

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“EL VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO LABORAL  
(2018) Y SU AFECTACIÓN AL PERSONAL DE  
DIRECCIÓN Y CONFIANZA, FRENTE AL DESPIDO  
ARBITRARIO EN LOS AÑOS 2016-2022”**

Tesis para optar al título profesional de:

**Abogada**

**Autor:**

Astrid Carolina Alvarado Chigne

Asesor:

Mg. Tiana Marina Otiniano López

<https://orcid.org/0000-0001-5242-1251>

Trujillo – Perú

2024

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>EDWIN ADOLFO MOROCCO COLQUE</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>ANA CAROLINA RIVERA GAMARRA</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>TIANA MARINA OTINIANO LÓPEZ</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

### TESIS Astrid

#### ORIGINALITY REPORT

**16%**

SIMILARITY INDEX

**19%**

INTERNET SOURCES

**3%**

PUBLICATIONS

**8%**

STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

**1**

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Internet Source

**9%**

**2**

[repositorio.unp.edu.pe](https://repositorio.unp.edu.pe)

Internet Source

**3%**

**3**

[busquedas.elperuano.pe](https://busquedas.elperuano.pe)

Internet Source

**1%**

**4**

[dspace.unitru.edu.pe](https://dspace.unitru.edu.pe)

Internet Source

**1%**

**5**

[doku.pub](https://doku.pub)

Internet Source

**1%**

**6**

[repositorio.ucp.edu.pe](https://repositorio.ucp.edu.pe)

Internet Source

**1%**

**7**

[jurisprudenciacivil.com](https://jurisprudenciacivil.com)

Internet Source

**1%**

## DEDICATORIA

Únicamente a mi familia por su apoyo  
incondicional a lo largo de la carrera,  
y hasta el día de hoy.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional, sus constantes consejos y por ser mi mayor fortaleza. A todos los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por la paciencia, orientación y apoyo académico durante mi etapa universitaria.

## Tabla de contenido

<b>JURADO EVALUADOR .....</b>	<b>2</b>
<b>INFORME DE SIMILITUD.....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>46</b>
<b>CAPITULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>55</b>
<b>CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>92</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>115</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de revisión literaria.....	51
Tabla 2: STC Exp. N° 00682-2018-PA/TC-PUNO .....	62
Tabla 3: STC Exp. 02340-2017 PA/TC-AYACUCHO .....	64
Tabla 4: Casación N° 4217-2016-LIMA.....	65
Tabla 5: Casación N° 4396-2017 LIMA .....	67
Tabla 6: Casación N° 16378-2016 LIMA .....	70
Tabla 7: Casación N° 3106-2016-LIMA.....	71
Tabla 8: Casación N° 25643-2017 AREQUIPA .....	74
Tabla 9: Casación N° 9916-2017-LAMBAYEQUE.....	77
Tabla 10: Casación N° 25139-2022-LIMA.....	79
Tabla 11: Casación N° 6616-2017 LORETO.....	80
Tabla 12: Casación N° 3398-2017 LIMA ESTE.....	81
Tabla 13: Casación N° 13704-2017 LIMA .....	83
Tabla 14: STC Exp. 02104-2016 PA/TC TUMBES.....	85

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, se analizó a una determinada categoría de trabajadores (dirección y confianza), dado que, consideramos que son despedidos, con el aludido retiro de confianza. No obstante, de acuerdo al marco legal peruano, ello no está regulado expresamente como un supuesto válido de extinción del contrato laboral, en vista que no se forma parte de los supuestos previstos en la normativa laboral actual, en consecuencia, no está constituida como una causa justa de despido; sin embargo, consideramos que tal hecho si constituye un despido que calificaría como arbitrario. Tenemos como objetivo general determinar si el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (2018) incide en la protección de derechos fundamentales de los trabajadores de dirección y confianza al no corresponderles la indemnización por despido arbitrario en el Perú, en los años 2016-2022; el cual se desarrollará en el marco de una investigación básica, descriptiva y correlacional; a fin de obtener resultados que puedan coadyuvar al mejoramiento de la práctica jurídica de nuestro país correspondiente a la protección frente al despido arbitrario para el personal de dirección y de confianza.

**PALABRAS CLAVES:** Despido Arbitrario, Retiro de Confianza, Trabajador de confianza, trabajador de dirección, indemnización por despido arbitrario.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática:

En el ordenamiento jurídico peruano, en materia laboral, la adecuada protección frente al despido arbitrario se encuentra regulado en el Artículo 27 de la Constitución Política Peruana de 1993 y en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR (en adelante LPCL), otorgándole al trabajador, tutela de eficacia resarcitoria, relacionada al pago de una indemnización y como se conoce ya nuestro Tribunal Constitucional, mediante sendas sentencias constitucionales (Fetratel y Llanos Huasco), ha otorgado tutela de eficacia restitutoria, es decir, permitiéndoles regresar a su puesto de trabajo.

En virtud a ello, entendemos que aquel trabajador del sector público o privado, de régimen laboral general o especial, es acreedor de una igual protección frente al despido arbitrario descrito anteriormente, sin discriminación alguna. No obstante, el personal de dirección y de confianza, por ostentar características propias, especiales y teniendo en cuenta la naturaleza del cargo que ocupan, no estarían dentro de la protección constitucional señalada, debido a que la jurisprudencia y los tribunales se han encargado de establecer criterios distintos para este grupo de trabajadores.

En el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados por unanimidad acordaron que el personal que accedió de manera directa a un puesto de confianza o puesto de dirección, no les corresponde una indemnización por despido arbitrario en caso su empleador alegue la pérdida de confianza, sin embargo, los trabajadores que accedieron en

primera instancia a un puesto con funciones comunes, y que posteriormente ingresaron a un cargo de dirección o confianza dentro de la misma empresa, sí se les otorga el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso la empresa les niegue la reincorporación en su anterior puesto de trabajo luego de retirada la confianza.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el trabajo de investigación tiene como respaldo los siguientes antecedentes:

### **1.1.1. Antecedentes**

#### **1.1.1.1. Nacionales**

Recaída en la tesis de post grado maestría denominada “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional” del autor Carlos Ramiro Concha Valencia, del año 2014, de la Pontificia Universidad Católica Del Perú, esta tesis fue desarrollada mediante el método deductivo, tiene como objetivo general; probar la existencia de un vacío legal respecto de la forma de terminación del vínculo laboral de los trabajadores de confianza, situación que ha originado que el máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional emita diversas sentencias referentes a la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores. En este trabajo el autor manifiesta que, la ausencia de regulación que existe en lo referente a la extinción del vínculo laboral por retiro de confianza, evidencia una gran necesidad de elaborar una propuesta normativa, y es que la pérdida de confianza no es una causa justa de acuerdo a la normativa laboral actual, sin embargo, según la jurisprudencia sí trae consigo la extinción de la relación laboral del personal de dirección y de confianza, sí y solo sí, hayan ingresado a dichos cargos desde que inició la relación de trabajo, teniendo derecho a una indemnización por despido arbitrario, pero no a su reposición, excepto si el trabajador despedido fue sido removido a tal cargo habiendo ocupado antes un puesto ordinario.

Por su parte, la tesis de pre grado denominada “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 dirección” de la autora Denisse Amanda Cristina Rospigliosi Palao, del año 2020, de la Universidad de Piura, dicha tesis fue desarrollada mediante el método deductivo, teniendo como objetivo analizar lo resuelto por el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Previsional y Laboral, específicamente la pretensión indemnizatoria de los trabajadores de dirección o de confianza del sector privado. Ahora bien, en la tesis desarrollada la autora concluye que nuestro ordenamiento no establece un tratamiento especial sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de dirección o confianza, asimismo, que, si bien hay una necesidad de elaborar una normativa especial, la normativa actual no excluye a este grupo de trabajadores, por tanto se entiende que, se encuentran amparados frente al despido arbitrario, ello según lo suscrito por nuestra Constitución. De igual manera, la autora hace mención a la jurisprudencia nacional, en cuanto a los trabajadores de dirección y confianza del sector público y privado, ya que el análisis de sentencias se limita únicamente a la aplicación de criterios y/o conceptos genéricos, sin realizar una distinción previa entre ambos sectores. Finalmente, señala que existe contradicción entre lo resuelto por la Sala Plena y la norma constitucional, ya que ha privado a los trabajadores que accedieron directamente a los puestos de dirección y de confianza, de la protección constitucional contra el despido arbitrario (no se permite la indemnización), apartándolos de toda reparación cuando se les remueva la confianza; cometiendo un grave error, así como lo es la Casación N°18450 en su texto “*Sostener lo contrario sería admitir que todo trabajador de confianza a quien se le retira la confianza tenga derecho a la indemnización por el despido, lo cual es un absurdo, pues si así fuera todo aquel que contrata a un trabajador de confianza sabrá que al retirarle la confianza le tiene que indemnizar, es decir, el trabajador de confianza estaría en mejor posición que el trabajador*

*común, a quien para indemnizarle se tiene que probar que el despido fue arbitrario, en el caso del de confianza, bajo dicha interpretación, no sería necesario. Dicho de otra forma, en los contratos de trabajadores de confianza habría una cláusula tácita de pago de indemnización por despido arbitrario, por cuanto todo retiro de confianza tendría como consecuencia dicho pago. Tal interpretación no resiste análisis alguno en el marco constitucional y legal actual”.*

Así pues, en la tesis de pregrado denominada “Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú”, de los autores Miriam Grace Zaga Castillo e Iris Gleny Chayña Vilca, del año 2017, de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, esta tesis fue desarrollada mediante el método dogmático, analítico y hermenéutico, su objetivo general consiste en analizar si el retiro de confianza constituye una causa justificada de despido en la relación de trabajo del personal de confianza en nuestro país, y señala como objetivo específico, examinar la normatividad laboral en territorio peruano, sobre la regulación del retiro de confianza en el despido en la relación laboral del personal de confianza. Los autores concluyen que la pérdida de confianza es de naturaleza únicamente subjetiva, puesto que, la pieza principal de la confianza es la buena fe que está presente en todo vínculo laboral entre trabajador y empleador, para los autores en el retiro de confianza el empleador tiene dos criterios para remover al trabajador, criterios objetivos y subjetivos. En la primera situación, el despido no acarrea una responsabilidad por parte del empleador, si es que actúa bajo los principios de responsabilidad y causalidad (causa justa), mientras que, en la segunda situación, el empleador si tiene alguna obligación para con su trabajador. Es por ello, que para los autores la pérdida o retiro de confianza no debe llevarse a cabo únicamente por razones subjetivas derivadas del empleador, pues podría producirse un abuso de derecho, en consecuencia, señalan que deben establecerse

criterios y/o hechos de valoraciones subjetivas, para la existencia de motivos justificados de despido. Otra de sus conclusiones en la tesis citada, es que en muchos casos ha existido un abuso de derecho, debido a que el despido arbitrario se ha dado bajo cuestiones de simpatías políticas, por ello es que el resarcimiento de indemnización resulta aplicable a los trabajadores de confianza perjudicados. Finalmente, para los autores lo trabajadores de dirección o de confianza han perdido su derecho a reclamo a un resarcimiento ante un despido, por ello, es necesario que se regule para evitar restricción de derechos.

Así también, tenemos a la tesis de postgrado maestría denominada “La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional” de los autores Cinthya Juliana Cubas Ruiz y Fiorella Rossana Moschella Vidal, del año 2019, de la Universidad ESSAN, esta tesis fue desarrollada mediante el método analítico – sintético, teniendo como objetivo general, determinar la existencia de una vulneración al derecho constitucional de protección contra el despido arbitrario por pérdida de confianza al personal de dirección o de confianza del sector privado, ello como resultado de la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema y señala como objetivo específico, analizar si lo expuesto por la Corte Suprema en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional transgrede gravemente lo dispuesto en nuestra Constitución Política actual. En este trabajo los autores concluyen manifestando que el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, al no reconocer el derecho a una indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que accedieron de manera directa a un cargo de dirección o confianza vulnera gravemente el principio de separación de poderes y el principio de reserva de ley, en vista que el órgano judicial supremo crea arbitrariamente una causal de despido no contemplada expresamente por el legislador, quien teniendo en cuenta el artículo 27 de nuestra

Constitución Política establece la adecuada protección contra el despido arbitrario en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los autores finalmente concluyen que el Pleno incide negativamente en el principio de supremacía constitucional, al realizar una interpretación sumamente apartada de nuestra Constitución, incitando la desprotección total en el trabajador de dirección o de confianza que ingresa de manera directa a tales cargos, dejando de lado, su derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

#### **1.1.1.2. Antecedentes Locales**

Recaída en la tesis de licenciatura denominada “La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo” del autor Mariel Anais Aranda Castillo, del año 2019, de la Universidad Nacional de Trujillo, esta tesis fue desarrollada mediante el método analítico-sintético, teniendo como objetivo general, determinar la existencia de una transgresión a la estabilidad laboral de salida del personal de dirección y de confianza, que ingresó de forma directa al puesto, por la voluntad del empleador de despedir por retiro de confianza. En este trabajo el autor concluye manifestando que, se ha evidenciado que las decisiones judiciales expedidas por la Corte Suprema de Justicia sobre del pago de indemnización por despido arbitrario al personal de confianza permanecen en discusión, puesto que, en los últimos años se han expedido decisiones totalmente opuestas y contradictorias. La decisión del empleador de despedir por retiro de confianza al trabajador que accedió de forma directa al cargo de confianza, vulnera a la estabilidad laboral de salida, el derecho constitucional al trabajo, al principio de continuidad, y el derecho a la garantía de los derechos colectivos. Se dispone constitucionalmente que los trabajadores, sin importar el cargo o funciones propias del puesto de trabajo, tienen derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario; en ese sentido, no hay argumento legal válido que regule expresamente que el personal de confianza que accedieron de forma directa queden descartados de demandar una reposición, así como

también, no se encuentran excluidos de poder solicitar una indemnización según lo regulado en el Art. 38° del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Es necesario mencionar, que luego de una amplia búsqueda, no se encontraron antecedentes internacionales respecto al tema de investigación.

### **1.1.2 Marco Teórico:**

#### **A. EL DERECHO LABORAL**

Según C. Landa (2014) afirma que el Derecho del Trabajo es aquella disciplina que se encarga de regular la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos llamados “empleador” y “trabajador”; procurando establecer y mantener un equilibrio entre ambas partes, en atención a la desigualdad por las características propias de cada parte.

Toyama (2005) resaltando los aspectos importantes referentes al derecho laboral, manifiesta que, nuestra Constitución actual reconoce el principio protector del Derecho Laboral, en sus artículos 22 y 23, en ambos establece el derecho al trabajo como una elemento fundamental para el bienestar social y la realización personal, de igual manera, forma parte de una atención "prioritaria" del Estado. Además, asegura que en la relación laboral se respeten los derechos fundamentales y castiga el trabajo forzoso o sin una adecuada retribución.

Asimismo, C. Landa (2014) expresa que en el artículo 27 de la Constitución de 1993 señala que *"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"*. En nuestra normativa laboral no existe una norma jurídica general sobre la figura jurídica de estabilidad laboral, estando únicamente ante una norma específica: una protección frente al despido arbitrario. El reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral trae consigo consecuencias positivas para los trabajadores. El principio de reserva legal prevalece: y es que *"solo por ley*

*puede regularse un derecho constitucional”* y, en ese sentido, cualquier norma legal debe ceñirse a los criterios regulados en el Art. 51 de la Constitución Política. Del Texto Constitucional se evidencia la regulación explícita de la estabilidad laboral de salida, que nos garantiza una protección adecuada frente a un despido arbitrario y eso, sin duda, es una demostración de la estabilidad de salida.

