás trabajadores.
--	--

Nota: La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas aplicadas a especialistas en Derecho Laboral, respecto al régimen laboral de los Trabajadores de Confianza.

Figura 8. Porcentaje respecto de la respuesta a la pregunta N° 8



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. Discusión

Es un área donde se investigan las implicaciones de los resultados, permitiendo al autor interpretar y analizar los datos obtenidos del estudio; información que será contrastada con los objetivos específicos propuestos anteriormente, tras el desarrollo de ello, se logrará dar respuesta al objetivo general en las conclusiones.

5.1.1. *Limitaciones*

El desarrollo de la presente investigación presento algunas limitaciones, dentro de las que destacan, el acceso a bibliografía internacional, nacional y legislación comparada relevante para el tema, así como del acceso a base de datos de otros países. Por último, otra limitación fue el escaso tiempo con el que contaban los abogados expertos en derecho laboral, por lo cual fue más viable realizar entrevistas virtuales.

5.1.2. *Con Respecto a Determinar de qué Manera Regula la Legislación Internacional, la Estabilidad Laboral de Trabajadores de Confianza en Comparación con la Legislación Nacional*

En la presente investigación se creyó relevante hacer un contraste de la legislación nacional con la legislación internacional, con la finalidad de conocer de qué manera se regula la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. Tras analizar diversas legislaciones extranjeras, se hizo la selección de los ordenamientos jurídicos de Nicaragua, México y Colombia en comparación con el ordenamiento jurídico peruano; tal como se señala en la siguiente tabla.

Tabla 26. Comparación de la Legislación Nacional con la Legislación Extranjera en referencia a la Protección contra el Despido

Arbitrario

Ordenamiento Jurídico	Consideraciones para la extinción laboral	Reconocimiento protección contra el Despido Arbitrario	Derecho Reconocidos
Perú	Por retiro de confianza basado en causas subjetivas por parte del empleador, regulado jurisprudencialmente.	No	Ninguno
Nicaragua	Por causas objetivas prescritas en el Art. 48.- E, de la LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996	Si	Indemnización
México	Por motivo razonable prescrito en el Art. 185 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, publicada en el Diario	Si	Indemnización Reposición

	Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.		
Colombia	Por causa justa, causales prescritas en el Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.	Si	Indemnización

Nota: La presente tabla muestra la comparación de la legislación nacional con la legislación extranjera en referencia a la protección contra el despido arbitrario.

Del cuadro comparativo que antecede, se puede evidenciar una notable diferencia con respecto al tratamiento normativo que distintos ordenamientos jurídicos le otorgan a la protección contra el despido arbitrario, pues pese a la situación especial que implica las funciones de esta clase de trabajadores, no han hecho distinción al momento de amparar derechos laborales que les conciernen tales como la estabilidad laboral del trabajador en su puesto de trabajo.

Es preciso señalar que antes de abordar la regulación del Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, es imprescindible analizar la manera en que se regula la extinción laboral, es decir, las causas que lo motivan, ya que como se ha observado en la Tabla 12, en Perú, aun cuando no se ha regulado normativamente de qué manera procede la extinción laboral de esta categoría de trabajadores y mucho menos fueron excluidos de las causales a las que hace referencia el Art. 22 del TUO del DL 728; si se puede señalar que fue una construcción jurisprudencial que ha venido teniendo cambios a los largo de los años. Así pues, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República, concluyeron que para poner fin a la relación laboral bastaría con el retiro de confianza, causal puramente subjetiva basada en la percepción del Empleador, situación que no acontece por ejemplo, en Nicaragua, México y Colombia, en donde se regulo en la legislación concerniente a cada país la manera en la que el vínculo laboral se extingue, aludiendo a causas justas, objetivas o motivos razonables, contribuyendo a un sistema compensatorio, ya que en la realidad el trabajador es la parte más débil y no está en igualdad de condiciones con el empresario.

Es preciso hacer mención también a organismos internacionales tales como, DUDH, PIDESC, Convenio N° 158, Protocolo de San Salvador (Tabla 14), los cuáles han emitido

pronunciamientos respecto del reconocimiento del Derecho a la Protección contra el despido arbitrario, a la estabilidad laboral y a no poner término a la relación laboral sin que previamente existan causas justificadas que lo motiven; normas establecidas con la finalidad de salvaguardar derechos laborales de trabajadores en general. Las mismas que debieran ser aplicadas con imparcialidad por parte del órgano encargado de administrar justicia

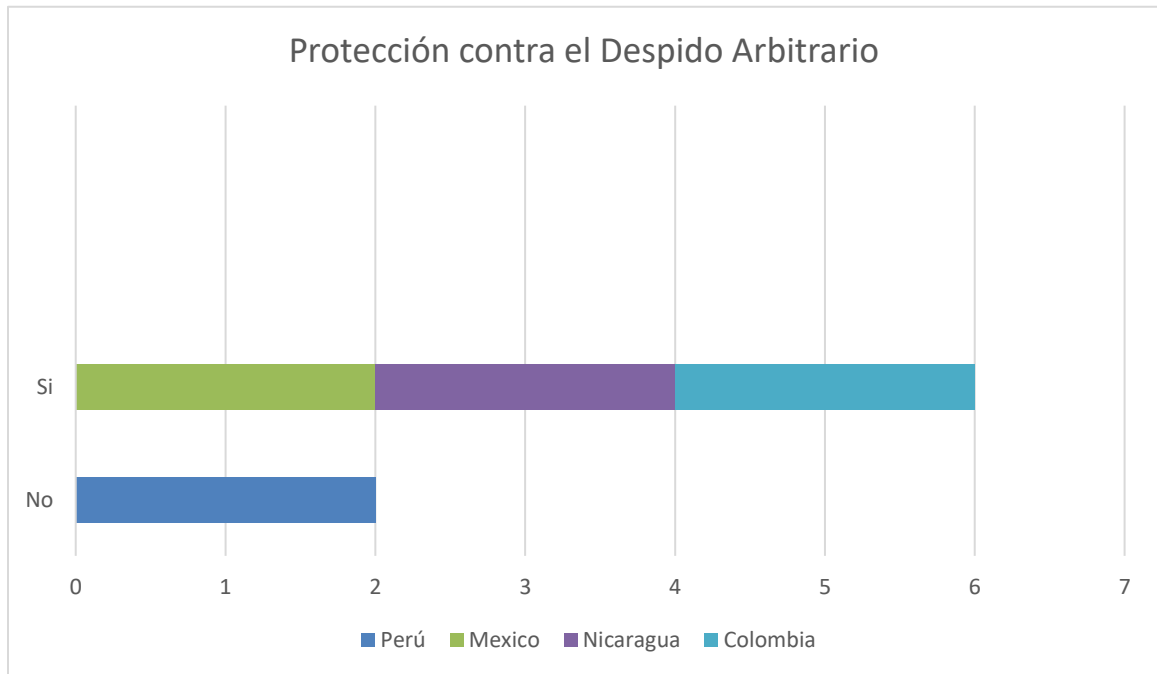
Con respecto a ello, será un derecho para el trabajador que al no estar fundamentado en causa justa la extinción de su contrato de trabajo le corresponda la protección contra el Despido Arbitrario, figura que reconoce el derecho a la indemnización o a la reposición, según lo estipulado en cada ordenamiento jurídico.

Por ejemplo, en Perú la CPP en su Art. 27, y el Art. 34 del TUO del DL 728, -normas que tienen carácter general-, han reconocido como única tutela protectora la indemnización; sin embargo, dicha situación ha sido tema de controversia. Tras diferentes pronunciamientos jurisprudenciales, se arribó a la conclusión de que tener una relación laboral basada en la “confianza” característica esencial de la situación especial de los trabajadores de confianza, el retiro de la misma sería un escenario particular que pondría fin a esta relación laboral de manera válida, razón por la cual no le atañe la indemnización por despido arbitrario, vulnerando indubitablemente derechos laborales reconocidos por normativa nacional y organismos internacionales.

Por su parte, con respecto a Colombia y Nicaragua, su normativa es clara, al otorgarle a dichos trabajadores el reconocimiento del Derecho a la indemnización en caso, el despido unilateral por parte del empleador, no este fundado en el incumplimiento de lo pactado en el contrato, ni causas producidas por la capacidad o conducta del trabajador.

Finalmente, con relación México, el trabajador podrá requerir a su elección la reposición a su puesto de trabajo, o una indemnización como acción resarcitoria, siempre que en juicio el empleador no haya podido demostrar las causas que lo motivaron a rescindir el contrato de trabajo.

Figura 9. Respecto de la Protección contra el Despido Arbitrario



Con respecto a las respuestas brindadas por los especialistas laborales -con respecto a las preguntas N°1, 2 y 8 en su mayoría concluyeron, que con respecto a la regulación de los trabajadores de confianza en la legislación Peruana existen deficiencias y vacíos legales que deben ser regularizados de manera inmediata, ya que el trabajador se encuentra en un estado de indefensión frente al empleador, debido a que se le restringen derechos laborales constitucionales tales como (Derecho al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, a la estabilidad laboral, etc). Por lo tanto, consideran que es necesaria la emisión de una legislación especial que regule todo en

cuanto a la relación laboral de los trabajadores de confianza, erradicando años de incertidumbre laboral.

Los resultados obtenidos coinciden con lo mencionado por Roeder Buenaventura (2019), quien asevera que la desvinculación de un trabajador en situación especial de confianza, a través del retiro de confianza, vulnera el derecho a la estabilidad laboral establecido en las normas legales y reconocido por nuestra Carta Magna, ya que no se da una justificación -justa u objetiva- para el despido, sino que sólo existe una justificación subjetiva y una deficiencia legal -que sustrae al trabajador de la protección del marco legal que asegura su continuidad laboral.

Los antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación evidencian la carencia legal que existe en la actualidad con respecto a la regulación de extinción del vínculo laboral y al reconocimiento de derechos laborales de estos trabajadores. Los cuáles debieran encontrarse debidamente tipificados en nuestro ordenamiento jurídico, respetando normas, principios y derechos que favorecen al trabajador con el fin de otorgar validez a su aplicación. Con respecto a la legislación internacional, ésta no se invoca de manera imperativa si no como un modelo a seguir en situaciones semejantes con el Perú.

5.1.3. Con Respecto a Identificar de qué Manera los Pronunciamientos Jurisprudenciales en Perú Abordan el Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú

La protección contra el despido arbitrario deviene del derecho a la estabilidad laboral, que como se refirió en el Capítulo I, es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en su puesto de trabajo de manera indeterminada, salvo por causa justa prevista en la ley. Es así como, la norma

señala que a los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba les alcanza la protección contra el despido arbitrario; no excluyendo de dicho artículo a los trabajadores de confianza. Esta situación generó un amplio debate tanto en la doctrina como en la jurisprudencia debido a que se determinó que el retiro de confianza siendo de carácter subjetivo y sin estar previsto en la norma, extingue la relación laboral de esta categoría de trabajadores, y al ser una “causal válida” no incurriría en despido arbitrario.

Es así como, se realizó el análisis de jurisprudencia nacional respecto de trabajadores de confianza y de si les correspondiese o no una indemnización por despido arbitrario, obteniéndose los siguientes hallazgos:

Con respecto al Tribunal Constitucional, resolvió mediante Stc. del Expediente N° 01828-2010-PA/TC, del 04 de octubre del 2010, que los trabajadores de confianza al registrarse por la “confianza” del empresario, éste puede ampararse en ello para dar por concluido el vínculo laboral, considerando que tras acreditarse que un trabajador es de confianza, el cese por retiro de confianza no vulnera ningún derecho constitucional, pero ratificando el reconocimiento de la indemnización por retiro de confianza. Siendo así, podemos decir que dicha situación beneficiaría al empleador más que al trabajador, aun cuando este último necesita de más protección por ser la parte más débil de la relación laboral. Es en ese sentido que Ulloa (2011), refiere que

Este despido vulnera derechos constitucionales, ya que se trata de un despido ilegal. Debido a los plenos derechos de dirección del empresario, hace prevalecer sus facultades de subordinación. Por ello, debe producir una indemnización para el trabajador que le permita superar la extinción de su relación laboral y, en esencia, respetar su derecho constitucional al trabajo (Pg.197).

De la misma forma, el TC reafirmo mediante Stc. del Expediente N°04176-2012-PA/TC, del 21 de mayo del 2013 y Stc. del Expediente N°01849-2012-PA/TC, del 10 de setiembre del 2012; que los trabajadores de regímenes especiales como es el de confianza, dependen de la confianza del empresario para el desempeño de sus funciones; así pues, el perder la misma suscitaría la resolución del contrato de trabajo, ante lo cual solo cabría la indemnización. Es en estas sentencias que el Tribunal Constitucional refiere que la pérdida de confianza no vulneraría su derecho al debido proceso y el derecho de defensa, ya que el empleador no debe ceñirse al procedimiento de despido establecido en el TUO del DL 728.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N°15156-2014 LIMA, del 13 de agosto del 2015, sostuvo que para despedir a un trabajador del sector privado que labora cuatro horas o más, se debe acreditar la existencia de una justa causa, relacionada con la capacidad o conducta, y siendo que el "retiro de confianza" no está comprendida en estas causales, le correspondería al trabajador la tutela indemnizatoria. Ello debido a que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR no hace diferencia de trato entre los trabajadores de confianza y los que no tienen tal condición

Dictamen que después cambio radicalmente; ello se ve reflejado en la Casación Laboral N° 18450-2015 LIMA, del 23 de agosto del 2016, en donde la demandante refiere haber ingresado a laborar en el cargo de trabajador administrativo, para posteriormente asumir el rol de trabajador de confianza, por lo cual solicita se declare que su despido fue injustificado. En ese sentido, la Corte Suprema, señala que, el puesto por su naturaleza tiene un carácter tan especial de plena confianza, motivo por el cual el retiro de confianza extinguiría de manera válida la relación laboral,

debido a la especial circunstancia de los trabajadores de confianza y la imposibilidad de otorgar una protección restitutiva o compensatoria.

Es ante, esta disyuntiva que se lleva a cabo el VII pleno Jurisdiccional Supremo de Materia Laboral y Previsional, en donde se ratifica que únicamente le corresponde Indemnización por Despido Arbitrario a empleados de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado que fueron contratados para realizar tareas comunes u ordinarias y posteriormente ascendieron a un puesto de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución si su empleador les prohíbe volver a trabajar en su puesto anterior. Dejando en evidente desamparo a los trabajadores que accedieron directamente al puesto de confianza.

Para posteriormente emitir la Casación Laboral N°3398-2017, del 14 de agosto de 2018, dejando claro la falta de compromiso y respeto de parte de los jueces encargados de impartir justicia, los mismos que sin ceñirse a lo resuelto por ellos mismos en el VII pleno Jurisdiccional, resolvieron que si le correspondía indemnización por despido arbitrario a la demandante.

Finalmente en la Casación Laboral N°1118-2022 LIMA, del 4 de abril del 2023, determino que cuando se trate de trabajadores de dirección y confianza no es imprescindible que la causal de despido se encuentre prevista en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, así como tampoco es necesario cumplir con el procedimiento de despido descrito en los artículos 31° y 32° de la citada ley. Así también, reconoció dos categorías respecto de trabajadores de confianza:

- a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza desde el inicio de la relación laboral (relación laboral de exclusiva confianza);
- b) Aquellos trabajadores que acceden a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, fueron asignados por el empleador a cumplir labores propias de un trabajador de confianza (relación laboral mixta).

Concluyendo que, a los únicos trabajadores a los que les correspondería la indemnización por despido arbitrario serían aquellos trabajadores de confianza con vínculo laboral previo, es decir que realizaban labores ordinarias, y fueron promocionados a un cargo de dirección o confianza de mayor responsabilidad y categoría.

Es por eso que, Jorge Luis Salazar Cerdán y Máximo Núñez Quispe en respuesta a la pregunta N°4 con respecto a si la extinción de la relación laboral debiera fundamentarse en el retiro de confianza afirmaron que; si bien es la “confianza” la característica constitutiva de la relación laboral y sin la misma sería hostil la continuidad del contrato de trabajo, el retiro de confianza debiera sustentarse en un hecho objetivo, ya que de lo contrario el empleador podría hacer uso de ese derecho que se le reconoció para despedir libremente al trabajador.

Con respecto a lo mencionado anteriormente ello coincide con lo obtenido por Tapia Vilcapaza (2018), quien refiere haber constatado la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores de confianza por parte de la Jurisprudencia Peruana. Por ello, en nuestra opinión, aunque no sea viable la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, si debe ser indemnizado por el despido arbitrario sufrido. Máxime teniendo en cuenta que, la confianza puede

perderse por razones objetivas como subjetivas, por lo que, si se determina que la pérdida de confianza fue causada por acciones subjetivas del empresario hacia el empleado, procedería la indemnización.

Por lo expuesto, y con relación a los hallazgos, considero que, si bien se otorgó el derecho al empleador de afectar la estabilidad laboral del trabajador de manera legítima, ésta no debe ser ejercida de manera absoluta e ilimitada ya que podría prestarse para encubrir intenciones subalternas; sino que debe estar sujeta al respeto de Derechos y Principios, reconocidos por acuerdos internacionales, la Constitución y la legislación nacional.