Por otro lado, respecto a la estabilidad laboral de entrada, no hay regulación expresa, en consecuencia, la regulación la encontramos en las normas de nivel "infra constitucional".

## **B. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO**

### **• PRINCIPIO PROTECTOR**

Pla Rodríguez citado por Pasco (2008) señala que, como el principal de los principios del Derecho del trabajo el principio protector, su fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades. Asimismo, manifiesta que, sin menoscabo de la idéntica jerarquía axiológica de los principios, el principio protector es considerado como esencial para el Derecho Laboral, ya que se origina en la desigualdad que existe propiamente en la relación laboral, ya que existe una parte fuerte que sería el empleador y la otra parte sumisa, llena de deberes, que sería el trabajador. El laboralista Plá Rodríguez, Pasco (2008) sostiene que, sin este principio, el Derecho del Trabajo perdería su razón de ser, puesto que dicho principio es considerado como el núcleo central y básico del sistema laboral.

Pasco (2008) hace mención que el principio protector se plasma en tres reglas: *in dubio pro operario*, de *la norma más favorable* y de *la condición más beneficiosa*, que Pla define así:

- a) La regla *in dubio pro operario*: criterio que debe usar el juez o el intérprete de la ley para elegir, entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable para el trabajador.

b) La regla de la norma más favorable: este principio determina que el hipotético caso haya más de una norma aplicable al caso en concreto, debe elegirse aquella que sea más favorable, aunque no corresponda según las pautas clásicas sobre jerarquía de normas.

c) La regla de la condición más beneficiosa: criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. De esta exposición surge que son tres reglas distintas, resultantes del mismo principio general, sin que pueda considerarse una regla subordinada o derivada de otra.

#### • PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Según Neves (2009) refiere que el derecho puede surgir de una norma dispositiva o imperativa. Cuando se trata de una norma dispositiva, el titular del derecho puede decidir voluntariamente sobre los criterios para el ejercicio su derecho, el hecho que incluya esta decisión será la disposición. Cuando se trata de una norma imperativa, el titular del derecho no puede abandonarlo voluntariamente. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia no.

El Derecho del trabajo tiene un sinfín de normas mínimas, por tanto, los derechos reconocidos a los trabajadores son indisponibles para estos respecto de su parte imperativa pero no de la dispositiva.

El principio de irrenunciabilidad de derechos impide que las actitudes de naturaleza dispositiva o voluntaria de una persona natural recaigan en aquellos derechos emanados propiamente de normas imperativas, siendo estas, que no admiten actos que contravienen sus disposiciones y sancionan con la invalidez la transgresión a la regla. Un derecho es irrenunciable desde el inicio de la relación laboral siempre que haya una norma imperativa cuidando de su protección, aunque

las reglas para su disfrute no se hayan originado y el derecho no se haya adquirido en su totalidad.

Pacheco (2015) expresa que la posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida por los Ordenamientos jurídicos, pero con una premisa que no se puede derogar: que existen derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anterior al reconocimiento del Estado, que no pueden ser materia de negociación jurídica. Estos son los derechos netamente indisponibles.

- **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Lalanne (2015) indica que es considerado un típico principio antifraude y ordena conceder primacía a lo que ocurre efectivamente en los hechos por sobre las apariencias, formas o denominaciones que las partes le hayan dado al contrato. En caso de discrepancia entre lo que se desprende de los hechos reales y concretos producidos durante el curso de una vinculación laboral y lo que surge de documentos, acuerdos o modalidades de formalización del contrato celebrado entre las partes, debe darse prevalencia a la realidad.

- **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD O ESTABILIDAD**

Pasco citado Pacheco (2015) refiere que la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo puede verse afectada de dos maneras: en el ingreso, si éste se produce en términos de temporalidad, atado a un contrato por plazo determinado; en la salida, permitiendo el despido sin justa causa o sujetándolo apenas a requisitos de fácil cumplimiento por el empleador. El principio de continuidad se extiende a los dos extremos y es necesario delimitar su obligatoriedad en ambos sentidos.

Este principio, si bien es una manifestación del principio protector, es también una consecuencia

del principio de causalidad. Así lo ha señalado el Tribunal Constitucional, y es que el régimen laboral peruano se rige, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración de la relación laboral debe ser garantizada mientras exista la fuente que le dio origen. Y de estos principios se deriva la estabilidad laboral de entrada, que sólo admite la contratación a plazo fijo cuando haya razones justas sobre la temporalidad del servicio, y también se deriva la estabilidad de salida, que requiere de una mayor rigidez para admitir la extinción unilateral del contrato por voluntad del empleador.

- **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**

El principio de razonabilidad nos señala que siempre existe un límite ante comportamientos arbitrarios que se llevan a cabo durante la relación de trabajo. Según Plá Rodríguez citado por Arévalo (2016), *“el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, procede y debe proceder conforme a la razón”*.

En las normas jurídicas del Derecho Laboral Peruano, se menciona al principio de razonabilidad, en los supuestos normativos que a continuación señalamos:

- “a) Aplicación de medidas disciplinarias dentro de los límites de razonabilidad*
- b) Ejercicio del ius variandi dentro de criterios de razonabilidad.*
- c) Otorgamiento de plazo razonable para manifestar los descargos correspondientes por la imputación de falta grave.*
- d) Verificación de la razonabilidad del plazo de suspensión temporal de labores.*
- e) Determinación del valor del transporte para no ser considerado como remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios.*
- f) Determinación del valor de las condiciones de trabajo para no ser consideradas como remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios”*.

Es lo justo y equitativo, conforme a las condiciones de la persona, tiempo, modo y lugar. También está en función de los valores que jerárquicamente integran la base axiológica del orden jurídico (libertad, igualdad, solidaridad, paz, seguridad, orden, bienestar, entre otros.). Es un límite formal y elástico aplicable a las áreas donde la norma no puede establecer límites rigurosos o reglamentaristas y donde ella no puede prever todas las circunstancias posibles.

- **PRINCIPIO DE BUENA FE**

Pacheco (2015) refiere que el principio de buena fe se concreta en el deber de obrar de buena fe, que puede definirse como la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual.

En nuestra legislación, la Constitución al establecer estrictamente que no protege el abuso del derecho, permite concluir contrario sensu que sólo es lícito el uso debido del derecho, que se identifica con el actuar de buena fe.

- **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN**

Arévalo (2016) refiere que el principio de no discriminación tiene su base fundamental en la eliminación de desigualdades que ponen a un trabajador en una circunstancia no tan beneficiosa a diferencia de los demás trabajadores, sin existir una verdadera razón que justifique su actuar. Plá citado por Arévalo (2016) manifiesta que el principio de no discriminación excluye cada una de las desigualdades que colocan a un trabajador en un estado de vulnerabilidad en un determinado grupo, sin mediar razón válida o legítima para la exclusión del trabajador.

### **C. EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO**

Según el autor B. Bustamante, (2015) citado por Franco (2019), el derecho al trabajo desde sus orígenes ha encerrado una finalidad protectora que ha buscado compensar la desigualdad material existente entre el trabajador y empleador. Bajo la concepción antropocéntrica propia del neo constitucionalismo busca garantizar que ninguna relación laboral pueda ignorar o rebajar la dignidad del trabajador (D. Franco, 2013). En tal sentido, es necesario acentuar que cualquier forma de materialismo o economicismo que pretendiese reducir a la persona a un elemento impersonal o mero instrumento de producción, a simple fuerza-trabajo con valor únicamente material, termina por desconocer su dignidad y, con ello, la esencia del trabajo; por ello, en palabras del Tribunal Constitucional del Perú, “la dignidad del trabajador es el verdadero fin de todo proceso productivo” (STC Exp. N°0008-2005-PI/TC, F.J. 18) (Franco García, 2018).

Es así que, no hay duda que en nuestro ordenamiento jurídico, el despido opera de manera legítima cuando se alega alguna causa justa que se encuentra regulada en el Artículo 22º del TUO del Decreto Legislativo 728:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del procesos judiciales que el trabajador pueda interponer para impugnar su despido”.

Franco (2019) afirma que este derecho forma parte de un vasto corpus iuris internacional, que en forma coetánea ha ido acompañando de un proceso de constitucionalización, que reconoce el trabajo como una prioridad del Estado, cuyo contenido constitucionalmente protegido entraña el derecho a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido salvo por causa justa (STC Exp. N°00263-2012-AA/TC). Esto aunado al reconocimiento de la estabilidad laboral

y a la protección contra el despido injustificado, proclamado por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, no hacen más que reafirmar su finalidad protectora a fin de tutelar a la parte débil de la relación laboral.

El derecho al Trabajo está reconocido constitucionalmente en el Artículo 22 de la Constitución Política de 1993, que señala: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. A su vez, Landa (2014) menciona que, en relación a este enunciado constitucional, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial de este derecho fundamental implica dos aspectos: (i) El de acceder a un puesto de trabajo; y (ii) el de no ser despedido sino por causa justa. El Tribunal Constitucional en la Sentencia 01124-2001-AA del 11 de julio de 2002 proscribe que “En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho (...) Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”. La gran importancia constitucional del trabajo radica en que éste dignifica a la persona, lo cual concuerda con el fin supremo del Estado señalado por nuestra Constitución Política vigente.

No obstante, la Constitución Política del Perú, no es el único texto legal del sistema normativo universal que reconoce y garantiza el derecho al trabajo, puesto que, también se encuentra consagrado en el Artículo 6 Inciso 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, llamado también como Protocolo de San Salvador, que dispone: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita

libremente escogida o aceptada”.

El protocolo de San Salvador, luego de señalar en su artículo 6º el contenido esencial del Derecho al Trabajo, explica sus alcances en el artículo 7º indicando lo siguiente: “Los Estados Partes 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 garantizaran en sus legislaciones, lo siguiente:

(...) 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 o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”.

De esta manera, como señala el autor Lavi (2018) “es evidente que al nivel nacional como internacional se reconoce que los trabajadores merecen un mecanismo de protección frente al despido injustificado, premisa que vienen omitiendo los jueces laborales al eliminar el sistema de protección para los trabajadores de confianza, creando situaciones diferenciadas que conllevan a la vulneración del principio de igualdad, del mandato de no discriminación y del valor fundamental del derecho al trabajo”.

## **D. EL DESPIDO LABORAL**

### **a. DEFINICIÓN**

El despido es arbitrario por no haberse señalado causa o no poderse acreditar la supuesta causa en juicio, como consecuencia de ello, el trabajador tiene derecho a una indemnización que, según nuestra normativa, equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones (Art. 34º de D.S. N° 003-97- TR -

Ley de Competitividad y Productividad Laboral).

Para Franco (2016), manifiesta que “el despido es una institución causal que bajo el principio de tipicidad representa una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad. Esta razón lleva a la inadmisibilidad del despido libre ad nutum, debiendo obedecer a una causa justa tipificada por ley (Tribunal Constitucional [Perú], 2006, STC Exp. N° 03710-2005-PA/TC, F.J. 6), en concomitancia con lo estipulado en el C158- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de la OIT”.

A su vez, Franco (2013) manifiesta que el Protocolo De San Salvador ha impuesto como obligación que, en las situaciones de despido sin causa justa, el trabajador debe ejercer su derecho a una indemnización o a la reposición en el cargo o a cualquier otra medida establecida en el ordenamiento jurídico laboral. Con ello exige el reconocimiento de la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa. La primera ocasiona la total ineficacia del despido, garantizando la reincorporación a su puesto laboral, mientras que la segunda brinda protección contra el despido sin llegar a asegurar la reincorporación del trabajador. El profesor Bustamante (2013) citado por Lavi (2018) afirma que el aspecto individual del derecho al trabajo supone la aplicación del principio de causalidad como requisito imprescindible para la existencia de un despido válido, apartando del sistema normativo el despido injustificado, este último, como bien es sabido consta en la sola expresión de voluntad del empleador para finalizar el vínculo laboral. Todo despido que se lleve a cabo sin tener en cuenta el principio de causalidad tiene como resultado la transgresión del derecho al trabajo.

En el ámbito normativo peruano, la Constitución Política abraza el principio de protección frente

al despido por medio de la ley. En efecto, la ley es la que determina los alcances de la protección, traduciéndola en el abono de una indemnización, como “única” compensación por el daño ocasionado. Lavi (2018) refiere que el despido sin expresión alguna de causa justa del personal de dirección y de confianza establecido a nivel jurisdiccional vulnera el derecho constitucional al trabajo, más aún cuando de lo previsto en la Carta Magna se emana que el trabajo es un deber y un derecho, que tiene como base el bienestar social, además de formar parte de la realización de toda persona.

## **b. CLASES DE DESPIDO**

### **i. Despido Justificado**

Se genera cuando se alega causa prevista en la Ley, puede referirse a la capacidad o conducta del trabajador (regulado en los artículos 23° y 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Siendo obligatorio, que el empleador siga el procedimiento de despido establecido en la Ley.

### **ii. Despido nulo**

Regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, mismo que se refiere a aquel despido que se ha originado vulnerando derechos constitucionales del trabajador, tales como por ejemplo el derecho a la sindicalización, entre otros, en este caso procede la figura de la reposición del trabajador en el cargo que ostentaba.

### **iii. Despido indirecto**

Regulado por el Artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, mismo que enumera los actos de hostilidad equiparables al despido, la particularidad que se resalta en este tipo de despido, es la razón por la que se le denomina “indirecto”, ello ha surgido por quién tiene la decisión de interrumpir el vínculo laboral con el empleador, siendo el que tomó tal decisión, el trabajador. Al surtir efecto el despido, al trabajador afectado le corresponde, el pago de una indemnización de

acuerdo al Artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR.

#### **iv. Despido Incausado**

El Tribunal Constitucional en la Sentencia STC N°976-2001-AA/TC, manifiesta que el despido incausado se origina el trabajador es despedido de manera expresa o verbal, sin manifestarle alguna causa originada de la capacidad o conducta. En tal sentido, Concha (2014), manifiesta que, un despido será calificado como injustificado o justificado mientras la decisión del empleador de finalizar el vínculo laboral se ejecute sin expresión de causa o con ella, es decir, cuando manifiesten o no los acontecimientos que ocasionaron el fin del vínculo laboral. Por consiguiente, el despido será válido legalmente únicamente cuando la decisión del empleador encuentre su fundamentación en una causa justa señalada en la norma laboral, que posteriormente puede ser verificada en el procedimiento de despido, el cual obliga a respetar ciertas garantías mínimas que faculta el derecho constitucional al debido proceso.

Para Obando (2018), es el despido incausado se efectúa de forma verbal o mediante comunicación escrita sin manifestarle al trabajador la causa legal, que como se mencionó líneas arriba, la causa debe derivarse de la conducta o la capacidad.

Al respecto, el jurista Bustamante citado por Concha (2014), señala que *“el despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral”*.

#### **v. Despido Fraudulento**

El Tribunal Constitucional, en la STC N°976-2001-AA/TC, sostiene que se produce un despido fraudulento cuando, se despide al trabajador con engaños, de manera contraria a la verdad y de la buena fe en las relaciones laborales; incluso cuando se lleva a cabo el procedimiento de despido previsto en la ley, también cuando se le imputa al trabajador hechos falsos, inexistentes

o se le atribuye una causa no regulada en la norma, transgrediendo de esta manera el principio de tipicidad, como lo indica la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Exp. N° 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); también se produce cuando existe vicio de voluntad del trabajador (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o hubo fabricación de pruebas.

#### **vi. Despido Arbitrario**

Obando (2018) señala que se origina cuando el empleador finaliza el vínculo laboral sin alegar causa justa o por no poder demostrarse en juicio que el hecho configuraría como falta grave.

En atención a lo previsto en el Art. 27 de la Constitución Política, la ley de la materia señala como regla, el pago de una indemnización (Art. 34 de la LPCL) cuando se despide arbitrariamente, es decir, cuando el despido no ha sido demostrado judicialmente, incausado, verbal, etc. La excepción son los casos donde la legislación regula expresamente, y en aquellos otorga el derecho de reposición: conocidos como despidos nulos.

Toyama (2005) expresa que, de acuerdo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la indemnización procede ante un despido arbitrario. Los supuestos que pueden estar incluidos para una posterior tutela resarcitoria, son: a) despido por causa no regulada en la ley, b) incumplimiento de un procedimiento de despido establecido en la normativa, c) cuando se imputa alguna causa, pero en juicio no se acredita su existencia o la magnitud del hecho que configuraría como falta grave. Antes estas dos situaciones antes mencionadas, estaríamos ante un castigo de un hecho arbitrario efectuado por el empleador, así como lo indica la Sentencia Casatoria N° 399-99 de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema: *"Se debe considerar en general que todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, en forma intempestiva el trabajador deja de percibir su remuneración, razón por la que nuestra legislación laboral (Decreto Supremo número cero cero tres-noventa y siete- TR) ha establecido una tarifa indemnizatoria equivalente a un sueldo y*

*medio por un año de servicio, con un tope máximo de doce remuneraciones".*

La indemnización está regulada en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios laborado con un tope de doce remuneraciones. La norma señala que las fracciones se abonan por dozavos y treintavos. Indudablemente, la indemnización por despido arbitrario, es un pago totalmente independiente del abono de cualquier otro beneficio social pendiente de cobrar.

En conclusión, en el ordenamiento jurídico peruano, y según lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución, la relación de causalidad entre el despido y el procedimiento previo al fin del vínculo laboral por iniciativa del empleador están previstos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

## **E. ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ**

Los autores Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M citados por Rivera Tantaruna (2017) hacen mención que el sentido de la estabilidad laboral es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través de la estabilidad, se pretende limitar la libertad incondicional del empleador para realizar despidos que produzcan caos e inseguridad al trabajador con sus ingresos económicos. Asimismo, la estabilidad laboral es un derecho que le corresponde al trabajador al superar el periodo de prueba, que consta de 3 meses según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N°003-1997-TR), superado este periodo, el trabajador adquiere inmediatamente la protección constitucional frente el despido arbitrario.

Cabe precisar, que el Derecho del Trabajo tiene entre sus principios generales básicos el de la continuidad de la relación laboral, que busca únicamente asegurar la permanencia del trabajador. La estabilidad laboral, es la principal expresión y/o manifestación de dicho principio, que se traduce en una prohibición de despidos arbitrarios.

Teniendo en cuenta ello, debemos precisar que la estabilidad laboral, se clasifica en:

**Estabilidad de Entrada:** Con ello, el autor Carrillo Calle (s.f) menciona que “se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos”.

Carrillo Calle (s.f) señala que el principio de continuidad también sustenta la afirmación por la cual nuestro ordenamiento jurídico “ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional” en el citado Art. 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Concha Valencia (2014) hace mención que la estabilidad laboral de entrada “es la garantía jurídica por la cual, desde el inicio del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a una relación laboral de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida. En los contratos de trabajo, hay estabilidad de entrada una vez superado el periodo de prueba (para trabajadores de Confianza y de Dirección donde puede incrementarse hasta seis y doce meses, respectivamente)”.

Asimismo, debemos destacar la importancia del reconocimiento constitucional de la estabilidad de entrada, como una expresión del principio de continuidad, dado que, si un ordenamiento jurídico permite a los empleadores la libre y discrecional elección de las modalidades de contratos temporales, dejaría de tener mayor importancia las normas jurídicas sobre despido, pues los contratos de trabajo no se extinguirían por decisión unilateral del empleador, sino por el término del plazo en el contrato, aumentando así la precariedad laboral en perjuicio de los trabajadores.

Para Villavicencio, A. (2013), la estabilidad laboral de entrada *“se centra en el momento inicial de la relación laboral y vincula la duración del contrato a la naturaleza de las labores. En tal sentido, implica una relación causal entre la naturaleza permanente o temporal de las labores para las que se contrata con la duración indefinida o a plazo fijo del contrato que se debe suscribir para llevarlas a cabo”*. Siguiendo lo mencionado por el autor Villavicencio, la duración del contrato es una materia que escapa a la libertad de contratación de las partes, y tiene tal importancia que la duración del contrato tiene una regulación legal, que, si bien existe una variedad de tipología contractual, porque la naturaleza de las labores temporales así lo requiere, la regla general no puede sustraerse al principio de causalidad enunciado inicialmente. En consecuencia, si se continúa prestando servicios una vez finalizado el contrato temporal, el ordenamiento jurídico peruano entiende que se ha ocasionado una desnaturalización del contrato temporal, y la relación laboral se convertirá en una de duración indefinida, tal como lo suscribe el Art. 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Cabe mencionar que en nuestro país tiene preferencia la contratación indefinida, siendo la más típica y ordinaria, ello según el Art. 4 de la LPCL. Y es que para iniciar una relación laboral bajo la modalidad temporal se requiere expresamente un contrato donde se haga mención por escrito a las causales de contratación (Art. 72 de la LCPL).

Ahora bien, para Villavicencio, A. (2013), la estabilidad laboral de salida se identifica al culminar la relación laboral, y esto conlleva a la permanencia en el tiempo del vínculo laboral, salvo se genere alguna causa justa de despido, estando totalmente prohibido un despido arbitrario o injustificado. Y es que, de esta manera, el poder del empleador para finalizar la relación laboral se ve extremadamente limitada, y solo puede hacer uso de ello, de manera excepcional y con respaldo legal.

**Estabilidad de salida:** En el Art. 27 de la Constitución hace mención que la ley otorga al

trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario, ello, sin establecer las modalidades o criterios de la protección que permitan calificar a ésta como adecuada. Con la reserva de ley presente en el mencionado artículo, la eficacia de la reparación en los casos de despido queda a voluntad de lo dispuesto en la ley, encargada de su regulación.

Concha Valencia (2014) señala que la estabilidad laboral de salida *“es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas”*. Para ello, es importante identificar los dos tipos de estabilidad de salida:

**Absoluta:** Por este tipo de estabilidad, se entiende que los trabajadores tienen derecho a ser reincorporados a su puesto de trabajo ante un despido arbitrario. Para el jurista Ramírez Bosco citado por Rivera Tantaruna (2017) *“la estabilidad absoluta, lo que dispone no es la ilicitud indemnizable del despido injusto, sino de nulidad, de la cual resulta que el contrato no se disuelve, sino que se mantiene”*. Es así, que la estabilidad de salida absoluta acarrea únicamente a la reposición del trabajador.

**Relativa:** Por estabilidad relativa se entiende que el empleador podrá despedir al trabajador sin mediar causa justa, no obstante, deberá desembolsar una suma de indemnización por el despido arbitrario ocasionado. Américo Plá citado por Rivera Tantaruna (2017) sostiene que la estabilidad relativa, en cambio, no llega a asegurar la reincorporación del trabajador. Así también, la estabilidad laboral de salida relativa conlleva a protecciones diferentes tales como la indemnización, remuneraciones devengadas, pago de beneficios, entre otros.

Por otro lado, el tema de la estabilidad laboral, no ha sido ajena de la regulación internacional y ella fue contemplada en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin embargo, dicho convenio no fue ratificado por el Perú, principalmente se refería sobre la finalización de la relación laboral por decisión del empleador.

Para Villavicencio, A. (2013), la estabilidad laboral de entrada *“se centra en el momento inicial de la relación laboral y vincula la duración del contrato a la naturaleza de las labores. En tal sentido, implica una relación causal entre la naturaleza permanente o temporal de las labores para las que se contrata con la duración indefinida o a plazo fijo del contrato que se debe suscribir para llevarlas a cabo”*. Siguiendo lo mencionado por el autor Villavicencio, la duración del contrato es una materia que escapa a la libertad de contratación de las partes, y tiene tal importancia que la duración del contrato tiene una regulación legal, que, si bien existe una variedad de tipología contractual, porque la naturaleza de las labores temporales así lo requiere, la regla general no puede sustraerse al principio de causalidad (causa justa de despido) enunciado inicialmente. En consecuencia, si se continúa prestando servicios una vez finalizado el contrato temporal, el ordenamiento jurídico peruano entiende que se ha producido una desnaturalización del contrato temporal, y la relación laboral se convertirá en una de duración indefinida, tal como lo suscribe el Art. 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Cabe mencionar que en nuestro país tiene preferencia la contratación indefinida, siendo la más típica y ordinaria, ello según el Art. 4 de la LPCL. Y es que para iniciar una relación laboral bajo la modalidad temporal se requiere expresamente un contrato donde se haga mención por escrito a las causales de contratación (Art. 72 de la LCPL).

Ahora bien, para Villavicencio, A. (2013), la estabilidad laboral de salida se identifica al culminar la relación laboral, y esto conlleva a la permanencia en el tiempo de la relación laboral, salvo se origine alguna causa justa de despido, estando totalmente prohibido un despido arbitrario o injustificado. Y es que, de esta manera, el poder del empleador para finalizar la relación laboral se ve extremadamente limitada, y solo puede hacer uso de ello, de manera excepcional y con respaldo legal.

La estabilidad pretende limitar la libertad y/o poder que tiene el empleador, evitando despidos arbitrarios que ocasionen inseguridad al trabajador, y, en consecuencia, perjudiquen a su vez a aquellas personas que necesitan económicamente de él, siendo que la principal fuente de ingresos es su trabajo, con ello se evita también la no satisfacción de necesidades básicas y un estado de angustia en su familia.

Villavicencio, A. (2013) menciona que *“La estabilidad laboral de entrada y la de salida tienen relaciones muy estrechas si las enfocamos desde la perspectiva integral del derecho al trabajo que conducen a cautelar ambas esferas para que el derecho sea efectivo. Dicho de otro modo, si protegemos una dimensión, pero dejamos amplios márgenes de libertad en la otra, el derecho quedará a merced de conductas que lo hagan ineficaz. El ejemplo más claro de lo dicho se presenta cuando un régimen legal tiene una intensa protección contra el despido injustificado (estabilidad laboral absoluta), pero a la par no respeta el principio de causalidad en la contratación (ausencia de estabilidad laboral de entrada). En este caso, que en buena medida es el peruano (puesto que se puede contratar a plazo fijo para labores permanentes utilizando el contrato de inicio o incremento de actividades, que da cuenta de la mitad de contratos temporales en el Perú), de poco sirve la protección contra el despido puesto que la conclusión de labores opera por terminación del plazo del contrato y no por despido. Además de ello, basta con tener contratos temporales de corta duración para tener a los trabajadores en un régimen de gran fragilidad puesto que cualquier actitud reivindicativa pondrá en juego la renovación del vínculo”.*

## F. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA

### a. DEFINICIÓN

El autor Montoya Melgar (2005), define al personal de dirección como *“aquellos que desempeñan poderes propios del empleador que versen sobre los objetivos generales de la empresa”*.

Asimismo, el autor Palomeque López señala que lo que caracteriza al personal de dirección es la participación en la toma de decisiones en actos fundamentales de gestión de la actividad empresarial.

Respecto a los trabajadores de confianza, el autor Santiago Barajas Montes de Oca (2005) define a estos como aquellos que se incorporan al grupo de empleados administrativos y se le asignan ciertas funciones, o se les otorga una posición de representación. Asimismo, el autor Néstor de Buen define a esta clase de trabajadores como aquellos cuya actividad se relaciona de manera inmediata y directa con la actividad de las empresas, con sus intereses, dirección, y administración.

El Artículo 43 del Decreto Legislativo N°728 describe a este grupo de trabajadores como aquellos que ejercen la representación principal y general de la empresa frente a los trabajadores comunes o terceros, o que en determinadas situaciones lo reemplazan, o que comparten conjuntamente las funciones de administración y control, que a su vez tienen una actividad con un grado de responsabilidad superior y que a partir de ello depende el crecimiento de productividad del empleador. Conforme a la lectura de la norma, *“son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y, en general, a información de carácter reservado”*. Así también, son considerados como personal de confianza, aquellos trabajadores que presentan directamente al personal de dirección, sus opiniones e

informes, aportando de esta manera a la formación de las decisiones institucionales.

Según el Tribunal Constitucional, “por su naturaleza la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida en que en tiene poder de dirección, en la medida en que no tienen poder de dirección”. Zapata (2018) señala que la noción de personal de dirección es más extenso que el de personal de confianza: y es que todo alto funcionario es, en consecuencia, personal de dirección y de confianza. No obstante, no todo trabajador de confianza es directivo. En esencia, el personal de confianza es completamente distinto de los altos funcionarios, porque ocupan cargos con menos jerarquía y realizan pocas funciones de dirección; y son totalmente distintos de los trabajadores comunes, dado que la inobservancia de sus actividades puede generar grandes perjuicios a la empresa en sus distintos ámbitos referidos a su actividad empresarial.

Obando (2018) indica aquellas particularidades más trascendentales que ostenta el personal de dirección, son las que se expone a continuación:

- “a) Ejercer la representación general del empleador frente a terceros o incluso frente a los demás trabajadores.*
- b) Sustituir al empleador.*
- c) Tiene poder de decisión dentro de la organización de la empresa.*
- d) Comparte funciones de administración y control con el empleador.*
- e) De su actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”.*

Jiménez (2016) citado por Obando (2018) manifiesta que, desde el enfoque legal, los trabajadores de dirección poseen dos características principales, y son:

*“a) Capacidad de representación del empleador*

*b) Capacidad de decisión”.*

Según Toyama & Merzthal (2014) citado por Obando (2018) sostiene que los trabajadores de confianza del sector privado tienen tres principales características:

*“a) Pueden ejercer cargos jerárquicos.*

*b) Trabajan estrecha relación con el empleador o el personal de dirección, coadyuvando en la toma de decisiones.*

*c) Tienen acceso a información confidencial e importante dentro del centro de trabajo, o brinda información relevante al empleador para la toma de decisiones”.*

La Corte Suprema en la Casación Laboral N°5453-2013-La Libertad, en su segundo considerado, ha desarrollado las dos características importantes que posee el personal de confianza.

a) Que tenga contacto directo con el empleador: Esta característica está referida a la jerarquía inmediata del trabajador de confianza respecto del empleador o del trabajador de dirección, pues la existencia de intermediarios en la cadena de mando impediría el acceso a la información de carácter reservado y/o la posibilidad que las opiniones o informes del trabajador coadyuven a la formación de decisiones empresariales.

b) Debe determinarse si el trabajador cumple con alguna de las siguientes condiciones: que tenga acceso a información de carácter reservado de la empresa, que las opiniones o informes presentados directamente al personal de dirección, contribuyan a la formación de las decisiones empresariales.

Algunas de las características señaladas en nuestra normativa laboral referente al personal de dirección y de confianza del sector privado son:

- **Periodo de Prueba:**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N°003-9-TR en su Art. 10°

dispone que el período de prueba consta de tres meses; transcurrido el plazo en mención, el trabajador adquiere protección frente al Despido Arbitrario, reconocida por la Constitución Política.

Así también, el empleador y trabajador pueden pactar un plazo mayor en caso que las labores requieran de un periodo de capacitación mayor, o que por su naturaleza del cargo la extensión del plazo pueda resultar justificada.

El empleador puede ampliar este plazo para los trabajadores de dirección o de confianza hasta por el plazo de seis meses y para trabajadores comunes por el periodo de hasta por un año, tomando en cuenta el periodo inicial (de tres meses); tengamos en cuenta que, esta extensión debe ser establecida expresamente en el contrato de trabajo.

- **Jornada de trabajo máxima, descanso semanal y horas extras:**

La jornada de trabajo ordinaria establecida en nuestra normativa laboral es de ocho horas diarias y semanalmente es de cuarenta y ocho horas como máximo, según lo previsto en el Art. 1 del Decreto Supremo N°007-2002- TR.