En ese sentido Bravo Montalvo (2019), refiere que;

La justa causa sirve como una especie de requisito legal previo para respetar la protección del despido, aunque no restringe la capacidad del empresario para poner fin unilateralmente a una relación laboral. Exige que un empresario despidiera a un empleado de forma justificada y sólo en las circunstancias especificadas por la ley. (pg. 171)

De manera que, al no encontrarse normativamente regulado como causa justa de despido el retiro de confianza, ni mucho menos haber sido exceptuados los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad laboral ni a la protección contra el despido arbitrario -siendo que en otros casos si existe legislación que de modo expreso limita la indemnización vacacional, horas extras, etc.- es ilegítimo negarles el derecho a una indemnización como resarcimiento económico por el perjuicio que implica el ser despedido sin seguir procedimiento alguno y sin arreglo a ley.

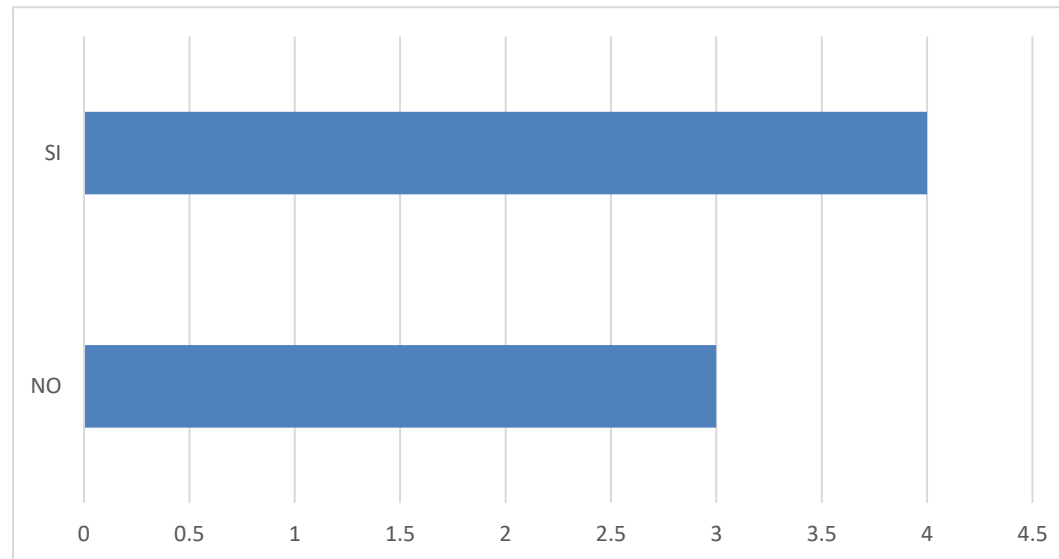
Tabla 27. Jurisprudencia Nacional con respecto al derecho a la protección contra el despido arbitrario

Órgano Jurisdiccional	Nro de Sentencia	Reconoció el Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario
Tribunal Constitucional	Stc. del Expediente N°04176-2012-PA/TC, del 21 de mayo del 2013	SI
Tribunal Constitucional	Stc. del Expediente N°01828-2010-PA/TC, del 04 de octubre del 2010	SI
Tribunal Constitucional	Stc. del Expediente N°01849-2012-PA/TC, del 10 de setiembre del 2012	SI
Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N°15156-2014 LIMA, del 13 de agosto del 2015	SI
Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N°18450-2015 LIMA, del 23 de agosto del 2016	NO
Corte Suprema de Justicia de la República	VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, de fecha 22 de mayo del 2018	NO

Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N°3398-2017, del 14 de agosto de 2018, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	SI
Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N° 1118-2022 LIMA, del 4 de abril del 2023, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	NO

Nota: La presente tabla, muestra la jurisprudencia Nacional con respecto al derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Figura 10. Reconocimiento del Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario



5.1.4. *Con respecto a identificar de qué manera la Doctrina aborda el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.*

Gran parte de la Doctrina reafirma su postura con respecto a considerar que se estaría vulnerando derechos laborales de los trabajadores de confianza. En ese sentido, en la doctrina internacional, De Buen (2000), refiere que específicamente el sistema laboral mexicano yace de una idea presumiblemente tutelar de la ley en favor de los trabajadores, considerando también que a los trabajadores no se les otorgaba mayor beneficio por ser estimado de confianza “tal vez un valor moral y nada más” (pg. 32).

Con respecto a la doctrina nacional, como podemos ver Toyama Miyagusuku (2014), hace un importante cuestionamiento respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de dirección y confianza, que hasta ese momento mediante diversas sentencias revocaban indubitablemente la reposición como medio de reparación en casos de despidos incausados, dejando así viable únicamente la Indemnización; a lo que el autor cuestionaba el no reconocimiento del derecho a la reposición, refiriendo que “no resulta razonable que una indemnización pecuniaria repare el daño ocasionado por un despido inconstitucional”.

Posteriormente, se dejó de reconocer el derecho a la indemnización como tal en casos de despido arbitrario; obteniéndose en los resultados que los autores en su mayoría afirman que la situación especial de esta categoría de trabajadores vulneraría derechos laborales. En ese sentido Javier Espinoza, reconoce que se está vulnerando el principio protector, debido al tratamiento que se está dando al retiro de confianza como causal de extinción laboral, y plantea se reexamine dicha situación con la finalidad de evitar que los trabajadores de confianza sean excluidos de la

protección contra el despido arbitrario que otorga la constitución en favor de todos los trabajadores en general;

Al considerar la teoría de la eficacia de los derechos fundamentales en el contexto empresarial, e incorporar la necesidad de causalidad como restricción a la voluntad extintiva empresarial, este principio se convierte en el mecanismo más eficaz para la integración del derecho frente a la ausencia de norma que regule el retiro de confianza. (Espinoza, 2022, p. 108)

Nava Guibert (2019), invocando los derechos a la igualdad de oportunidades sin discriminación y la igualdad ante la ley, refiere que no existe motivo suficiente para que se dé un trato discriminatorio o desigual a los trabajadores de confianza, al “despojar del derecho a percibir indemnización por el retiro de la confianza, ya que no sería legal; por tanto, jurídicamente la remoción de la confianza constituiría un despido incausado o arbitrario”.

Por eso, Lisbeth Rojas Villar, Jorge Salazar Cerdán, Máximo Núñez Quispe – en respuesta a la pregunta 5-; no dudaron en afirmar que la calificación de los trabajadores de confianza no debiese limitar derechos laborales, ya que dicha situación contraviene derechos constitucionales del trabajador y se debe tener en cuenta que existe igualdad de derechos en materia laboral, que están basados en el principio tuitivo y protector del trabajador y que nada debe limitar el derecho al trabajo, ni la protección que este brinda al trabajador. Consiguientemente, -en respuesta a la pregunta 3- con respecto a si la indemnización por despido arbitrario cumple un rol protector y resarcitorio adecuado, los autores antes mencionados coincidieron en afirmar que sí, ya que para un trabajador el perder su empleo ya sea con o sin una razón válida supone una afectación a su calidad de vida, a la economía familiar, a la estabilidad laboral, etc.; y más aún cuando la extinción

del vínculo laboral fue de manera unilateral y arbitraria. Y que por la situación especial que caracteriza a este tipo de relaciones laborales basada en la confianza, sería imposible apuntar a una reposición, por lo cual la indemnización sería el camino más idóneo para resarcir el menoscabo que produce el fin del vínculo laboral.

Los resultados obtenidos con respecto a este objetivo coinciden con lo planteado por Rodríguez Alcántara, T. G., & Vergara Ávila, V. J. (2020), quienes encontraron como resultado del análisis de la doctrina y de las entrevistas a expertos, que cuando se termina una relación laboral por ruptura de la confianza, se viola el derecho a la protección contra el despido arbitrario, lo cual dista de las protecciones constitucionales para todos los trabajadores.

Por todo lo expuesto, y por las coincidencias de la presente investigación con los antecedentes, se evidencia que se le reconocen a los trabajadores en general derechos laborales como; la estabilidad laboral, la protección frente al despido arbitrario y la indemnización laboral, derechos a los cuales los trabajadores de confianza no pueden acceder, así pues cuando la relación laboral se extingue por la pérdida de confianza, sí se vulnera el derecho a acceder a una adecuada protección contra el despido arbitrario.

5.1.5. Con Respecto a Analizar de qué Manera Incide el no Reconocimiento del Derecho a la Protección Contra el Despido Arbitrario en la Relación Laboral de los Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú

Como se aprecia, de los resultados, la norma nacional e internacional reconocen a la estabilidad como componente esencial del derecho al trabajo, exigiendo que concurran "causas justas de separación" para que se pueda poner fin a una relación laboral. En cuanto a la causalidad, se puede considerar como un mecanismo que protege al trabajador de un despido sin causa; pero

también resulta relevante que para la extinción del vínculo laboral se siga el procedimiento establecido por ley. Estos parámetros no impiden que el empleador ejerza su derecho a despedir cuando de causas justas y comprobables se trate, pero sí limita su poder de dirección que en muchas ocasiones puede resultar arbitrario.

Tal como se mencionó anteriormente, en la normativa peruana no existe exclusión alguna de estos trabajadores con respecto a la estabilidad en el trabajo, ni mucho menos a la protección contra el despido arbitrario, en ese caso se presume aplicable.

Así como no existe exclusión normativa, tampoco existe una norma en específico que regule dicha situación, frente a ello fueron los tribunales que emitiendo diversas y contradictorias sentencias regularon como causal de despido el retiro de confianza y las consecuencias jurídicas que le conciernen, dentro de las que resaltan el reconocimiento expreso de que los trabajadores de confianza pueden ser despedidos alegando retiro de confianza y que esta “no vulnera el derecho de defensa, porque en ese caso no es necesario seguir procedimiento de despido”.

Una importante parte de la doctrina cuestionó las interpretaciones que tuvo el TC, alegando que el reconocer una causal de despido no prevista en la norma resultaría inconsciente y devendría en un despido sin causa, que tal como lo menciona la norma amerita una indemnización resarcitoria, derecho que sí reconoció el TC, y que en un inicio la Corte Suprema replicó, pero que con el tiempo termino rechazando, alegando que al ser el retiro de confianza una causal válida para extinguir la relación laboral, no generaría entonces el derecho a una indemnización, dicha interpretación no está respaldada por el marco constitucional y legal actual, de manera que pondría a esta categoría de trabajadores en un estado de indefensión por ver vulnerados derechos constitucionales e internacionales.

Por eso, Lisbeth Rojas Villar y Máximo Núñez Quispe -en respuesta a la pregunta número 6- no dudan en afirmar que actualmente existe una regulación y protección relativa para los trabajadores de confianza en el Perú y que la jurisprudencia peruana se debe reorientar debido a que claramente atenta contra los derechos constitucionales de estos trabajadores y del principio protector. Por tal motivo si les debiera ser aplicable el reconocimiento del derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Lo expuesto coincide con lo obtenido por Rospigliosi Palao (2020), quien refiere que “contrariando la norma constitucional, además de la legal, la Sala Plena - sin remordimientos, ni fundamento - ha privado de protección contra el despido a los trabajadores de confianza exclusiva, excluyéndolos de toda reparación cuando se les remueva por retiro de esta”.

Respecto a los antecedentes y sus coincidencias con respecto a la presente investigación se evidencia que al no reconocer el derecho a la protección contra el despido arbitrario, se estaría vulnerando el principio de igualdad y principio protector; y a la vez limitando derechos como derecho al trabajo, a la igualdad, a la estabilidad laboral, al acceso a la justicia, al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, ello por los antecedentes jurisprudenciales que han sido tajantes al momento de abordar el tema

5.1.6. Implicancias

Con lo esbozado en los resultados obtenidos y las conclusiones establecidas en la presente investigación, podemos abordar las implicancias prácticas y teóricas.

Con respecto a las implicancias prácticas, tras vislumbrarse la existencia de una problemática en torno a los derechos laborales que les conciernen a los trabajadores de confianza, pues éstos por la situación especial de su cargo han visto vulnerados derechos constitucionales, y

a esto se suma los escuetos pronunciamientos jurisprudenciales que, al margen de su falta de uniformidad de criterios, éstos no guardan concordancia con lo establecido en nuestra Constitución. Es por ello, que se plantea una posible solución legal, basada en una análisis jurídico y argumentativo, que tras implementarse regule un adecuado procedimiento de extinción laboral erradicando años de incertidumbre laboral de estos trabajadores.

En cuanto a las implicancias teóricas, estas se esbozan del análisis e interpretación de conceptos referidos al Derecho a la estabilidad laboral en relación con el derecho al trabajo y al principio protector; así como del estudio de la protección contra el despido arbitrario a trabajadores en general. Esto a su vez implica un análisis, interpretación y crítica jurídica sobre un problema que viene discutiéndose a nivel doctrinario, jurisprudencial e incluso que motiva investigaciones científicas, ya que sobre este no existe aún un instrumento legal en específico, situación que ha generado la existencia de pronunciamientos judiciales que se contradicen entre ellos. Información que tras ser recabada fundamenta la posición asumida, permitiendo construir argumentos válidos.

5.2. Conclusiones

a. El Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú sí se ve vulnerado; conforme a lo expuesto, se prueba a todas luces que existe una desprotección en cuanto al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores confianza.

b. El ámbito de aplicación de la legislación nacional e internacional, nos reveló una disímil regulación de la situación laboral de los trabajadores de confianza con mayor incidencia en cuánto al reconocimiento de la protección contra el despido arbitrario, aun cuando todas las legislaciones tienen como finalidad común la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

c. La jurisprudencia Peruana asumió diversas posiciones con respecto a la estabilidad laboral y al reconocimiento de la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza exclusiva -aquellos que desde el inicio realizaron labores de confianza-, en la actualidad se reafirmó en la postura de negar a éstos el derecho a la indemnización y a la reposición, amparando el reconocimiento del despido libre de esta clase de trabajadores, contraviniendo lo estipulado de la constitución.

d. Con respecto a la Doctrina; ésta se reafirma en cuestionar el tratamiento jurisprudencial del Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza, considerando que, al no existir regulación normativa excluyente de ese derecho, estos trabajadores son amparados por la constitución y la ley que regula las relaciones laborales en el Sector Privado en Perú. Concluyendo en forma conjunta que es necesaria una respuesta judicial que tenga en cuenta el marco constitucional y el carácter protector del Derecho del Trabajo.

e. El no reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario influye de manera negativa en la relación laboral de los Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú, ya que se trasgreden derechos laborales, tales como el **derecho al trabajo**, ya que todos trabajador tiene derecho de preservar su empleo y de no ser despedido salvo causa justa; el **derecho a la estabilidad laboral**, que es un derecho inherente e intangible de los trabajadores en general y no se trata de nada más que de la continuidad laboral; así también y no menos importante el **derecho a la igualdad de oportunidades y trato**, ya que a todos los trabajadores se les debe aplicar las mismas condiciones de trabajo, de la misma manera al momento de aplicarles normas de carácter general; el **derecho a la protección contra el despido arbitrario**, es el derecho a percibir una indemnización que se otorga al trabajador para resarcir los daños y perjuicios que le ocasionase el empleador al despedirlo sin una causa legalmente instaurada.

5.3. Recomendaciones

a. Tras el desarrollo de la presente investigación se concluyó que, si se ve vulnerado el Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario, es en ese caso que se recomienda que la interpretación que el legislador haga de la norma sea en favor del trabajador, en situaciones que conlleven a un perjuicio, laboral y económico.

b. La incorporación del Proyecto de Ley que a continuación se plantea, mediante el cual se modifica el Art. 34 del T.U.O. del D.L. 728, por guardar concordancia con la normativa nacional e internacional que protege las relaciones labores.

PROYECTO DE LEY

**SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL SEGUNDO
PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 34 DEL TEXTO ÚNICO
ORDENADO DEL D. LEG. N°728, LEY DE PRODUCTIVIDAD
Y COMPETITIVIDAD LABORAL, DECRETO SUPREMO
N°003-97-TR, EN RELACIÓN CON EL RECOMOCIMIENTO
DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBTIRARIO
DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

En estricta observancia de lo prescrito en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, se presenta el siguiente proyecto de Ley, para análisis del Congreso de la República:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DONDE SE EXPRESAN LOS FUNDAMENTOS DE LA LEY

En un estado de Derecho es preciso brindar especial protección al Derecho al Trabajo, debido a que es base del bienestar social y desarrollo económico, de tal forma la Constitución Política del Perú lo reconoce como un deber y derecho.

Es en ese sentido, que este derecho tutela desde el acceso a un puesto de trabajo hasta la permanencia en el, velando por que el trabajador no sea despedido sin causa justa, viendo vulnerados sus derechos arbitrariamente.

Por ello, la Constitución Política del Perú y las normas vigentes que regulan las relaciones laborales privadas, han brindado diversas normas orientadas a custodiar que no se trasgreda el derecho a la estabilidad laboral, que implica que al acceder a un puesto de trabajo y tras culminar el periodo de prueba establecido para cada situación en específico, los trabajadores alcancen la protección contra el despido arbitrario.