Teniendo presente ello, el artículo 10º del D.S. antes mencionado, suscribe que, tratándose de horas extras o sobretiempo, corresponde el pago de un aumento 25% para las dos primeras horas y del 35% para las horas restantes.

Por otra parte, según lo señalado en los Art. 1º y 3º del Decreto Legislativo N°713, el descanso semanal tiene un mínimo 24 horas consecutivas; y si un trabajador labora en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, corresponde el pago por el trabajo realizado más una sobretasa del 100%. No obstante, según lo previsto en el Art. 5º del T.U.O de Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo-D.S. N°007-2002-TR, refiere que los trabajadores de dirección no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, asimismo en el Art. 10 del Reglamento del T.U.O de Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo – Decreto

Supremo N°008-2002-TR, señala que para efectos del Art. 5 antes mencionado, se considera como personal de dirección, a los trabajadores que ostentan las características señaladas en el Art. 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-D.S N°003-9-TR. Bajo ese contexto, este grupo de trabajadores no tiene derecho al descanso semanal, tampoco tiene derecho al pago de la sobretasa por el descanso no gozado, y finalmente no tienen derecho al pago de horas extras laboradas.

Así también, el Art. 11° del reglamento del T.U.O de Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo - D.S. N°008-2002-TR, establece que “no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-D.S N° 003-9-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo”. En ese sentido, y de acuerdo a la lectura de la normativa legal, el hecho que el legislador haya excluido a los trabajadores de dirección y de confianza de la jornada máxima legal estipulada, y a su vez, del derecho al descanso semanal obligatorio y de las horas extras, responde a que este grupo de trabajadores no están sujetos a la supervisión inmediata de la empresa, ello a la propia naturaleza de sus actividades; no obstante, si las labores del personal de dirección o de confianza es supervisada y el personal se encuentra constantemente en la empresa, entonces si tendría derecho a descanso sustitutorio y a su vez son acreedores del abono por horas extras.

- **Indemnización vacacional:**

El literal c) del Art. 23 del Decreto Legislativo N°713, suscribe “*el derecho al pago de una indemnización vacacional es equivalente a una remuneración*”, ello se produce si el trabajador no disfrutó de sus vacaciones en el periodo que le correspondía, es decir, al año siguiente que

adquirió el derecho.

Empero, el Art. 24 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N°713, indica que para el caso de representantes o gerentes de la empresa que poseen independencia en la decisión sobre el uso de su descanso vacacional, no les corresponde la indemnización vacacional prevista en el inciso c) del artículo 23 del Decreto Legislativo N°713. En ese contexto, la regla general establecida es que el pago de la indemnización por hacer uso de sus vacaciones aplica a todos los trabajadores, comprendidos también el personal de confianza, y quedan excluidos de tal beneficio los trabajadores de dirección.

- **Sindicación y huelga**

Para este caso, solo si el estatuto lo permite, el personal de Dirección y de Confianza pueden ser parte del sindicato, caso contrario, no tienen derecho al ejercicio de derechos sindicales, ello de acuerdo a lo establecido en la norma en el literal b) del Art. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Sobre tal caso, la norma limita totalmente el ejercicio de derechos sindicales a los trabajadores de dirección o de confianza, puesto que, suelen ser parte de las negociaciones colectivas como representantes del empleador.

Por su parte, el Art. 62 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley N°25593, regula el derecho a la huelga para los trabajadores que se encuentran afiliados a los sindicatos, sin embargo, excluye al personal de dirección y de confianza de la posibilidad de intervenir en el acuerdo de huelga.

## **G. EL VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PROVISIONAL**

El 22 de mayo de 2018, en la Sala de Juramentos de Palacio Nacional de Justicia de la ciudad Lima, se reunieron los Jueces Supremos de la Primera y la Segunda Sala de Derecho

Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para llevar a cabo la audiencia del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.

En la sesión el Pleno acordó por unanimidad, el siguiente criterio:

a. *“En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado:*

- *Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.*
- *Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.*

b. *En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulado por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección.*

c. *Mientras que en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de empresas del Estado, la designación establecida en el Art. 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728,*

*Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no genera derecho a indemnización por despido arbitrario para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un puesto de confianza o de dirección, y a los cuales posteriormente se les retire la confianza.*

- d. *En el supuesto que, los trabajadores que han estado desarrollando labores comunes y luego son promovidos a cargos de dirección o de confianza dentro de las mismas entidades en las que laboran, una vez que se les retire la confianza, les corresponderá el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo; o cuando el propio trabajador decida por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo”.*

En principio, J. Cubas & F. Moschella (2019) manifiesta que el artículo 116 del D.S N°017-93-JUS, señala que las Salas Especializadas, tienen la facultad de poder reunirse en plenos jurisdiccionales con la finalidad de pactar o establecer jurisprudencia según su especialidad.

Sin embargo, esta facultad de ninguna manera concede a los plenos jurisdiccionales el carácter de precedente vinculante o de obligatorio cumplimiento a las decisiones judiciales emitidas conforme al Art. 22 de la normativa citada, dicho artículo indica que “*las Salas con sus ejecutorias fijan principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales*”.

Cabe señalar que, los plenos jurisdiccionales no son vinculantes, son distintos a lo que Art. 40 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo le otorga al Pleno Casatorio, al reconocer que la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia puede llamar a pleno a todos los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, con la finalidad de emitir un pleno casatorio que vincule a todos los órganos jurisdiccionales.

Para Rospigliosi (2020) este acuerdo no hace una diferenciación entre personal de dirección o

confianza de la actividad privada o de la actividad pública. Y es que, para el autor, los primeros mencionados, por la regulación normativa, son trabajadores designados y removidos libremente, en otras palabras, su continuidad en el puesto de trabajo está supeditada únicamente a la confianza de quien los designó, en consecuencia, la relación laboral se finaliza por la pérdida de confianza sin derecho a una indemnización por despido arbitrario. Ahora bien, para el segundo grupo (sector privado) la pérdida de confianza no está regulada de manera expresa en la ley como causal de extinción del contrato de trabajo, en este supuesto, la autora considera que se debe tener en cuenta lo normado en el Art. 27 de la Constitución, que ordena expresamente que se brinde una adecuada protección contra el despido arbitrario al trabajador, de igual manera, el Art. 22 del cuerpo legal supremo requiere que para su protección, el trabajador debe laborar cuatro o más horas al día para un mismo empleador. De la lectura de ambos artículos, para la autora, la ley no hace distinción alguna entre trabajadores comunes y personal de dirección o de confianza, es así, que la pérdida de la confianza, no puede impedir al trabajador de recibir una tutela resarcitoria.

*J. Cubas & F. Moschella (2019) sostienen que “Así tenemos que, desconocer en dicho pleno el derecho al pago de la indemnización por DARB, a aquellos empleados que accedieron de inicio a un cargo de dirección o de confianza, cuando su empleador les retira la confianza, constituye una vulneración a los principios de separación de poderes y reserva de ley, toda vez que la CSUP está creando de facto una causal válida de despido no contemplada por el legislador en el marco normativo, además de desechar el reconocimiento general del derecho a la indemnización que asiste a todo trabajador sujeto de DARB. En ese sentido, considerando que el artículo 27 de la CPP reserva para un desarrollo legislativo la idónea*

*protección contra el DARB, lo cual implica el reconocimiento del pago de la indemnización como consecuencia de este, así como la determinación expresa y taxativa de aquellas causales que revisten de validez al despido, evitando que se constituya en arbitrario; resulta evidente que la CSUP con el cuarto acuerdo adoptado en el VII Pleno, se atribuye una competencia reservada expresamente al Poder Legislativo”.*

Para los autores Yamniha, A. y Muro, G. (2019) sostienen que los magistrados de la Sala Plena no debieron desligarse de la posición adoptada en primera instancia por el Tribunal Constitucional, considerando que es el máximo intérprete de la Constitución Política peruana. Añaden que las sentencias judiciales primigenias sobre indemnización por despido arbitrario al personal de dirección o confianza iban bajo la misma argumentación adoptada en las decisiones judiciales del Tribunal Constitucional, es decir, se le otorgaba la tutela resarcitoria. No obstante, la discrepancia se originó con la Casación N°18450-2015-LIMA y, después, con el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional que confirmó la postura adoptada en dicha Casación.

## **1.2. Formulación del problema:**

¿De qué manera el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del año 2018 incide en la protección de derechos fundamentales de los trabajadores de dirección y confianza al no corresponderles la indemnización por despido arbitrario en el Perú, en los años 2016-2022?

## **1.3. Objetivos:**

### **1.3.1. Objetivo general:**

Determinar si el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del año 2018 incide en la protección de derechos fundamentales del personal de dirección y

confianza al no corresponderles la indemnización por despido arbitrario en el Perú, en los años 2016-2022.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Analizar si el criterio jurisprudencial, retiro de confianza, es causal válida del despido justificado, en virtud de la legislación nacional, derecho comparado y tratados internacionales.
- Analizar sentencias de procesos laborales acerca del tratamiento del despido arbitrario a personal de dirección y trabajadores de confianza, emitidas por los órganos judiciales del Perú.
- Determinar si el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, incide negativamente en el principio de estabilidad laboral de salida, en el principio de no discriminación y en el principio protector en materia laboral.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis General**

La hipótesis general que se buscará comprobar en el trabajo de investigación, es la siguiente:

- Si el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del año 2018 incide negativamente en la protección de derechos fundamentales del personal de dirección y confianza al no corresponderles la indemnización por despido arbitrario en el Perú, en los años 2016-2022.

### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- El criterio jurisprudencial, retiro de confianza, no constituye causa justificada del

despido, por tanto, al personal de dirección y de confianza, de acuerdo con el ordenamiento constitucional e internacional, deben ser retribuidos con una tutela resarcitoria, es decir, con una indemnización por despido arbitrario.

- Diversos pronunciamientos de los órganos judiciales peruanos en procesos laborales sobre despido arbitrario al personal de dirección y de confianza, son contradictorios, y tienen distinta tratativa a este grupo de trabajadores, materia de investigación.
- El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, incide negativamente en el principio de estabilidad laboral de salida, en el principio de no discriminación y en el principio protector en materia laboral, siendo ello inconstitucional, de acuerdo al marco jurídico peruano. Los cuales, posteriormente serán contrastadas con nuestros resultados.

Por otro lado, a modo de justificación de la relevancia del tema es generar controversia y discusión en el tema materia de análisis, debido a que los criterios establecidos por la Corte Suprema y Tribunal Constitucional serían inconstitucionales puesto que afectaría derechos constitucionales de los trabajadores, como su derecho a la integridad, evitando cualquier tipo de alternativas para tutelar el derecho al trabajo, y no garantizan el principio de estabilidad laboral, al no reconocerle expresamente el retiro de confianza como causal justificada del despido.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de investigación

- **En relación a una Investigación Básica, pura o dogmática**, los autores J. Tam, G. Vera & R. Oliveros (2008) sostienen que tiene como objetivo mejorar el conocimiento *per se*, incrementar el conocimiento pero sin contrastarlos con algun aspecto práctico. Es así que, en la presente investigación, se ha recopilado información necesaria sobre el tema materia de estudio, teniendo en cuenta las variables planteadas, a fin de obtener resultados que puedan coadyuvar al mejoramiento de la práctica jurídica de nuestro país correspondiente a la protección frente al despido arbitrario para el régimen laboral especial en investigación.
- **En relación a una Investigación Descriptiva**, el autor P. Cazou (2006) manifiesta que, en un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. En atención a ello, en la presente investigación jurídica, se ha desarrollado conceptos básicos y características relacionados a las variables, así también, se ha recabado información para mayor conocimiento de la regulación y tratamiento jurisprudencial del despido arbitrario, el régimen laboral especial del personal de dirección y de confianza, y de los alcances de Plenos Jurisdiccionales emitidos por los órganos judiciales peruanos.

- **En relación a una Investigación Correlacional**, para el autor P. Cazou (2006) tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. En atención a ello, a través de las variables se buscó determinar la relación e incidencia que existe entre ambas, es decir si el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional tiene efectos negativos en los derechos laborales del personal de dirección y de confianza, debido al impedimento de acceder a una tutela resarcitoria. Es por ello, que se ha recabado casos judiciales que se verán materializados en sentencias a fin de demostrar el tratamiento legal y jurisprudencial del despido arbitrario para este sector de trabajadores.
- **El trabajo es una investigación no experimental**, para los autores Hernández, Fernández & Baptista (2010) la investigación no experimental, consiste en estudios que se realizan sin la manipulación de variables y en los que únicamente se observan los fenómenos en su entorno natural para después analizarlos.

## 2.2 Población y muestra

### a. Población

Según el autor Lepkowski (2008) citado por R. Hernández, C. Fernández & M. Baptista (2014), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es así que el universo de esta investigación, está constituida por lo siguiente:

- Fuentes documentales, como libros, artículos, tesinas, tesis de licenciatura y/o maestrías relacionadas a las variables.

- Sentencias emitidas en procesos laborales relacionadas con el tema, es decir, sobre casos de despidos arbitrarios a los trabajadores de dirección y de confianza, expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú y por el Tribunal Constitucional, entre los años 2016-2022.

#### **b. Muestra**

De otro lado, la muestra, en esencia, es un conjunto de sucesos o un subgrupo de la población, es así que, para la presente investigación, la muestra es de *tipo no probabilística*, ya que en este tipo de muestra no se utiliza fórmula matemática, y se aprovecha de los criterios de búsqueda para poder realizar el muestreo, considerando además que el presente trabajo de investigación fue realizado durante la pandemia de la COVID-19. Cabe precisar que no es posible obtener el número total de sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú y Tribunal Constitucional, sobre el tema de investigación, por último, se desarrolló un *muestreo de conveniencia*. De esta manera, para la presente investigación, el número de la muestra fue obtenido mediante la siguiente selección:

- **Artículos, libros y/o tesis sobre el tema materia de investigación:**

El número de documentos que fueron usados, fue delimitado por su relación con las variables, asimismo, para la selección de artículos se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión.

- **Sentencias emitidas en procesos laborales:**

La muestra abarcó un total de trece (13) sentencias emitidas en procesos laborales, en los cuales, la materia a resolver fue la indemnización por despido arbitrario para trabajadores de dirección y trabajadores de confianza, diez (10) casaciones son expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, y dos (03)

sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional, entre los años 2016-2022.

### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la recolección de datos se aplicaron las siguientes técnicas

- **Análisis Documental**, necesario para la recolección de información teórica con relación a las variables de investigación mediante una revisión de la literatura especializada en el tema.
- **Análisis Jurisprudencial**, sentencias emitidas por las Salas Supremas de la Corte Suprema de Justicia y por los magistrados del Tribunal Constitucional. Técnica necesaria para conocer y analizar las resoluciones emitidas recientemente por el órgano jurisdiccional en territorio nacional.

Así, para la recolección de datos de la presente investigación, se utilizaron los siguientes instrumentos:

- **Guía Análisis documental**: mediante la cual se extrae información de los libros, tesis, revistas, normas, entre otros, que guardan relación con la materia investigada.
- **Guía de Análisis Jurisprudencial**: mediante la cual se obtiene información de las sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia del Perú y por el Tribunal Constitucional, con el propósito de analizar las distintas posturas adoptadas por los jueces supremos.

### 2.4 Procedimiento de recolección de datos

- **Respecto del análisis de casos**: Se realizó una búsqueda de sentencias judiciales, casaciones o resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional, se obtuvieron trece (13) resoluciones judiciales actuales sobre el tema materia de investigación. Los

criterios de selección fueron no tener una antigüedad mayor a ocho (08) años, y que hayan sido emitidas en territorio nacional, a fin de determinar las recientes posturas de diversos magistrados.