Ante ello, es preciso referir que el despido será efectivo y legal y no acarreará responsabilidad alguna siempre que se siga el procedimiento establecido por ley y se encuentre fundamentado en las causales denominadas como justas relacionadas a la capacidad y conducta del trabajador previstas en el artículo 23 y 24 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Si bien las funciones de los Trabajadores de Confianza se encuentran previstas en el Art. 43 de la norma antes mencionada, en el apartado denominado “situaciones especiales”; no se ha previsto expresamente el motivo por el que se extingue el vínculo laboral, dejando a la interpretación que le es aplicable todo en cuanto regule dicha norma. Por su parte, los órganos judiciales encargados de impartir justicia en nuestro país reconocieron una causal subjetiva denominada “retiro de confianza” como causal válida que pone fin a la relación laboral, “este Colegiado ha tenido en cuenta que los trabajadores que asumen cargos de confianza se rigen por la "confianza" del empresario. En este supuesto, el empresario puede ampararse en la retirada de dicha confianza para extinguir el contrato de trabajo porque se trata de una circunstancia particular y no del despido objetivo por causa importante” Tribunal Constitucional, Stc. del Expediente N°01828- 2010-PA/TC, del 04 de octubre del 2010. Situación que nuestro marco normativo no reconoce.

En un principio, pese a que se reconocía el retiro de confianza como causal válida de extinción laboral, se otorgaba a estos trabajadores como tutela resarcitoria la indemnización; situación que con el tiempo vio un cambio radical perjudicial. Tal como lo señala la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1118-2022 LIMA, del 4 de abril del 2023, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

Así pues, tras acreditarse que el cargo que desempeñaba el recurrente es de confianza, no existe obligación de la demandada de indemnizarlo, ya sea por concepto de despido arbitrario y/o por daños y perjuicios, pues la naturaleza subjetiva de su cargo impide que le asista el derecho a la readmisión del empleo ni la indemnización, bastando la sola decisión del empleador para concluir su relación laboral y dar por finalizada la relación laboral con el trabajador.

Salvo excepción de que el trabajador haya iniciado laborando en un puesto común y que posteriormente fuera ascendido a un puesto de confianza, en cuyo caso el trabajador tendría la opción de optar por reposición o indemnización laboral.

A todas luces esta postura resulta errónea debido a que en primer lugar contraviene la Constitución Política del Perú, así también el marco normativo vigente T.U.O del DL 728, encargado de regular las relaciones laborales del sector Privado.

Es ante esa disyuntiva, que el presente proyecto legislativo tiene como finalidad modificar el Artículo 34 del T.U.O del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, proponiendo incluir taxativamente a los Trabajadores de Confianza al alcance de la

Protección contra el Despido Arbitrario, ya que tal como se concluye de lo mencionado, no existe motivo suficiente que justifique su exclusión de este.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA LEY QUE SE PROPONE

La presente modificatoria legislativa, incorpora en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DECRETO SUPREMO N°003-97-TR, el reconocimiento de la Protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO DE LA FUTURA NORMA

El impacto del presente Proyecto de Ley resulta propicio, ya que sin motivar costo alguno al erario nacional servirá para garantizar la adecuada protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores de Confianza, en específico la Protección contra el Despido Arbitrario.

IV. FORMULA LEGAL

Artículo 1.- Propósito de la Norma:

Modificar parcialmente el contenido del segundo párrafo del Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DECRETO SUPREMO N°003-97-TR.

Artículo 2.- De las Modificaciones:

Modificar parcialmente el segundo párrafo del Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DECRETO SUPREMO N°003-97-TR, que refiere lo siguiente:

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo

38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. **Cuando se trate de trabajadores de confianza a los que se refiere el segundo párrafo del Artículo 43 de la presente norma, no se le reconocerá la reincorporación a su puesto de trabajo, pero el empleador deberá pagar la indemnización establecida en el Artículo 38 como reparación por el daño sufrido.** Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. - En el plazo máximo de 60 días calendarios, la presente modificatoria de ley se adecuará a la normativa nacional

Segunda. - La presente modificatoria de Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Comuníquese al Señor Presidente de la República para su promulgación.

REFERENCIAS

- Alva Canales, A. (2016). *DESPIDO LABORAL Nuevos Criterios Jurisprudenciales* (Gaceta Jurídica). <https://epub51d529df80b866aee7b2ca34ae52d7b8.nubereader-epub.odilo.us/#/d2371329-8b56-42fb-92db-5f9b8b233abd/2fa5b054f15944ceaa8e8d004b5e7ba89a05cf3919d089fe5351ec5a158586fa>
- Antezana de Guzman, P. (2012). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. *FIDES ET RATIO - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Arévalo Vela, J. (2016). Los Principios del Derecho del Trabajo. En Instituto Pacífico S.A.C (Ed.), *Tratado de Derecho Laboral* (Vol. 1, pp. 82-106). <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>
- Bajo, Y. B. (2021). *Las normas del Derecho del Trabajo: Protección contra el despido arbitrario* [Tesis de Grado, Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/25163/TFG%20-%20Bajo%20%20Yesica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo Montalvo, W. L. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10(12), 169-200. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/29/32>

Buenaventura Roeder, N. A. (2019). *ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL*

DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA [Tesis de Grado,

Universidad Privada Antenor Orrego].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5779/1/REP_DERE_NANCY.ROE

[DER_ESTABILIDAD.LABORAL.PROTECCI%
c3%93N.CONTRA.DESPIDO.ARBITRARIO.TRABAJADORES.CONFIANZA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5779/1/REP_DERE_NANCY.ROE_DER_ESTABILIDAD.LABORAL.PROTECCI%c3%93N.CONTRA.DESPIDO.ARBITRARIO.TRABAJADORES.CONFIANZA.pdf)

Bühler, W. N. (2018, junio 13). *Empleados de confianza*. El Tribuno; El Tribuno.

<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2018-6-13-0-0-0-empleados-de-confianza>

Cáceres Carrillo, K. V., Pingo More, A. I., & Jiménez Ordinola, L. M. (2021). EL DESPIDO

FRAUDULENTO A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL. *Revista Tzhoecoen*, 13(1), 1-12.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1864/2422>

Camacho-Ramírez, A., & Romero Ramos, M. C. (2018). *De la estabilidad laboral relativa, ¿A la
estabilidad laboral absoluta?* (Editorial Universidad del Rosario, Ed.).

<https://doi.org/10.12804/tj9789587840087>

Carrasco Mendoza, H. (2016, agosto 24). Los derechos colectivos de los servidores públicos de
confianza a la luz de la sentencia del TC que resuelve la acción de inconstitucionalidad contra

la “Ley Servir”. *Boletín*, 66.

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_66_240816.pdf

Carrillo Calle, M. (2011). LA ESTABILIDAD DE ENTRADA Y DE SALIDA COMO
EXPRESIONES DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD. UNA APROXIMACIÓN DESDE

LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 12, 179-186.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640267007>

Carta de Naciones Unidas. 26 de Junio de 1945. Recuperado a partir de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/carta_nu.pdf

Castillo Cieza, C. P. (2018, marzo 18). *Historia del derecho colectivo del trabajo en el Perú de la época republicana - Pólemos*. Pólemos. <https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana/>

Castillo Guzman, J., Morillo Villavicencio, A., & Criollo Rodriguez, J. (2022). *EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA CONTRATACIÓN LABORAL* (Gaceta Jurídica, Ed.). <https://epub22fbc33f1811023a8aab6acc12c9cf8f.nubereader-epub.odilo.us/#/1e7f1ab6-55bb-436d-90f2-ad27ed838d2c/9f3234765bcd14ead12f7d659897c3a798bf9c2f50d5950e5e86135071556414>

Cerezo Serrano, A. (2020). *El proceso por despido* [Tesis de Grado, Universidad de Jaén]. <http://crea.ujaen.es/jspui/handle/10953.1/12806>

Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663. 05 de agosto de 1950.

[https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRA
BAJO%20concordado.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRA
BAJO%20concordado.pdf)

Colona Ortega, J. C. (2016). ¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral? *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 327-331. [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EsSuficienteLaAcreditacionDeUnDespidoArbitrarioPar-7793018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EsSuficienteLaAcreditacionDeUnDespidoArbitrarioPar-7793018%20(1).pdf)

Constitución para la República del Perú. 12 de Julio de 1979. Recuperado de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/77f916004d906871812af1db524a342a/Constituci
%C3%B3n+Pol%C3%ADtica+del+Per%C3%BA+1979.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID
=77f916004d906871812af1db524a342a](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/77f916004d906871812af1db524a342a/Constituci%C3%B3n+Pol%C3%ADtica+del+Per%C3%BA+1979.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=77f916004d906871812af1db524a342a)

Convenio N°158, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. Artículo 4. 22 de junio de 1982, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO
DE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO
DE:C158).

Coppoletta, S. (2020). *El contrato relacional de trabajo* [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Litoral]. [https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/6271/Tesis.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/6271/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N°18450-2015. 23 de agosto de 2016. Recuperado a partir de:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N°25643-2017. 17 de diciembre de 2019. Recuperado a partir de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas-25643-2017-Arequipa-confianza-despido-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N°3398-2017. 14 de agosto de 2018. Recuperado a partir de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/12/Casacion-3398-2017-Lima-Este-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación N°1489-2000. 1 de diciembre de 2000.

Corte Suprema de Justicia de la República. Casación N°2037-2000. 22 de febrero de 2001. Recuperado a partir de: <https://vlex.cl/vid/giroz-giraud-carabineros-angol-32102973>

Corte Suprema De Justicia De La República. Casación N°25643-2017, 17 de diciembre de 2019. Recuperado a partir de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas-25643-2017-Arequipa-confianza-despido-LP.pdf>

Corte Suprema De Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral 18450-2015, 23 de agosto de 2016. Recuperado a partir de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4

Corte Suprema De Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral 25643-2017. 17 de diciembre de 2019. Recuperado a partir de

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas-25643-2017-Arequipa-confianza-despido-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia. VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

31 de enero del 2018. Recuperado a partir de
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/116c2e804a562989a987fdb1377c37fd/VII+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=116c2e804a562989a987fdb1377c37fd>

Crecchia, M. F. (2017). *La pérdida de confianza como causal de despido por justa* [Universidad Siglo 21].

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13828/CRECCHIA%20MARIA%20FLORENCIA.pdf?sequence=1>

Cuba Velaochaga, L. E. (2017). *EL DESPIDO ARBITRARIO* (Gaceta Jurídica, Ed.).

<https://epub1b2ff1020fbcec2aeba9d04e927e3857.nubereader-epub.odilo.us/#/cdcc7990-3337-495c-b036-b856c13db36f/eff8b31665ceda0aaefaf912dbe5783f3d61cdaa4a210cf9aff46cd08e54676c>

De Buen, N. (2000). *Derechos del trabajador de confianza* (Universidad Nacional Autónoma de México, Ed.). <file:///C:/Users/HP/Downloads/derechos-del-trabajador-de-confianza.pdf>

De Buen, N. (2002). *Derecho del Trabajo* (Editorial PORRÚA, Ed.).
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w22494w/Derecho%20del%20trabajo.pdf>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948. Recuperado a partir de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR . Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo de 1997. Recuperado a partir de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>

DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. 26 de enero de 1996. Recuperado a partir de https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf

Espinoza Escobar, J. (2022). El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen en clave protectora. *Revista de Derecho*, 35(2), 91-111. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502022000200091>

Espinoza Escobar, J. H. (2017). La calificación del personal de dirección o de confianza: Entre los hechos y las formas. A propósito de la Casación Laboral N° 11137-2014-Lima. *Boletín* 78. <http://es.slideshare.net/Rooswelth/csj>

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Vol. N°41* (Fondo Editorial PUCP). <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>

Gamarra Vilchez, L. (2010). Importancia y Necesidad de los Principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497. En ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA DEL PERU (Ed.), *DOCTRINA Y ANÁLISIS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO* (pp. 43-66).

García Manrique, Á., & Quiroz Eslado, L. E. (2017). *CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LA*

RELACIÓN LABORAL (Gaceta Jurídica).

<https://epub484f72667ddb553b6e81ad81c0e30846.nubereader-epub.odilo.us/#/ce6f28e1->

2096-4994-bd8d-

7570d8a965de/8a96289fafeecb646cd7aab2fc22a154bb513f8004fe2980785a443e58eec01b

García Toma, V. (2006). Los principios del derecho del trabajo en la doctrina del Tribunal Constitucional. En Segundo Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la seguridad social (Ed.), *Derechos laborales, derechos pensionarios y justicia constitucional* (Vol. 2).

GAVIDIA GÁMEZ, P. C. (2018). *EL DAÑO MORAL EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL PERÚ* [Tesis de Grado, UNIVERSIDAD SAN PEDRO].

http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9821/Tesis_58664.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzalez Nieves, O. (2010). ENCUNTROS Y DESENCUNTROS DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJADO EN LA LEY N°29497 CON LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, DERECHO ADMINISTRATIVO, PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHO ARBITRAL. En Academia de la Magistratura del Perú (Ed.), *DOCTRINA Y ANÁLISIS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO* (pp. 67-96).

Guzmán Rodríguez, G. (s. f.). *El despido en el Perú*. Cámara de Comercio de la Libertad.

Recuperado 13 de noviembre de 2023, de

<https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/jstuff/multiplataforma-vision-empresarial/item/5495-el-despido-en-el-peru#startOfPageId5495>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; 6.^a ed.).

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herrera Vásquez, R. (1995). La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo. *IUS ET VERITAS - Revista PUCP*, 11, 137-144.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01042-2007-AA.pdf>

https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Exp._N%C2%B0_2510-2002-AA-TC.pdf

Huerta Guerrero, L. A. (2005). El derecho a la igualdad. *Pensamiento Constitucional*, 11, 307-334.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/7686/7932>

Jimenez Coronado, L. G. (2009, marzo 15). JIMENEZ CORONADO. El Despido en El Perú PDF

| PDF. *Actualidad Empresarial* N°178, 5-8. Recuperado a partir de <https://es.scribd.com/document/399281436/JIMENEZ-CORONADO-El-Despido-en-el-Peru-pdf#>

Ley de Contrato de Trabajo N°20.744. 13 de abril de 1976. Recuperado a partir de

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion#:~:text=Habr%C3%91>

A 1 % 20contrato% 20de% 20trabajo% 2C% 20cualquiera,el% 20pago% 20de% 20una% 20remun
eraci% C3%B3n.

Ley de Descansos Remunerados. Decreto Legislativo N° 713. 03 de diciembre de 1992.

Recuperado a partir de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1 de abril de 1970.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

LEY N° 20.744 - REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO, (1976).

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/979/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>

Manolo Tarazona Pinedo. (2021). *FORMAS DE EXTINCIÓN LABORAL* (Gaceta Jurídica S.A., Ed.). <https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/formas-de-extincion-laboral-00674040>

MINTRABAJO. (2017). *Respuesta Radicado No. ID 131594 Cargos de dirección, de confianza y de* *manejo.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58601565/ID131594%20Cargos%20de%20direcci%C3%B3n%20de%20confianza%20y%20de%20manejo.pdf/4bfedce0-d9ad-bb60-38f1-6661444ad8a9>

Monsalve Caballero, V. (2008). La buena fe como fundamento de los deberes precontractuales de conducta: Una doctrina europea en construcción. *Revista de derecho: División de Ciencias*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5513561&info=resumen&idioma=ENG>

Motta Villegas, J. D. (2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano. *THEMIS Revista de Derecho*, 1(73), 209-224. <https://doi.org/10.18800/themis.201801.013>

Neves Mujica, J. (2015, julio 2). *El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral*. THEMIS - Revista de Derecho. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470/15082>

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Fondo Editorial PUCP, Ed.). <https://www.derechopenalared.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>

Ortega Sarrión, A. (2019). *EL DESPIDO IMPROCEDENTE Y SU PROBLEMÁTICA* [Tesis de Grado, Universidad de Alcalá]. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/49611/TFM_Ortega_Sarrion_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Packer, M. J. (2018). La ciencia de la investigación cualitativa. En *EDICIONES UNIANDES-UNIVERSIDAD DE LOS ANDES*. Universidad de los Andes. https://www.google.com.pe/books/edition/La_ciencia_de_la_investigaci%C3%B3n_cualitativa/1kiyDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=La+ciencia+de+la+investigaci%C3%B3n+cualitativa+m+packer&printec=frontcover

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966.

Recuperado a partir de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Pasco Cosmópolis, M. (2004). La norma más favorable: su determinación. *Derecho PUCP*, 57, 339-367. file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaNormaMasFavorable-5085036.pdf

Pérez Arica, L. del C. (2020). *Indemnización por Despido Arbitrario a Trabajadores de Confianza del Régimen Privado* [Tesis de Grado, UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO].

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8590/P%C3%A9rez_Arica_Lizeth_del_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios generales del Derecho del Trabajo* (Ediciones Dpalma).