- **Respecto del análisis documental:** Se incluyeron 28 artículos publicados en los siguientes motores de búsqueda autorizados: Google Académico, Google Books, Scielo, Dialnet, Biblioteca Virtual UPN, Biblioteca Virtual PUCP, siendo fuentes confiables, a fin de evitar cualquier información inexacta; además de contar con una base de datos científicos, en idioma español; los documentos encontrados fueron publicados entre los años 2000 a 2022, su contenido guarda relación con el tema materia de estudio, el material de investigación incluye tesis, tesinas, artículos y libros, comprende un total de 28 documentos en materia de derecho laboral individual. Se han tomado en cuenta, como criterios de selección o elegibilidad los siguientes: Primero, es lo referente al año de publicación o antigüedad de los documentos, esto es, se han seleccionado solo aquellos publicados desde el año 2005 a 2022, con la finalidad de recopilar información actualizada al respecto, y siendo cotejada previamente con la legislación vigente; el segundo criterio a tener en cuenta, es el idioma, por lo que se han incluido solo documentos desarrollados en idioma español; tercero, el tipo de publicación, esto es tesis, artículos, y libros que guarden relación con la investigación; cuarto, es el país de publicación, los documentos encontrados deben ser publicados en Latinoamérica o España; y, por último, la calidad de la información brindada por tales documentos, su contenido debe estar relacionado directamente con el tema materia de estudio.

Por otro lado, como ya ha sido mencionado, se consultó un total de 28 documentos, de los cuales han sido excluidos 6 artículos, es decir, aquellos que no contribuían de

manera directa a la presente investigación, por ello, fueron apartados de la fuente Google Académico: “Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano”; de la fuente Scielo: “Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo”, “Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado” y “La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido”; de la fuente Biblioteca virtual PUCP: “Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú” y “Despido arbitrario y despido nulo” los mencionados anteriormente si bien trataban acerca del tema, no lo hacían a profundidad, por lo tanto no aportaba mayor información al tema materia de investigación o análisis, y la fecha de antigüedad o publicación no se encontraban dentro del rango señalado anteriormente, quedando un total de 22 documentos que servirán como material de consulta.

**Tabla 1: Matriz de revisión literaria**

N°	BASE DE DATOS	AUTOR	AÑO	PAIS	TITULO
01	DIALNET	Armando Gutiérrez Gonzales	2009	Perú	“La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza”
02	DIALNET	Daniel Ulloa Millares	2011	Perú	“El despido libre de los trabajadores de confianza: A propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional”
03	DIALNET	Luis Nava Guibert	2019	Perú	“Trabajadores de dirección y de confianza”
04	DIALNET	Víctor Ferro	2012	Perú	“La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”
05	DIALNET	Ronnie Farfán Sousa	2011	Perú	“Sobre la diferencia del concepto de cargo de confianza en el sector privado y en el sector público: Apuntes respecto de la procedencia de indemnización por cese o despido”
06	SCIELO	Javier Espinoza	2022	Perú	“El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen

		Escobar			en clave protectora”
<b>07</b>	GACETA JURÍDICA	Jorge Toyama Miyagusuku	2005	Perú	“Instituciones del Derecho Laboral”
<b>08</b>	PUCP	Sara Rosa Campos Torres	2005	Perú	“¿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”
<b>09</b>	PUCP	César Augusto Rázuri Vargas	2022	Perú	“Una necesaria revisión a la protección contra el despido arbitrario sufrido por los trabajadores de confianza de la actividad privada, a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el Expediente N°03501-2006-AA/TC”
<b>10</b>	PUCP	Carlos Ramiro Concha Valencia	2014	Perú	“Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”
<b>11</b>	GOOGLE ACADÉMICO	Martín Carrillo Calle	2011	México	“La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano”
<b>12</b>	GOOGLE ACADÉMICO	Zaga Castillo, M. & Chayña Vilca, I.	2017	Perú	“Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú”
<b>13</b>	GOOGLE ACADÉMICO	Wilder Joubert Morón Sánchez	2017	Perú	“La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado”
<b>14</b>	GOOGLE ACADÉMICO	Diana Marilis Zapata Tapia	2018	Perú	“La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N°18450-2015”
<b>15</b>	GOOGLE ACADÉMICO	Christian Lavi Tejada	2018	Perú	“Efectos de la extinción del vínculo laboral por pérdida de la confianza en el sector privado”
<b>16</b>	GOOGLE ACADÉMICO	Cubas Ruiz, C. & Moschella Vidal, F.	2019	Perú	“La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional”
<b>17</b>	GOOGLE ACADÉMICO	Jhan Christian Obando Chafloque	2018	Perú	“El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema”
<b>18</b>	GOOGLE	Mariel	2019	Perú	“La estabilidad laboral frente al despido por

	ACADÉMICO	Aranda Castillo			pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo”
19	Google books	Javier Neves Mujica	2012	Perú	“Introducción al derecho del trabajo”
20	UPN	Hugo Ynocente Fernández Jáuregui	2021	Perú	“Criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario en las jurisprudencias años 2000 – 2018”
21	UPN	Luis Alejandro Díaz Castañeda	2016	Perú	“Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza del sector público sujeto al Régimen de la Actividad Privada”
22	UPN	Maritza Escudero Martínez	2019	Perú	“La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú”.

## 2.5 Análisis de Datos

### 2.5.1 Método analítico:

Este método será utilizado para el análisis de la jurisprudencia recogida, a nivel nacional, respecto al derecho de indemnización y/o reposición en los trabajadores de dirección y confianza, y la vulneración de sus derechos fundamentales.

### 2.5.2 Método sintético:

Este método será relevante al momento de extraer las conclusiones de cada uno de los instrumentos utilizado, permitiéndonos establecer una vinculación directa entre las variables propuestas de la presente tesis.

### 2.5.3 Método inductivo:

Este método será aplicado a fin de estructurar la hipótesis, así como identificar la incidencia de las variables propuestas en esta investigación. De esta manera, se podrán formular resultados y conclusiones generales.

## 2.6 Aspectos éticos

Sobre los aspectos éticos la presente investigación se empleó fuentes confiables de búsqueda y selección de información, para los antecedentes, justificación, legislación, bases teóricas e instrumentos, realizada de manera minuciosa por el autor, además de citar apropiadamente a distintos autores de trabajos y/o artículos desarrollados anteriormente, y precisar las fuentes bibliográficas. Además, cumple estrictamente con el formato de tesis establecido por la Universidad Privada del Norte, sin alteraciones ni modificaciones en su estructura.

Teniendo en cuenta, el principio de veracidad, que busca investigar un tema relevante enfocado a los hechos comprobados directamente por el autor. Finalmente considero que la investigación cumple con los principios éticos para su desarrollo, y se evidencian a lo largo del presente trab

### CAPITULO III. RESULTADOS

Para la elaboración de los resultados de la presente tesis, se ha tomado en cuenta dar respuesta a los objetivos específicos planteados, con la finalidad de llegar a resolver el cuestionamiento principal de determinar de qué manera el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional incide en la protección de derechos fundamentales del personal de dirección y confianza al no corresponderles la indemnización por despido arbitrario.

#### RESULTADO RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Analizar si el criterio jurisprudencial, retiro de confianza, es causal válida del despido justificado, en virtud de la legislación nacional, derecho comparado y tratados internacionales.

- **EN LA DOCTRINA**

Acerca del retiro de confianza, como causa justa del despido, el autor Espinoza (2022) nos señala que, en el ordenamiento jurídico peruano no existe disposición expresa alguna que reconozca al retiro de confianza como causa justa de extinción de la relación laboral, del mismo modo, tampoco existe un procedimiento establecido que determine sus consecuencias jurídicas. Y de la revisión de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no está contemplada como una causa de extinción del contrato de trabajo.

Ahora bien, respecto a los tratados internacionales ratificados por el Perú, éstos reconocen expresamente el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de un trabajador, la última institución (estabilidad laboral) tiene gran relación con el criterio subjetivo “retiro de confianza”. Bajo ese contexto, diversos autores acotan que, si bien la “estabilidad laboral

consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, también implica garantías de protección al trabajador a fin de que en caso de despido se realice este bajo causas justificadas” establecidas expresamente en la ley laboral.

A propósito de los tratados internacionales ratificados por nuestro país, y que a su vez protegen al trabajador contra el despido arbitrario sin excepciones, mencionamos lo siguiente:

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Art. 23 indica que *“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”*.

Se debe tener en cuenta lo suscrito en el Convenio 158 de la OIT, en su Art. 4, *“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”*.

Del mismo modo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su Art. 7 menciona lo siguiente: *“Los Estados Partes 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: [...] 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 o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”*.

Por otro lado; y en atención a la revisión realizada en artículos sobre derecho comparado,

hemos encontrado legislación que guarda cierta similitud con nuestra normativa.

- **México:**

La Ley Federal del Trabajo, contempla solo a trabajadores de confianza, en su Art. 9 hace mención que *“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”*. Como vemos, dentro de dicho concepto está incluido el trabajador de dirección como tal. Y es que, sobre el despido, la ley menciona lo siguiente en su Art. 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 Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito asegura que, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se concluye que no es necesario acreditar una causal justificada de rescisión del contrato, debido a que solo es necesario acreditar una razón justa de pérdida de confianza, y que ello no implica en probar una causa justificada según el artículo 47 de la Ley Federal.

- **Costa Rica:**

El Código de Trabajo de Costa Rica, en su Art. 5 menciona al personal de confianza, y menciona que *“Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración”*.

A su vez, en su Art. 143 hace mención al personal de confianza, y señala que *“quedarán*

*excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza [...].”*

Ahora bien, en su jurisprudencia, se ha establecido lo siguiente: *“el puesto de gerente en una empresa o entidad, como el Club demandado, es por esencia un trabajo de especial confianza, dada su intervención en la dirección y en la vigilancia de los asuntos del empleador y hasta la sustitución, en ciertos momentos y para algunas actuaciones, del patrono mismo. Esa característica del manejo empresarial, hace surgir en ese tipo de puesto, como el elemento esencial, la confianza que se traduce en la fe, objetivable en el conocimiento que se tiene de la persona, a través de sus antecedentes en el campo, de que es idónea para dejar en sus manos labores tan importantes y delicadas; las cuales inclusive, indebidamente ejecutadas, pueden llegar a comprometer de manera substancial la suerte o el éxito de la empresa o del negocio. Estos aspectos se traducen en que la contratación de estos servidores se funde en razones intuitu personae, o sea tomando en cuenta, especialmente, nítida y cristalina, resistente a cualquier evaluación severa, lo cual trae como una consecuencia indubitable, en materia de la rescisión del contrato, la posibilidad de apreciar, con más estrictez que en los casos ordinarios, como causa justa para ello, cualquier conducta anómala que razonablemente pueda estimarse suficiente para que el patrono pierda esa fe o esa confianza especiales”*.

No obstante, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica: *“La pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador solo es causal de despido justificado, cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe realizándose con la confianza mutua que debe existir entre el patrono y el trabajador, con constituir la conducta*

*de este último, un motivo suficiente para dar por concluido el contrato de trabajo con base en el artículo 81 del Código de Trabajo...”*

De la revisión de la normativa, en Costa Rica no se señala expresamente, a la pérdida de confianza, como causal justa de despido. Su desarrollo ha sido tarea jurisprudencial, siendo los órganos judiciales quienes se han referido a su legalidad, requisitos y demás. De ello, se concluye que existen dos condiciones por las que se podría dar una pérdida de confianza por parte del empleador: la primera es por razones subjetivas y la segunda, por motivos objetivos.

En el primero, por razones subjetivas, se da si el patrono quiere terminar la relación laboral, deberá hacerlo con responsabilidad patronal. En el segundo caso, por razones objetivas, sí podrá imponer el despido sin responsabilidad patronal, siempre con vista en principios como el de proporcionalidad y causalidad. Es este último caso, se ha denominado como causa justa de despido por la jurisprudencia nacional de dicho país.

- **España:**

Según el Real Decreto 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, *“se fija el contenido el que la relación establecida entre el alto directivo y la Empresa contratante se caracteriza por la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes. Estas características se reflejan en el régimen jurídico que establece la presente norma, que en primer lugar determina el concepto del personal de alta dirección, para delimitar el ámbito de la norma, eliminándose así situaciones de indefinición jurídica, e incluso vacío de regulación, que se habían venido produciendo por esta falta de tratamiento normativo”*.

Y es en España, no existe la figura de personal de confianza, sino que se tiene solo al

personal de alta dirección (trabajador de dirección y de confianza se unifican en dicho término, no existe diferenciación), que son aquellos trabajadores con poderes inherentes e importantes a la titularidad jurídica de la Empresa, y tienen implicancia en los objetivos principales del empleador, ejercen sus funciones con suma independencia y responsabilidad limitada únicamente por las mandatos directos derivados de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad.

En su Art. 2 prescribe lo siguiente “*La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe*”. Nuevamente tenemos a la confianza como criterio principal y como base de la relación entre trabajador y empleador.

Por otro lado, en su Art. 11 del Real Decreto, regula la extinción por voluntad del empleador:

*“Un. - El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.*

*Dos.- El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores; respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de*

*salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.*

*Tres. - Cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo dos de este artículo, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. Si el despedido se reintegrase al empleo anterior en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.3 de este Real Decreto”.*

De lo expuesto, en España tienen un reglamento especial para tratar los criterios sobre trabajadores de alta dirección, y da lugar a una indemnización o reposición del trabajador.

**- Chile:**

La Corte de Apelaciones de La Serena, argumentó en una sentencia que *“la falta de una definición legal sobre lo que debe entenderse por cargos o empleos de exclusiva confianza, no puede liberar al sentenciador de la especialidad de a lo menos guiarse por la regla que impone el inciso segundo, parte final, del artículo 161 del Código del Trabajo, en cuanto a atender a la naturaleza de dichos cargos para desentrañar si presentan o no tal carácter, a lo que cabe agregar que la misma norma autoriza el desahucio escrito del empleador respecto de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de representación, facultades que, según se vio, debía tenerlas el actor para poder desempeñar las altas labores que le correspondían, entre ellas la de ejecutar las políticas y planificaciones emitidas por el nivel central, como dejó establecida la sentencia impugnada”.*

De lo anteriormente citado, tenemos que no existe aún una definición exacta sobre trabajadores de dirección y de confianza, quedando a su vez en desprotección.

- **EN LA JURISPRUDENCIA**

**Tabla 2: STC Exp. N°00682-2018-PA/TC-PUNO**  
**Análisis de Jurisprudencia**

Sentencia (TC)	Exp. N°00682-2018-PA/TC - PUNO
<b>Materia</b>	Reposición de Trabajador de Confianza
<b>Jueces</b>	Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Núñez, Ledesma Nárvaez y Espinoza Saldaña Barrera.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	<p>Édgar Fernando Ticona Coila interpone Recurso de Agravio Constitucional contra Sentencia emitida por la Sala Civil de Juliaca de la Corte Superior de Justicia de Puno que declaró infundada la demanda.</p> <p>Con fecha 16 de marzo de 2016 el actor presenta demanda de amparo contra la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario. Refiere que laboró como encargado de la Dirección del centro preuniversitario mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad. Alega que, en dichos contratos de trabajo a plazo indeterminado, no se estableció la causa objetiva determinante de la contratación modal. Por su parte, el representante de la mencionada universidad presenta su contestación la demanda, alegando que el demandante suscribió contratos por inicio o incremento de actividad, afirma que el demandante desde el inicio de sus funciones laboró en un cargo de dirección de la universidad, como director del centro preuniversitario.</p>

## **El Recurso de Agravio Constitucional fue declarado INFUNDADO.**

El Segundo Juzgado Civil de Juliaca, declaró fundada la demanda, ordenando la reposición del recurrente, por considerar que los contratos modales se convirtieron en un contrato a plazo indeterminado, siendo así, el demandante podía ser despedido solo por causa justa referida a su capacidad o conducta, y que además no ha quedado acreditado que el demandante ocupaba un puesto de confianza. La Sala superior decide revocar la sentencia y resuelve declarar infundada la pretensión demandada. Pues deduce que la demandante estaba en un cargo de dirección, razón por la cual, no se configura el despido arbitrario.

### **Análisis / Conclusión**

De lo expuesto por el Tribunal Constitucional, se evidencia que maneja los mismos argumentos que la Corte Suprema, y es que, para el máximo intérprete de la Constitución, solo basta el retiro de confianza como causa justa de despido del trabajador de dirección o de confianza. Y es para el Colegiado, se trata de una relación con naturaleza subjetiva. Y solo le correspondería la reposición si inició sus labores como trabajador común y luego fue promovido como trabajador de dirección o de confianza. No obstante, en ninguno de los casos les corresponde la indemnización, ya que el demandante inició sus labores como trabajador de dirección según el Reglamento General de la universidad, idea que no es del todo acertada desde mi posición.

**Tabla 3: STC Exp. 02340-2017  
PA/TC-AYACUCHO  
*Análisis de Jurisprudencia***

<b>Sentencia (TC)</b>	Exp. N° 02340-2017-PA/TC
<b>Materia</b>	Trabajador de Confianza
<b>Jueces</b>	Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Nuñez, Ledesma Nárvaez y Espinoza Saldaña Barrera.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	<p>El demandante con fecha 15 de junio del año 2015 interpone demanda de amparo contra la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Ayacucho S.A. con la finalidad que declare inaplicable la Opinión Legal 02-2015-EPSASA/AL, de fecha 10.03.2015, y la Carta 56-2015-EPSASA/GG, la cual declaró improcedente la solicitud de reubicación de su plaza del recurrente y lo obligan a efectuar el cargo en el plazo de 48 horas al jefe del Órgano de Control Institucional de Epsasa. Considera que se ha efectuado un despido arbitrario, vulnerándose su derecho constitucional al trabajo, su derecho a la protección contra el despido arbitrario, a la estabilidad en el empleo, entre otros derechos. Por su parte, el gerente general de Epsasa presentan su contestación la demanda alegando que el demandante fue designado como funcionario de confianza mediante Resolución de Directorio 025-2010-EPSASA de fecha 10 de agosto del año 2010, ello ya que se le encargó el puesto de Jefe del Órgano de Control Institucional de Epsasa. La demandada afirma que la condición de funcionario de confianza se encuentra debidamente</p>

acreditada en el CAP de Epsasa, siendo así, el demandante no ha participado de un concurso público de méritos, en ese sentido, el demandante no gozaba de estabilidad laboral.

El Juzgado Civil Transitorio de Huamanga declara infundada la demanda de amparo, consideró que el actor sí tenía un puesto de confianza. La Sala Superior resuelve revocar la apelada y declara improcedente la demanda por considerar que debe resolverse en una vía igualmente satisfactoria, como lo es, el proceso contencioso administrativo.

**El Recurso de Agravio Constitucional fue declarado INFUNDADO.**

### **Análisis / Conclusión**

De la misma manera, para el Colegiado, el retiro de confianza es causal válida para la extinción del contrato, a pesar de no estar regulado como tal. Siendo un criterio totalmente subjetivo. El TC, asegura que el demandante laboró en un puesto de confianza, en ese sentido, no gozaba de estabilidad laboral en su empleo, estando sujeto únicamente a la voluntad y/o confianza de la empresa demandada.

---

**Tabla 4: Casación N°4217-2016-LIMA**  
**Análisis de Jurisprudencia**

---

<b>N° de Casación</b>	4217-2016 LIMA
<b>Materia</b>	Indemnización por despido arbitrario
<b>Jueces</b>	Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater, Rodas Ramírez, De La Rosa Bedriñana, Arias Lazarte,

Arévalo Vela Y Malca Guaylupo

### Situación Jurídica Relevante

La demandada Seguro Social de Salud (Essalud) interpone Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista, que revocó la Sentencia de primera instancia y que a su vez declaró infundada la demanda, reformándola la declaró fundada en parte, ordenando el pago de indemnización por despido arbitrario, más el pago de intereses legales, costas y costos; en el proceso laboral seguido por el demandante Félix Dacio Zuasnabar Fonseca, sobre indemnización por despido arbitrario. La demandada denuncia interpretación errónea de los Art. 34, 38 y 43 del D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El Vigésimo Cuarto Juzgado Laboral Transitorio de Lima, mediante Sentencia, declaró infundada la demanda, por otro lado, la Séptima Sala Laboral Permanente, por Sentencia de Vista decidió revocar, y reformando la sentencia, declaró fundada en parte la demanda.

**El Recurso de Casación fue declarado INFUNDADO.**

### Análisis / Conclusión

En mérito de los argumentos esbozados en la Casación, objeto de análisis, decimos que el art. 22 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, requiere que para hacer efectivo un despido válido de un trabajador del sector privado que cumpla con una jornada laboral de cuatro horas diarias o más, es obligatorio alegar la existencia de

causa justa; de igual manera, el Art. 34 concordante con el Art. 38 de la ley antes referida, no establece en sus líneas, distinción alguna entre los trabajadores ordinarios del personal de dirección o de confianza, en ese sentido, éstos últimos también gozan de una protección adecuada contra el despido arbitrario.

Y es que, en reiteradas Casaciones, la Corte Suprema ha resuelto a favor al del criterio de otorgar tutela resarcitoria al personal de confianza ante un despido arbitrario, lo que involucra el retiro de confianza. Por lo que todos los trabajadores, comunes, y trabajadores de dirección y de confianza, están bajo los alcances del Art. 27 de la Constitución Política.

---

## RESULTADO RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

Analizar sentencias de procesos laborales acerca del tratamiento del despido arbitrario a personal de dirección y trabajadores de confianza, emitidas por los órganos judiciales del Perú.

- **EN LA JURISPRUDENCIA**

**Tabla 5: Casación N° 4396-2017 LIMA**  
***Análisis de Jurisprudencia***

<b>N° de Casación</b>	4396-2017-LIMA
<b>Materia</b>	Nulidad de Despido y otros.
<b>Jueces</b>	Arévalo Vela, Yrrivarren Fallaque, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo.

La empresa demandada, BIJOU PERÚ S.A.C., interpone Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, declarando fundada en parte. La demandada denuncia infracción normativa por interpretación errónea del Art. 27 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Art. 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La demanda trata sobre nulidad de despido por la causal del Art. 29 de la LPCL; interpuesto por la demandante Vanessa Maxiel Herrera Icaza, y, en consecuencia, solicita se disponga la reposición a su cargo como Supervisora Regional de la empresa, con el pago remuneraciones dejadas de percibir y de beneficios sociales, más el pago de costos y costas del proceso.

### **Situación Jurídica Relevante**

El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada en parte la demanda, dispuso la reposición de la actora en su puesto de trabajo bajo un contrato laboral de naturaleza indeterminada, asimismo no puede invocarse la pérdida de confianza por la comisión de una falta grave.

Por su lado, la Primera Sala Laboral Transitoria de Lima, señaló que si bien la trabajadora tenía la condición de personal de Confianza, también es cierto que en la decisión del despido se incurrió en una vulneración al principio de no discriminación por razón del sexo, tal hecho que se agravó aún más porque tal decisión se sustentó en una falsa imputación de la comisión de falta grave por abandono de trabajo, sin tener en cuenta que dichas inasistencias precisamente obedecieron al

estado de gestación riesgosa; y en concordancia con los artículos 2° y 23° de la Constitución, le corresponde la protección restitutoria, traducido en su reposición en la condición de trabajadora de confianza.

**El Recurso de Casación fue declarado FUNDADO.**

A la lectura de la Casación, señala que *“los trabajadores comunes u ordinarios gozan de estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos sino por causa prevista en la ley; mientras que los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la “confianza” de su empleador, (...) por lo que el despido de un trabajador de confianza no puede acarrear la reposición del mismo”*, no obstante en dicho caso debemos tomar en cuenta una posible discriminación hacia la demandante por su estado de gestión, por lo que solicita la nulidad del despido.

**Análisis / Conclusión**

Y es que si bien, ocupó el cargo de Supervisora, en consecuencia, la demandante desde el principio de la relación tenía la condición de trabajadora de confianza, ello no debe ser fundamento alguno para despedir arbitrariamente a un trabajador más aún si de por medio hay una condición especial, como la gestación o embarazo, que claramente la norma prohíbe cualquier acto de discriminación. En ese sentido, se ha incurrido en una grave afectación a los derechos fundamentales de la persona, más aún debemos tener en cuenta, que existe un mandato legal que expresamente ordena reponer al trabajador en caso se acredite un despido nulo. Queda claro, que no se puede desproteger derechos fundamentales a raíz de actos ilegales como

los realizados por la demandada. En conclusión, no estoy de acuerdo con la posición asumida por la Sala Suprema.

**Tabla 6: Casación N°16378-2016 LIMA**  
**Análisis de Jurisprudencia**

<b>N° de Casación</b>	16378-2016 LIMA
<b>Materia</b>	Indemnización por despido arbitrario y otros.
<b>Jueces</b>	Yrivarren Fallaque, Rodríguez Chávez, Yaya Zumaeta, Torres Gamarra y Malca Guaylupo.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	El demandado Seguro Social de Salud – ESSALUD interpone Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista, que confirmó la sentencia apelada, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Augusto Miguel Ángel Manrique Suárez, sobre Indemnización por despido arbitrario. El demandado en su recurso de Casación denuncia infracción normativa por interpretación errónea del Art. 34 de LPCL.  Por su lado, el demandante solicita indemnización por despido arbitrario, por la suma total de S/ 63,840.00, más intereses legales, costas y costos del proceso. El Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada la demanda, y dispuso que el demandado cumpla con el pago a favor del demandante la suma de cincuenta y dos mil cuatrocientos cuarenta con 00/100 soles (S/ 52,440.00), por concepto de indemnización por despido arbitrario, tras considerar que el cese del actor se debió a una decisión unilateral arbitraria, no

expresando causa, aun cuando esta fuera la pérdida de la confianza, limitándose a señalar únicamente que como el actor tiene un cargo de confianza, podía ser despido sin causa alguna, configurándose un despido arbitrario. La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, por argumentos similares.

**El Recurso de Casación fue declarado FUNDADO.**

La Casación analizada hace mención que la Sentencia de Vista sí incurrió en interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por cuanto para los Jueces Supremos quedó acreditado que el demandante inició la relación laboral con cargos de confianza, en consecuencia, al tratarse de la pérdida de confianza de un trabajador de confianza, no estaríamos frente de un despido sin casusa justa. Argumentos que no que están ligados a lo señalado por la normativa, y es que la figura de “retiro de confianza” no está regulado como tal en la legislación peruana, además de ello, hasta el momento observamos que muchos empleadores usan dicho supuesto (retiro de confianza) sin fundamento congruente y razonable, afectando de esta manera en diversas situaciones a los trabajadores de dirección o de confianza.

**Análisis / Conclusión**

---

**Tabla 7: Casación N°3106-2016-LIMA**  
***Análisis de Jurisprudencia***

---

<b>N° de Casación</b>	3106-2016 - LIMA
-----------------------	------------------

---

---

<b>Materia</b>	Indemnización por despido arbitrario y otros.
<b>Jueces</b>	Malca Guaylupo, Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater, De La Rosa Bedriñana, Malca Guaylupo y Arias Lazarte.  La demandada Seguro Social de Salud (EsSalud), interpone Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista que revocó la Sentencia apelada de fecha 14.08.2012, que declara fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante Edison Jacob Ledesma Coloretti, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.  La entidad demandada denuncia interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 e interpretación errónea de los artículos 34°, 38° y 43° Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.  Como antecedentes, tenemos que el demandante solicita la suma de S/.137,488.50, por concepto de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales. El Cuarto Juzgado Laboral de Lima, mediante Sentencia resuelve declarar fundada en parte la demanda, y menciona que <i>“que el cargo designado para el demandante es uno de confianza ejercido por Funcionario Público de libre designación y remoción por el Presidente Ejecutivo de EsSalud y que la permanencia está sujeta a la preservación de la confianza por parte de quien lo ha designado y al retirarse la misma no puede ser asimilado a una indemnización por despido arbitrario, más aún si el actor antes de su designación como Gerente de Patrimonio, no fue parte de la entidad demandada”</i> .
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	

La Sexta Sala Laboral mediante Sentencia de Vista resuelve revocar la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda, y reformando declaró fundado dicho extremo, indicando que *“si bien el actor desde que ingresó tuvo cargos de confianza, ello no lo excluye de la protección contra el despido arbitrario; asimismo, agrega, que los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional están referidos únicamente a la imposibilidad de reposición para los trabajadores de confianza y no para el pago de una indemnización por despido arbitrario, por lo cual la otorga en el importe de S/.52,487.00; confirmando lo demás que contiene”*.

**El Recurso de Casación fue declarado INFUNDADO.**

## **Análisis / Conclusión**

La Casación en mención resulta interesante, por su decisión controvertida y sus argumentos. Los Jueces Supremos, hacen mención al Art. 22 de la Constitución, su contenido esencial tiene únicamente dos aspectos, el primero de ellos está referido al acceso a un puesto de trabajo, y el segundo a no ser despedido sin causa justa. Ahora bien, respecto del último aspecto, tiene concordancia con el Art. 27 de la Constitución, y trata sobre la protección adecuada frente a un despido arbitrario, y es que la Casación señala que dicho artículo debe entenderse como derecho de configuración legal, por lo que el legislador está facultado para establecer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación.

Respecto a los trabajadores de dirección o de confianza, hace precisión que el Art 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no hace distinción alguna entre dichos trabajadores y los trabajadores ordinarios, al contrario, suscribe que todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, será removido de su cargo únicamente por causa justa, siendo un elemento indispensable, lo cual resulta legalmente aceptable, en aras de los principios del derecho laboral.

Bajo tal argumento, la Corte Suprema, opta por brindar tutela resarcitoria al trabajador (indemnización por despido arbitrario), ya que, al ocupar un cargo de confianza, no aplica la tutela restitutoria, es decir, la reposición.

---

**Tabla 8: Casación N°25643-2017 AREQUIPA**  
***Análisis de Jurisprudencia***

<b>N° de Casación</b>	25643-2017-LIMA
<b>Materia</b>	Indemnización por despido arbitrario.
<b>Jueces</b>	Arias Lazarte, Ubillus Fortini, Malca Guaylupo, y Ato Alvarado.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	La demandada Inmobiliaria Esperanza Real S.A., interpone Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista que confirmó la Sentencia apelada, que a su vez declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por Renato Alfonso Salinas Guillen, donde la pretensión es sobre indemnización por despido arbitrario. La empresa demandada denuncia infracción

normativa por interpretación errónea del Art. 43 del del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Como antecedentes, tenemos que el actor solicita una indemnización por despido arbitrario, por la suma S/ 28,000.00; más intereses legales. La Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de Arequipa, resuelve declarar fundada la demanda, al considerar que *“el cargo de gerente regional de ventas, desempeñado por el demandante es uno de confianza, pues, ha laborado en contacto personal y directo con un personal de dirección. Sin perjuicio de ello, manifiesta que al no haberse acreditado de manera fehaciente las faltas graves imputadas al actor, corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario”*. Por otro lado, la Primera Sala Laboral Permanente mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que *“en el procedimiento de despido llevado a cabo por la demandada, no se acreditó la existencia de un despido acorde a Ley, esto es, que responda a una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, se contraviene con lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto*

*Supremo N.º003-97-TR. Asimismo, refiere que, si bien no procede la reposición, de un personal de dirección o de confianza; sin embargo, sí es procedente, la indemnización por despido arbitrario”.*

**El Recurso de Casación fue declarado FUNDADO.**

La Casación analizada, cita al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en el extremo que solo un grupo de trabajadores puede acceder a la reposición, a su cargo como trabajador común, o pueden obtener una indemnización.