ProInversión. (s. f.). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Recuperado 13 de noviembre de 2023, de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/86060527E8D1408E0525832F0060B58F/%24FILE/4_Regimen_Laboral.pdf

Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales o “Protocolo de San Salvador”. Adoptado el 17 de noviembre de 1988. Recuperado a partir de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales. 17 de noviembre de 1988. Recuperado a partir

de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Quiñones Infante, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho. *IUS ET VERITAS*, 52, 258-268. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384/16788>

Reynoso, C. (1992). *Los regímenes especiales laborales* (Universidad Autónoma Metropolitana, Ed.). <http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/4973>

Rodríguez Alcántara, T. G., & Vergara Ávila, V. J. (2020). *Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53467/Rodr%c3%adguez_ATG-Vergara_%c3%81VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rospigliosi Palao, D. A. C. (2020). *Análisis del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Previsional y Laboral en relación al retiro de confianza de aquellos trabajadores del sector privado que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección* [Tesis de Grado, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4722/DER_175.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* (Deusto, Ed.; 5ta ed., Vol. 15). https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%ADa

B3n_cualit/WdaAt6ogAykC?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+de+enfoque+cualitativo&p
rintsec=frontcover

Ruiz Riquero, J. H. (2013). Luces y Sombras en La Aplicación Del Principio de Primacía.
Soluciones Laborales para el Sector Privado, 64, 100-114.

[https://es.scribd.com/document/385202699/Luces-y-sombras-en-la-aplicacion-del-
principio-de-primacia-pdf#](https://es.scribd.com/document/385202699/Luces-y-sombras-en-la-aplicacion-del-principio-de-primacia-pdf#)

Salvador Calvó, L. (2018, abril 29). *PÉRDIDA DE CONFIANZA DEL EMPLEADOR: ¿CUÁNDO
IMPLICA EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA?* El ojo del Trabajador.

<https://elojodeltrabajador.blogspot.com/2018/04/perdida-de-confianza-del-empleador.html>

Sapag, M. A. (2008). El Principio de Proporcionalidad y de Razonabilidad como Límite
Constitucional al poder del Estado. *Dikaion*, 17, 157-198.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Casación Laboral de abril 22 de 1961. Gaceta Judicial
2239. (Colombia).

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58601565/ID131594%20Cargos%20de%
20direcci%C3%B3n%20de%20confianza%20y%20de%20manejo.pdf/4bfedce0-d9ad-
bb60-38f1-6661444ad8a9](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58601565/ID131594%20Cargos%20de%20direcci%C3%B3n%20de%20confianza%20y%20de%20manejo.pdf/4bfedce0-d9ad-bb60-38f1-6661444ad8a9)

Sevillano Obregón, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Revista
Derecho & Sociedad*, 46, 199-206.

Sousa, V. D., Driessnack, M., & Costa Mendes, I. A. (2007). Revisión de diseños de investigación
resultantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-*

Americana de Enfermagem, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>

Tacillo Yauli, E. F. (2016). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA* [Universidad Jaime Bausate y Meza].

[https://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14229/36/Tacillo_Metodolog%
c3%ada_de_la_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14229/36/Tacillo_Metodolog%c3%ada_de_la_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica* (Limusa, Ed.; Vol. 4ta).

[https://books.google.com/books/about/El_proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%
ADf.html?hl=es&id=BhymmEqkkJwC](https://books.google.com/books/about/El_proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADf.html?hl=es&id=BhymmEqkkJwC)

Tapia Vilcapaza, O. N. (2018). *LA INDEMNIZACIÓN COMO PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA: CORTE SUPREMA VS TRIBUNAL CONSTITUCIONAL* [Tesis de Grado, Universidad Católica de Santa María].

[https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/8554/A7.1811.MG.pdf?sequ
ence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/8554/A7.1811.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Texto único ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. Decreto

Supremo N° 007-2002-TR. 4 de julio de 2002. Recuperado a partir de https://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf

Texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Decreto Supremo N° 010-

2003-TR. 05 de octubre de 2003. Recuperado a partir de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>

Toyama Miyagusuku, J. (2009). *DERECHOS LABORALES ANTE EMPLEADORES*

IDEOLÓGICOS Derechos fundamentales e ideario empresarial (Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Ed.). Fondo Editorial PUCP.
[https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/174257/Derechos%20lab
rales%20ante%20empleadores%20ideol%C3%B3gicos.pdf?sequence=1](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/174257/Derechos%20lab%20rales%20ante%20empleadores%20ideol%C3%B3gicos.pdf?sequence=1)

Toyama Miyagusuku, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *IUS ET VERITAS*, 20(40), 140-158.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146/12711>

Toyama Miyagusuku, J. L. (1993). PRINCIPIO DE CONDICION MAS BENEFICIOSA MANIFESTACIONES Y LÍMITES EN EL ORDENAMIENTO PERUANO. *Laboral Individual*, 42-47.

Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *THEMIS Revista De Derecho*, 65, 81-96. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851/11357>

Toyama Miyagusuku, J., & Neyra Salazar, C. I. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *IUS ET VERITAS*, 52, 232-257.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383/16787>

Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2016, junio 15). *¿En qué consiste la estabilidad laboral?* Gaceta Laboral. <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N° 2510-2002-AA/TC. 31 de marzo de 2004.

Recuperado a partir de: https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Exp._N%C2%B0_2510-2002-AA-TC.pdf

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N° 253-2003-AA. 24 de marzo de 2003.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00253-2003-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N° 4492-2004-AA/TC. 17 de febrero de 2005.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04492-2004-AA.pdf>.

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N°00535-2009-PA/TC. 5 de febrero de 2009.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00535-2009-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N°03501-2006-PA/TC. 15 de marzo de 2007.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N°03501-2006-PA/TC. 15 de marzo de 2007.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N°04814-2005-PA/TC. 31 de enero de 2006.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04814-2005-AA%20Resolucion.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N°05650-2009-PA/TC. 31 de agosto de 2010.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/05650-2009-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Exp. N°1042-2007-PA/TC. 9 de junio de 2009.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01042-2007-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N°1042-2007-PA/TC. 9 de junio de 2009.

Recuperado a partir de: <https://agendamagna.wordpress.com/2009/07/20/despido-de-trabajadores-de-confianza/>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N°746-2003-AA/TC. 19 de abril de 2004.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00746-2003-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N°976-2001-AA/TC. 13 de marzo de 2003.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia del Expediente N°008-2005-AI/TC. 12 de agosto del año

2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Ulloa Millares, D. (2011). El despido libre de los trabajadores de confianza: a propósito de una

curiosa tendencia del Tribunal Constitucional. *IUS ET VERITAS*, 43(21), 196-206.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12061/12628>

Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE*

RECOLECCIÓN DE DATOS CUALI-CUANTITATIVOS (Universidad de La Guajira, Ed.).

<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%3bn%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valenzuela Farfán, R. (2020, diciembre 7). *La estabilidad laboral en las Constituciones de 1979*

y 1993 - La Ley. La Ley. <https://laley.pe/2020/12/07/la-estabilidad-laboral-en-las-constituciones-de-1979-y-1993/>

Vidal Salazar, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*,

09, 167-176. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18528>

Anexos
Anexo N° 1. Matriz de Consistencia

Título: Vulneración al Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú				
Problema de Investigación	Hipótesis	Objetivos	Categorías generales	Metodología
¿Se vulnera el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú?	Si se vulnera el Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario en trabajadores de confianza en el Sector Privado en Perú.	Objetivo General Determinar si se vulnera el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú.	Vulneración del Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario	Población: a) Legislación Nacional y extranjera referente a la protección contra el despido arbitrario, b) Jurisprudencia Nacional referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado, c) Doctrina referente al Derecho a la protección contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores de Confianza del Sector Privado, d) Abogados expertos en Derecho Laboral, ante ello, resulta conveniente usar un muestreo no probabilístico, para obtener una muestra representativa
		Objetivos Específicos - Determinar de qué manera regula la legislación internacional, la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en	Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú	Muestra: a) Legislación Nacional y 3 legislaciones extranjeras. b) 3 sentencias del Tribunal Constitucional, 5 Casaciones Laborales.