Según el VII Pleno aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso el empleador le retire la confianza. Por su parte, aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes, y que posteriormente accedieron a un cargo de dirección o de confianza, sí les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso el empleador impida la reposición a su anterior puesto de trabajo o cuando el trabajador decida no reincorporarse a su antiguo cargo de trabajo. Bajo ese contexto, basta que la empresa invoque la pérdida de confianza para despedir al trabajador, entendiéndose también que, no es necesario el procedimiento establecido en los

## **Análisis / Conclusión**

Art. 31 y 32 de la LPCL, respecto al despido con causa justa.

**Tabla 9: Casación N°9916-2017-LAMBAYEQUE**

***Análisis de Jurisprudencia***

<b>N° de Casación</b>	9916-2017 (LAMBAYEQUE)
<b>Materia</b>	Indemnización por despido arbitrario y otros.
<b>Jueces</b>	Calderón Puertas, Ubillus Fortini, Yaya Zumaeta, Malca Guaylupo y Ato Alvarado.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	<p>César Fernando Méndez López interpone Casación contra Sentencia de Vista que revocó la sentencia de primera instancia, esta última declaró fundada en parte la demanda y el Superior Jerárquico decidió reformar y declaró infundada la demanda. El demandante pretendía el pago de una indemnización por despido arbitrario y de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante y daño a la persona, costas y costos del proceso.</p> <p>El Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, declaró fundada en parte la demanda, sosteniendo que el demandante estuvo sujeto a una contratación a plazo fijo desde su ingreso. En ese sentido, solo podía ser despedido por causa justa, hecho que no ha sucedido ni acreditado, deviniendo el mismo en un despido arbitrario. Posteriormente, la Segunda Sala Laboral decidió revocar la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda y al reformar, declararon infundada la demanda, al considerar que el recurrente desde el inicio de la relación laboral desempeñó</p>

el cargo de Director, lo que significa que tuvo pleno conocimiento de cubrir un cargo de dirección y de lo que ello implicaba, la asignación de confianza exclusiva, y habiendo operado el retiro de confianza, no le correspondería una indemnización por despido arbitrario.

**El Recurso de Casación fue declarado INFUNDADO.**

**Análisis / Conclusión**

Sin duda, después de lo manifestado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo, la Corte Suprema ha adoptado la posición acordada. Esto es, que no corresponde indemnización por despido arbitrario al trabajador de dirección y de confianza, por ser de naturaleza especial. En el presente caso, para la Corte Suprema se logró acreditar fehacientemente que el demandante ocupaba un cargo de dirección, consecuentemente, su estabilidad laboral estaba supeditada a la confianza de su empleador. Siendo así, y no teniendo en cuenta lo señalado en nuestro marco constitucional en su Art. 27 de la C.P.E, aplica lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo del año 2018, y lo cita expresamente.

La Sala Suprema señaló lo siguiente: *“pues resulta aplicable al caso de autos lo expresado por el Tribunal Constitucional en el expediente número 03501-2006-AA/TC, cuando refiere que la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador y, sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita (...)”* Podemos observar que, dicha postura viene siendo adoptada con anterioridad, la jurisprudencia y tribunales ya han tomado una posición, que sin duda, afecta derechos

fundamentales y tratados internacionales.

---

**Tabla 10: Casación N°25139-2022-LIMA**  
**Análisis de Jurisprudencia**

<b>N° de Casación</b>	25139-2022 (LIMA)
<b>Materia</b>	Reposición por Despido Incausado.
<b>Jueces</b>	Torres Gamarra, Malca Guaylupo, Pinares Silva de Torre, Ato Alvarado y Yangali Iparraguirre.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	<p>CENCOSUD Perú Sociedad Anónima interpone Recurso de Casación contra Sentencia de Vista que confirmó la sentencia de primera instancia, declarando fundada la demanda de reposición por despido incausado seguido por Elena Gonzales Cabrera, y alega interpretación errónea del Artículo 34, 38 y 43 de la LPCL. El Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, argumenta que no se ha demostrado que la demandante ocupe un puesto de confianza, puesto que, ocupaba el cargo de jefe de almacén, con ello se concluye que realizaba actividades ordinarias. Por ello, al estar inmersa dentro de la protección del despido arbitrario, su cese necesita una causa sobre la conducta o capacidad del trabajador. Siendo así, se ha vulnerado los derechos fundamentales de la demandante. Por otro lado, La Primera Sala Laboral resuelve confirmar la sentencia, por los mismos fundamentos expuestos.</p> <p><b>El Recurso de Casación fue declarado FUNDADO.</b></p>
<b>Análisis / Conclusión</b>	De acuerdo a lo resuelto por la Corte Suprema, y sin mayor análisis y/o argumentación respecto del retiro de

---

confianza, resuelve el recurso de casación citando el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, es así que, bajo su posición menciona que la demandante ostentaba el puesto de personal de confianza, en ese sentido, no tiene derecho a la indemnización por despido arbitrario. Dado que, este grupo de trabajadores por la naturaleza de su cargo, no están dentro de la protección prevista por la Constitución. Posición que estoy en total desacuerdo, debido que no toman en cuenta lo prescrito en el Art. 27 de la Constitución, *“La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”* sin exclusión alguna, la ley constitucional no hace diferencias entre trabajadores comunes y personal de dirección o de confianza.

No podemos estar de acuerdo con la posición adoptada por los jueces supremos, dado que el trabajador se encuentra en un estado de desprotección durante la relación y después de culminada. Entendiéndose que no existe para este grupo de trabajadores la estabilidad laboral de salida, ni el principio protector, directriz fundamental del derecho de trabajo.

---

**Tabla 11: Casación N°6616-2017 LORETO**

***Análisis de Jurisprudencia***

---

<b>N° de Casación</b>	6616-2017 LORETO
<b>Materia</b>	Indemnización por despido arbitrario y otros.
<b>Jueces</b>	
<b>Situación Jurídica</b>	El recurso de casación fue interpuesto por el demandante

---



El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Lima Este resuelve declarar fundada en parte la demanda sobre pretensión de nulidad del despido incausado, y ordenó la reposición de la demandante, y a su vez ordenó el pago de S/ 18,498.89, por concepto de CTS, gratificaciones legales truncas, vacaciones truncas, bonificación extraordinaria del 9% y remuneración insoluta. Para el juzgado, las labores de la actora no tenían la naturaleza de un puesto de dirección o de confianza.

La Sala Laboral Permanente, por Sentencia de Vista confirmó la sentencia de primera instancia, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda en relación a la pretensión de reposición, al haberse producido un despido incausado, y en cuanto a la suma ordenada a pagar. Consideró que la función que realizaba la actora era la de supervisión, la cual no cumple con la naturaleza que debe tener un trabajador de confianza, debido a que la demandada no ha probado que la trabajadora tenga acceso a información de carácter reservada del empleador y que las opiniones o informes hayan sido presentados directamente al personal de dirección.

**El Recurso de Casación fue declarado FUNDADO.**

### **Análisis / Conclusión**

Del análisis, los jueces supremos declaran fundada la casación a favor de la empresa demandada, rechazando la reposición, ya que, según las labores realizadas por la demandante, pertenecían a un trabajador de confianza. Sin embargo, declaran fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, en virtud del Art. 27 de la Constitución Política, y es que, la protección contra el despido arbitrario es aplicable para todo trabajador,

una vez, superado el periodo de prueba que está contemplado en el Art. 10 del LPCL, en dichos artículos se señala que *“El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario”*.

Sin duda, es una Casación con argumentos interesantes, y que se rige de acuerdo al marco constitucional y tratados internacionales, no dejando en la desprotección al trabajador, a pesar de su condición, esto es, como personal de dirección o confianza. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social adopta una postura dentro del marco constitucional, omitiendo lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

---

**Tabla 13: Casación N°13704-2017 LIMA**  
***Análisis de Jurisprudencia***

---

<b>N° de Casación</b>	13704-2017 (LIMA)
<b>Materia</b>	Indemnización por Despido Arbitrario y Otro.
<b>Jueces</b>	Ubillus Fortini, Yaya Zumaeta, Malca Guaylupo y Ato Alvarado.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	La demandada, Shougang Hierro Perú S.A.A., presenta Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista que confirmó la Sentencia de primera instancia, y que esta última a su vez declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ramiro Andrés Paredes Cuba, la pretensión demandada era indemnización por despido arbitrario y otro. La demandada alega infracción normativa por inaplicación

del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728, en cuanto, el demandante ostentaba la calidad de personal de dirección.

El Juez del Quinto Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, declara fundada la pretensión demanda, ordenando a la demandada el pago de S/ 132,008.33 como indemnización por despido arbitrario y bonificación convencional pactada, más intereses, costas y costos del proceso, bajo los argumentos que se acreditó que el demandante pasó el periodo de prueba de seis meses pactado en el contrato, en consecuencia. no podía ser despedido sino únicamente por causa justa de despido regulado en nuestra normativa laboral y en los Tratados Internacionales, en los que el Perú es parte. Por último, la ausencia de regulación sobre la extinción de la relación laboral de los trabajadores de por causa justa, produciendo un despido arbitrario o despido injustificado. Posteriormente, la Cuarta Sala Laboral Permanente, por Sentencia de Vista, resuelve confirmar la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, por los mismos argumentos.

**El Recurso de Casación fue declarado FUNDADO.**

**Análisis / Conclusión**

En esta Casación, nuevamente la Corte Suprema hace mención al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, bajo el mismo argumento, resuelve no otorgar la indemnización por despido arbitrario al demandante, afectando gravemente sus derechos constitucionales, más aún, no reconociendo lo suscrito expresamente en el Art. 27 de la Constitución Política y los Tratados

Internacionales, en los que el Perú es parte.

**Tabla 14: STC Exp. 02104-2016 PA/TC TUMBES**

***Análisis de Jurisprudencia***

<b>N° de Casación</b>	Exp. 02104-2016 PA/TC TUMBES
<b>Materia</b>	Indemnización por Despido Arbitrario y Otro.
<b>Jueces</b>	Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Nuñez, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera.
<b>Situación Jurídica Relevante</b>	<p>El demandante interpone demanda de amparo contra el Proyecto Especial Binacional Puyango-Tumbes con la finalidad que se deje sin efecto la Resolución Directorial de fecha 27.12.2013, y se disponga su reincorporación laboral en el cargo de director de infraestructura del proyecto. Por su parte, el proyecto demandado alega que el demandante ocupó un cargo de confianza. El Juzgado Mixto Permanente de Tumbes, declara infundada la demanda, bajo los argumentos que el demandante desde el principio de la relación laboral ocupaba un puesto de confianza, y que ello se verifica de la naturaleza de sus funciones como director de infraestructura. La Sala Superior confirmó la sentencia apelada, por los mismos argumentos.</p> <p><b>El Recurso de Agravio Constitucional fue declarado INFUNDADO.</b></p>
<b>Análisis / Conclusión</b>	<p>Para el Tribunal Constitucional, una vez más, no se ha transgredido los derechos fundamentales con el despido arbitrario efectuado contra el trabajador, por haber ocupado un puesto de confianza. Vemos que, el máximo intérprete de la Constitución mantiene de postura de no</p>

otorgar tutela resarcitoria por el retiro de confianza.

---

### **RESULTADO RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:**

Determinar si el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, incide negativamente en el principio de estabilidad laboral de salida, en el principio de no discriminación y en el principio protector en materia laboral, y si ello es constitucional, de acuerdo al marco jurídico peruano.

- **EN LA DOCTRINA**

Tenemos que, según el jurista Américo Plá, la **estabilidad laboral** es una clara manifestación del principio de continuidad del derecho laboral, para tener una idea mucho clara, el principio en mención tiene dos manifestaciones importantes y que tienen relación directa con la estabilidad laboral: 1) La preferencia por la contratación a plazo indeterminado, y es que a esta manifestación del principio de continuidad se le conoce como estabilidad laboral de entrada, y 2) El límite al despido sin causa justa o arbitrario, esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida. Es así que, a estas dos manifestaciones, se les denomina “estabilidad laboral”.

Y es dicha figura jurídica tiene como finalidad principal, proteger el derecho al trabajo e impedir los actos arbitrarios e injustos de los empleadores hacia los trabajadores, sin excepción alguna.

Y es la estabilidad laboral de salida, principal figura jurídica de la presente investigación, tiene relación directa con el despido, y es que en la doctrina tiene dos grados de protección:

- a. La estabilidad laboral absoluta, que, cuando se produzca un despido arbitrario, el trabajador tiene el derecho absoluto a la reposición en el puesto de trabajo.

b. La estabilidad laboral relativa propia, en este caso existe la alternativa entre el abono de una indemnización o la reposición en el cargo, la decisión dependerá del trabajador, juez o empleador. En esta situación, el trabajador recibe un pago por remuneraciones devengadas que se producen entre el momento del despido y el de la reposición, o en otros casos se procede como pago de la indemnización.

c. La estabilidad laboral relativa impropia, se da cuando el trabajador ante el despido arbitrario, tiene derecho a una indemnización.

Por otro lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, en su literal d) del Art. 7º, sobre Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, establece lo siguiente:

*“Los Estados partes 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: (...) a. 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 o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; (el resaltado es nuestro) (...)”* Y es que dicha Convención sobre Derechos Humanos no consagra la estabilidad laboral absoluta. Pero sí permite que se establezcan otros mecanismos de reparación en favor del trabajador, como la indemnización o un seguro de desempleo. Entonces, de ello podemos concluir que el

modelo impuesto en nuestro país por el Tribunal Constitucional de estabilidad laboral absoluta no tiene consenso ni respaldo internacional.

Y es que, para Macías, M. (2006), *“la estabilidad representa un valor inherente a la conformación y la vida de la relación trabajador – empleador; sería también es una manera de garantizar una situación permanente al trabajador respecto de su empleador”*. Y es que Según Ferro, V. (2021) *“Como resultado de cuestionables interpretaciones surgidas del TC, se ha modificado sustancialmente el régimen de protección contra el despido vigente en el país hasta convertirlo en uno cercano a la estabilidad laboral absoluta. [...]”*.

Rospigliosi (2020) hace mención que *“empujado por la corriente flexibilizadora, el Perú se desplazó, de un modelo de estabilidad absoluta, a un modelo más bien mixto - como lo llama la doctrina -: limitando la facultad del empleador de despedir al trabajador sin causa justa y estableciendo dos remedios, la reposición (estabilidad absoluta) para los casos de despido nulo, y la indemnización (estabilidad relativa) para los casos de despido arbitrario”*.

Por otra parte, debemos mencionar el **principio de no discriminación**, y es que la discriminación laboral es desarrollada, a partir del Art. 1 del Convenio Internacional del Trabajo núm. 111, como “toda distinción, exclusión o preferencia carente de justificación suficiente, que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo. A partir de ese concepto, la doctrina ha identificado algunos caracteres, a saber: a) puede tratarse de una acción o de una omisión, un hacer o un no hacer; b) supone una diferencia, una exclusión o aún una preferencia injustificada; c) tal diferencia debe carecer de una causa justificante, de un motivo justo y fundado; d) debe provocar un daño o un perjuicio al trabajador que recibe el tratamiento diferenciado”.