		<p>comparación con la legislación nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar de qué manera los pronunciamientos jurisprudenciales en Perú abordan el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú. - Identificar de qué manera la Doctrina aborda el Derecho a la protección contra el despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú. - Analizar de qué manera incide el no reconocimiento del Derecho a la protección contra el despido arbitrario en la relación laboral de los Trabajadores de Confianza en el Sector Privado en Perú. 		<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Tipo básica.</p> <p>Enfoque cualitativo.</p> <p>Alcance descriptivo.</p> <p>Diseño no experimental – descriptivo simple.</p> <hr/> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión Documental. - Encuesta. <hr/> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fichas Documentales. - Cuestionario con preguntas abiertas.
--	--	---	--	---

**Anexo 2. Ficha Documental Aplicada Para el Cotejo de la Legislación Nacional y
Extranjera Sobre la Regulación del Trabajador de Confianza**

Ordenamiento Jurídico	Norma que regula la definición del Trabajador de Confianza	Artículo que regula la definición de Trabajador de Confianza

**Anexo N°3. Ficha Documental Aplicada Para el Cotejo de la Legislación Nacional y
Extranjera Sobre la Extinción Laboral del Trabajador de Confianza**

Ordenamiento Jurídico	Norma que regula la extinción laboral del Trabajador de Confianza	Artículo que regula la definición de Trabajador de Confianza

ANEXO N°4. Ficha Documental Aplicada Para el Cotejo de la Legislación Nacional y

Extranjera Referente a la Regulación del Derecho a la Protección Contra el Despido

Arbitrario

Ordenamiento Jurídico	Norma que regula el Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario del Trabajador de Confianza	Artículo que regula la definición de Trabajador de Confianza

ANEXO N°5. Ficha Documental Aplicada a Normas Nacionales e Internacionales

Referentes a la Protección Contra el Despido Arbitrario

Norma	Artículo que regula la Protección contra el Despido Arbitrario

ANEXO N°6. Ficha Documental Aplicada a Jurisprudencia Referente al Derecho a la

Protección Contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza en el Sector

Privado en Perú

Órgano que Resolvió	Sentencia	Aporte

**Anexo N°7. Ficha Documental Aplicada a Libros y Artículos, Referentes al Derecho a la
Protección Contra el Despido Arbitrario en Trabajadores de Confianza**

Título de la Publicación	Autor	Tipo de Documento	Comentario

ANEXO N°8. Instrumento de Cuestionario de Preguntas Abiertas Dirigido a Abogados

Expertos en Derecho Laboral

Link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYq2jWsy57HHWo1cQ_M1cDlgpD2kQA_M49fa24OjB6cXOj5A/viewform

1. ¿Cree usted que la situación laboral de los trabajadores de confianza del sector privado ha sido debidamente regulada por la legislación Peruana?

Tu respuesta

2. Estima usted que esta situación laboral de los Trabajadores de Confianza podría resultar lesiva de Derechos Fundamentales reconocidos por organismos nacionales e internacionales.

Tu respuesta

3. ¿Considera usted que la indemnización por Despido Arbitrario prescrita en el art. 38 del TUO del DL 728, cumple un rol protector y resarcitorio adecuado?

Tu respuesta

4. ¿Considera usted que el despido de esta categoría de trabajadores debiera motivarse en el retiro de confianza? Siendo que éste como lo ha recalcado el Tribunal Constitucional es meramente subjetivo.

Tu respuesta

5. ¿Cree usted que la situación especial respecto de deberes de los Trabajadores de Confianza es motivo suficiente para limitar derechos laborales?

Tu respuesta

6. ¿Considera usted que a los Trabajadores de Confianza les corresponde la aplicación del Art. 27 de la Constitución Política del Perú referente a la protección contra el despido arbitrario?

Tu respuesta

7. ¿Estima usted pertinente que mediante acuerdos jurisprudenciales se haya venido regulando la situación laboral de Trabajadores de Confianza, siendo que Normativamente esta categoría de trabajadores no estuvo excepta de derechos que ahora se le restringen?

Tu respuesta

8. ¿Considera usted adecuado brindar una propuesta legislativa que modifique el artículo 43 del Decreto Legislativo 728, con la finalidad de recoger adecuadamente la extinción del vínculo laboral de esta categoría de trabajadores y por consiguiente brindar una adecuada protección contra el despido arbitrario? ¿Por qué?

Tu respuesta

Enviar

Borrar formulario

ANEXO N°9. Validación de Instrumento de Cuestionario de Preguntas Abiertas

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : *Juan Uvil Irigoin Lara*
 Institución donde labora : *Socio de estudio Jurídico "IRIGOIN ASOCIADOS"*
 Especialidad :
 Título de Investigación : *Vulneración al Derecho a la protección contra el
despido arbitrario en Trabajadores de Confianza en el
Sector Privado en Perú*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Karla Naomi Rodríguez Raico*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems. Indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

CRITERIOS	INDICADORES	SI	NO	OBSERVACIONES
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.	X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus categorías y subcategorías.	X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la categoría.	X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.	X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría y subcategoría.	X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.	X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.	X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada subcategoría y categoría	X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.	X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

Cajamarca 28 de Octubre del 2023

Firma del Experto:

Juan Uvil Irigoin Lara
Juan Uvil Irigoin Lara
 ABOGADO
 ICAC. N° 2717

ANEXO N°10. Comunicación con Abogados Expertos en Derecho Laboral con la Finalidad de Solicitar Apoyo con el Desarrollo del Cuestionario

1. Comunicación con Abogado Jorge Luis Salazar Cerdan Abogado Litigante en
Derecho Laboral

Re: Solicito ayuda con el llenado de encuesta



Jorge Luis Salazar Cerdan <luis.salazar.cerdan@gmail.com>



1/11/2023 17:13

Para: Karla Naomi Rodríguez Raico

Karla buenos días, de igual forma espero te encuentres bien, con respecto a tu tesis, me parece un tema interesante, ojalá podamos comentarlo. Te remito la respuesta de tu encuesta, en caso tengas alguna duda me escribes. https://docs.google.com/forms/u/0/d/e/1FAIpQLScYq2jWsy57HHWo1cQ_M1cDlgpD2kQA_M49fa24OjB6cXOj5A/formResponse

El lun, 30 oct 2023 a las 6:35, Karla Naomi Rodríguez Raico (<karla_r1@hotmail.com>) escribió:

Dr. Jorge Luis buenos días,


Lo saludo esperando se encuentre bien de salud; el presente correo tiene la finalidad de comentarle que estoy culminando mi tesis, con la finalidad de licenciarme como abogada. La misma esta enfocada en Derecho Laboral, para lo cuál estoy realizando entrevistas breves que serían de vital importancia para el tema; por ello quería consultarle la disponibilidad que tendría de ayudarme con el llenado de una encuesta; si fuera su respuesta positiva le adjunto el link de la misma:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYq2jWsy57HHWo1cQ_M1cDlgpD2kQA_M49fa24OjB6cXOj5A/viewform?usp=sf_link

2. Comunicación con Abogado Euler Chavez Collantes Socio de “Estudio Jurídico Aliaga”

Re: Solicito ayuda con llenado de encuesta



EULER CHAVEZ COLLANTES <e.chavez.collantes4@gmail.com> 

31/10/2023 10:36

Para: Karla Naomi Rodríguez Raico

Buenos días Karla,

Ya realice la encuesta que me enviaste revisa que todo esté conforme. Saludos 😊

El lun, 30 oct 2023 a las 6:28, Karla Naomi Rodríguez Raico (<karla_r1@hotmail.com>) escribió:

Dr. Euler buenos días,

Lo saludo esperando se encuentren bien de salud, usted y su familia; el presente correo tiene la finalidad de comentarle que estoy culminando mi tesis, con la finalidad de licenciarme como abogada. La misma esta enfocada en Derecho Laboral, para lo cuál estoy realizando entrevistas breves que serían de vital importancia para el tema; por ello quería consultarle la disponibilidad que tendría de ayudarme con el llenado de una encuesta; si fuera su respuesta positiva le adjunto el link de la misma:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYq2jWsy57HHWo1cQ_M1cDIgpD2kQA_M49fa24OjB6cXOj5A/viewform?usp=sf_link

Le agradezco de antemano su colaboración y tiempo. Saludos

3. Comunicación con Abogado Máximo Núñez Quispe Abogado de Gerencia General
del Poder Judicial

Re: Consulta disponibilidad



Maximo Nuñez Quispe <nunezquispemaximo@gmail.com>



31/10/2023 21:36

Para: Karla Naomi Rodríguez Raico

Buenas noches le hice llegar mi opinión respecto a su tema. Espero que le sea de ayuda.
Gracias

El lun, 30 oct 2023 a las 6:22, Karla Naomi Rodríguez Raico (<karla_r1@hotmail.com>) escribió:

Dr. Máximo buenos días,

Lo saludo esperando se encuentre bien de salud; el presente correo tiene la finalidad de comentarle que estoy culminando mi tesis, con la finalidad de licenciarme como abogada. La misma esta enfocada en Derecho Laboral, para lo cuál estoy realizando entrevistas breves que serían de vital importancia para el tema; por ello quería consultarle la disponibilidad que tendría de ayudarme con el llenado de una encuesta; si fuera su respuesta positiva le adjunto el link de la misma:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYq2jWsy57HHWo1cQ_M1cDIgpD2kQA_M49fa24OjB6cXOj5A/viewform?usp=sf_link

Le agradezco de antemano su colaboración y tiempo. Saludos

4. Comunicación con Abogada Lisbeth Yanina Rojas Villar socia de “Estudio Jurídico Raymundo & Rojas”