Ermida, O. (2011) señala que *“también hay una discriminación normativa. La ley o el decreto pueden contener normas discriminatorias, lo que sucede a menudo, lo mismo que con el convenio colectivo. Está claro que esas normas carecen de validez, como todas las que violan derechos fundamentales”*. Siguiendo lo mencionado por el mismo autor, hace mención que *“La no discriminación es un ítem importante del Derecho del trabajo, tanto que la eliminación de la discriminación se incluye en la nómina minimalista de principios y derechos fundamentales del trabajo de la Declaración de la OIT de 1998. Sin embargo, la no discriminación se inscribe en el marco mayor de principios aún superiores, como los de protección, igualdad y dignidad”*.

Para el mismo autor, la conceptualización del principio de no discriminación fue determinada por el Tribunal Constitucional en el fundamento 16) del Exp. 05652-2007-PA/TC, asimismo en dicha sentencia se señala que las Naciones Unidas definió a la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en temas subjetivos.

Para Arzola (2019) existen tres elementos fundamentales del principio de no discriminación:

- 1) los prejuicios están basados en el error, es decir, no corresponden a razones objetivos;
- 2) tiene un fuerte contenido evaluativo, emocional y 3) es una decisión de tipo categorial, esto quiere decir, que afecta a los miembros de una determinada categoría por el solo hecho de forma parte.

STC Exp. N° 00535-2009-PA /TC suscribe que **“La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese**

*contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos [...]*”.

En ese sentido, indica que “la razonabilidad permitiría rechazar todas aquellas medidas que carezcan totalmente de explicación, que sean manifiestamente absurdas o que se justifiquen en la búsqueda de objetivos proscritos por nuestro texto constitucional, de manera explícita o implícita” (2011:460). Como podemos observar, este concepto de razonabilidad no es ajeno al principio de proporcionalidad, y bajo lo señalado por Tirado, es la tesis que el Tribunal Constitucional también ha adoptado en el Expediente N°00535-2009-PA/TC.

### **Principio protector**

Principio rector del derecho de trabajo, ha sido reconocido por la jurisprudencia y doctrina peruana. Para el académico Pacheco (2015) señala que el principio obedece al deber de respeto erga omnes que nade la dignidad humana, frente a este principio se ordena directamente proteger los derechos de una persona, ante la celebración de contrato de trabajo, que de manera voluntaria se pone en posición de subordinación y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra.

La doctrina jurisprudencial, tanto nacional como internacional, reconoce que este principio se manifiesta en tres reglas: *a. in dubio pro operario*, *b. norma más favorable*, *c. condición más beneficiosa*.

Plá Rodríguez (s.f.) sostiene que es el principal de los principios del derecho del trabajo, y que su fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades. De igual manera, el

jurista antes mencionado cita al jurista Radbruch, y éste último señala que “la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen”. Para Ackerman (2005) a partir de este principio, en el derecho laboral se despliegan un conjunto de manifestaciones que tienen como fundamento colocar límites del ejercicio de la supremacía o poder del empleador, como también controlar la entrega de libertades del trabajador.

## CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

#### 4.1.1 Limitaciones

Para comenzar, durante el desarrollo del trabajo de investigación se presentaron diversas limitaciones, la primera limitación consistió principalmente en la dificultad que representó realizar un trabajo de investigación durante la coyuntura de emergencia sanitaria originada por la Pandemia COVID-19 en nuestro país, donde se restringieron diversos derechos fundamentales, y consecuentemente, diversas actividades. Dicha situación limitó la posibilidad de poder acceder a instrumentos de relevancia como jurisprudencias de Juzgados o Salas Laborales de nuestra ciudad, debido a que las instituciones públicas no permitían el acceso. Para superar esta limitación, la autora realizó un cambio de instrumentos, accediendo únicamente a casaciones emitidas recientemente por la Corte Suprema de Justicia y sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

No obstante, la autora de la investigación ha logrado satisfactoriamente obtener resultados mediante los instrumentos adecuados y/o pertinentes, los cuales se plasman en las siguientes líneas de discusión.

#### a. **Discusión del resultado N°01 (En relación al objetivo específico N°01):**

Se utilizaron los instrumentos como: Análisis documental y análisis de sentencias respecto del tema materia de investigación.

Como **primer objetivo específico** tenemos al siguiente: Analizar si el criterio jurisprudencial, retiro de confianza, es causal válida del despido justificado, en virtud de la

legislación nacional, derecho comparado y tratados internacionales.

El retiro de confianza como criterio jurisprudencial ha sido analizado en base de tres sentencias, de las cuales cinco (01) es una casación emitida por la Corte Suprema de Justicia y dos (02) son expedidas por el Tribunal Constitucional. En primer lugar, tenemos a la STC Exp. N°00682-2018-PA/TC-PUNO y STC Exp. N°02340-2017-PA/TC-AYACUCHO, emitidas por el Tribunal Constitucional, que resuelven a favor de la empresa demandada, bajo el argumento que la pérdida de confianza es causal válida para el fin del vínculo laboral entre empleadores y personal de dirección o de confianza; asimismo que la estabilidad laboral depende también de los empleadores. Es decir, aquel trabajador que forme parte de este grupo de trabajadores, no tiene derecho alguno de recibir una indemnización, y que, a su vez, no tiene derecho a un procedimiento de despido justo y digno.

En reiterada doctrina consultada, diversos autores citan a la Casación N°18450-2015-LIMA, siendo controvertida en su decisión, los Jueces Supremos emiten decisión favorable para la empresa demandada, y sostienen que el criterio retiro de confianza es una situación *sui generis* de extinción del contrato laboral, por ser de naturaleza subjetiva. A su vez realizan una comparación entre personal de confianza de la actividad pública y de la actividad privada.

En dicha Casación hace referencia al Art. 40 de la Constitución, que para la Corte Suprema solo es aplicable al personal de confianza del ámbito público, mas no al personal de confianza del sector privado, ya que para éstos últimos solo basta que sean designados por el jefe de área, a diferencia de los trabajadores del sector público, que son nombrados por concurso público, no estando sujetos a la confianza del jefe o superior. Los Jueces consideran que no resulta del todo cierta la regla, bajo la cual, tratándose de trabajadores

confianza, una vez cesados independientemente el motivo, deban recibir en todos los casos una indemnización por despido arbitrario; desde la postura de los magistrados, ello involucraría que la celebración de los contratos de trabajo para ejercer puestos de confianza contengan implícitamente una clausura de indemnización por despido arbitrario, y que en todos los casos de cese de trabajadores, sea cual fuera el motivo incluyendo la pérdida de confianza, el empleador tendría que pagar la indemnización, lo cual resulta descabellado para la Sala Suprema, porque sería una situación de desventaja para el empleador. Ya que el trabajador no tendría la necesidad de probar que se generó un despido arbitrario.

Finalmente concluyen que el personal de dirección o de confianza que ingresaron directamente para esos puestos, no tienen derecho al pago de una indemnización, salvo si ingresaron como trabajadores ordinarios y luego fueron removidos a los puestos de confianza.

En similar sentido, resuelve la STC Exp. N°03501-2006-PA/TC-LIMA y STC Exp. N°03926-2007-PA/TC-LIMA consultadas y encontradas en la doctrina, emitidas por el máximo intérprete de la actual Constitución Política, ambas sostienen que la pérdida de confianza es un caso especial que pone fin al contrato laboral; a diferencia de los despidos por causa grave, que son meramente objetivos, sin embargo, la mencionada “situación especial” es de únicamente subjetiva, es decir, nace de la voluntad del empleador. Así señalan que la pérdida de confianza significa el desempleo, siempre y cuando, el trabajador desde el inicio de sus labores haya ejercido un puesto de confianza o de dirección, dado que, de no ser el caso y al haber ejecutado labores comunes y luego ser removido a este cargo, tendría que retornar a sus labores habituales (restitución), evitando así un abuso del derecho. Bajo la misma línea señala que si ingresaron directamente a puestos de confianza solo cabe la posibilidad de la indemnización o el retiro de la confianza depositada. Con ello, claro está

que el Colegiado asume una posición equivocada respecto del criterio retiro de confianza, puesto que, desde su perspectiva, solo basta que la invoque el empleador, sin acreditar la razón o causa justa de despido, y que además de ello, no tiene en consideración al principio rector del derecho de trabajo, siendo el principio protector, que diversos académicos y juristas señalan que dicho principio se originó para evitar desigualdades entre empleador y trabajador.

De los resultados hallados en la doctrina, tenemos que, Espinoza (2022) asume una posición distinta a lo resuelto en la Casación citada. Para el autor, el ordenamiento nacional no regula expresamente el retiro de confianza, ni lo reconoce como causa justa de extinción del contrato laboral. Así también, señala que no existe procedimiento establecido que determine con exactitud las consecuencias jurídicas en los trabajadores de dirección o confianza.

El autor antes mencionado cita la Casación N° 18482-2015 LIMA, esta a su vez manifiesta que la protección contra el despido arbitrario es válida para todos los trabajadores, sin excepción alguna, ello según lo establecido en los Tratados Internacionales y en nuestra Constitución Política en su Art. 27 (protección contra el despido arbitrario). Es más, de acuerdo a la casación citada y de acuerdo a nuestra postura, se debe realizar una interpretación sistemática de los Art. 22, 23 y 27 de la Carta Magna, junto con lo establecido en la ley de la materia, como el Art 34 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Según ello, ninguna relación laboral debe limitar derechos constitucionales o desconocer la dignidad del trabajador; el derecho al trabajo tiene dos componentes, el primero de ellos es el acceso a un puesto de trabajo y el segundo, es el derecho a no ser despedido excepto se justifique en una causa válida regulada expresamente en la ley. Dichos argumentos reafirman nuestra posición respecto de la indemnización que se debe

otorgar a los trabajadores de dirección y confianza, independientemente si ingresan directamente a esos cargos, debe prevalecer la dignidad de la persona, sin restricciones al núcleo esencial del derecho al trabajo.

Así también, la Casación N°4217-2016-LIMA, emite una decisión que a todas luces va de acuerdo a la normativa jurídica internacional y nacional, y es que hace mención al Art. 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que no excluye en ninguna de sus formas al personal de dirección y de confianza, a la par con ello, precisa que se debe realizar una interpretación sistemática de las normas. Y con ello, existe un único argumento, que este grupo de trabajadores también tienen tutela resarcitoria, ya que la ley es muy clara, cuando señala que todo trabajador está bajo los alcances de la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Dicho esto, existen tratados internacionales ratificados por el Perú que reconocen expresamente el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral de todo trabajador. Los siguientes tratados internacionales son: Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 23), Convenio 158 de la OIT (Art. 4) y Protocolo de San Salvador, (Art. 7). Ahora bien, de la legislación comparada, hemos obtenido que: La Ley Federal del Trabajo Mexicana en su Artículo 9, reconoce a los trabajadores de confianza, y es que para ellos depende de la naturaleza de sus funciones y no de su denominación como tal. Para dicha legislación es necesario que se acredite un motivo razonable que justifique el retiro de confianza, no basta con invocarlo, se requiere acreditar. Quedando claro, que contrasta con lo regulado en nuestro país. Por su parte para Costa Rica, la pérdida de confianza no está regulada expresamente en la ley, no obstante, sí ha sido desarrollada en su jurisprudencia, y es que solo es causal de despido justificado de un trabajador de confianza, cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la

actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe llevándose a cabo con la confianza mutua. Por su parte, en España, en su Art. 11 del Real Decreto, regula la extinción por voluntad del empresario, que, a la lectura del artículo, el trabajador de confianza debe ser resarcido o restituido a su puesto de trabajo, por ningún motivo el trabajador se queda sin protección frente a un despido. Finalmente, tienen un reglamento especial para tratar los criterios sobre trabajadores de alta dirección, y da lugar a una indemnización o reposición del trabajador.

Como vemos, incluso en la legislación comparada, los trabajadores de confianza, independientemente si ingresó como tal o como trabajador ordinario, les corresponde el pago de la indemnización o en su defecto les corresponde la reposición en su anterior puesto, de ser el caso. Bajo esa misma idea, de los antecedentes de trabajos anteriores, hemos rescatado lo señalado por diversos autores, dentro de los cuales tenemos Concha, C. (2014), manifiesta que la falta de regulación sobre la extinción del vínculo laboral del personal de dirección y confianza por el retiro de la misma, hace indispensable formular una propuesta normativa de solución, y es que para el autor, el retiro de confianza no forma parte de las causas justas de despido, sin embargo, sus consecuencias jurídicas sí llevan a una extinción de la relación laboral del personal de dirección y confianza, con la condición que hayan accedido a estos puestos desde el inicio de la relación laboral, naciendo su derecho a la tutela resarcitoria como los demás trabajadores, es decir, a una indemnización por despido arbitrario.

Si bien, existen diversas posturas de los órganos jurisdiccionales, creemos que es necesario que haya uniformidad en las decisiones judiciales, como hemos visto de los hallazgos, se contradicen entre posturas tanto por parte del Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia.

Una vez más, mantenemos nuestra postura analizada conjuntamente con la jurisprudencia y la interpretación de normas jurídicas nacionales e internacionales, y en virtud de ello, el retiro de confianza debe regularse con más detalle por el legislador, establecer supuestos concretos, dejando a un lado la subjetividad que sin duda afecta de miles de trabajadores hoy en día. Considero que se estaría vulnerando la estabilidad laboral, el derecho de defensa del trabajador y el derecho a la no discriminación normativa con la no indemnización por despido arbitrario, y es que nos referimos a la estabilidad laboral de salida, dado que existe ninguna garantía para los trabajadores de dirección o de confianza, luego de su despido, no son sujetos de una indemnización, así también, se vulnera el derecho de defensa, porque en nuestra normativa y en la práctica no hay un procedimiento previo, en el cual el trabajador presente sus descargos contra la causa que genera el retiro de confianza. Y finalmente el derecho a la no discriminación normativa, el legislador debe encargarse de la equidad entre trabajadores del sector privado, y, en consecuencia, no excluir de beneficios que posteriormente serán necesarios tanto para el trabajador como para la carga familiar. Sin duda, es necesaria una modificación del Art. 16 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, que trata sobre las causas de extinción del contrato de trabajo, debiéndose incluir el retiro de confianza con sus determinados criterios.

**b. Discusión del resultado N°02 (En relación al objetivo específico N°02):**

Se utilizaron los instrumentos como: Análisis Jurisprudencial

Como **segundo objetivo específico** tenemos al siguiente: Analizar sentencias de procesos laborales acerca del tratamiento del despido arbitrario a personal de dirección y trabajadores de confianza, emitidas por los órganos judiciales del Perú.

En principio, existen dos posiciones jurisprudenciales contradictorias entre sí, de la

jurisprudencia actual y revisada, algunos magistrados supremos sostienen que para interpretar correctamente el Art 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97, debe tenerse en cuenta el Art. 27 de nuestra Constitución Política que reconoce expresamente una adecuada protección contra el despido arbitrario que le corresponde a cualquier trabajador, sin discriminar o excluir la categoría que puede tener, entendiéndose como “categoría”, la ordinaria, de confianza o de dirección. Siendo así, al personal de confianza les alcanza la tutela resarcitoria a la que menciona el Art. 38 de la ley precitada, pudiendo acceder a una indemnización por despido arbitrario. En ese sentido, el empleador no puede alegar la condición de trabajador de dirección o confianza, pues para los magistrados, la pérdida de confianza no está regulada como causal de despido en nuestro ordenamiento jurídico. Bajo la misma línea de argumentación, en la jurisprudencia revisada citan a la Casación N°2634-2009- JUNIN, la cual señala que el Art 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al determinar el pago de la indemnización no hace distinción alguna sobre las funciones entre un trabajador ordinario, un trabajador de confianza y de dirección, reitera que de ninguna manera la ley busca apartar al personal de confianza del espacio de protección contra el despido arbitrario, añade que éstos trabajadores tienen derecho a la protección contra el despido, una vez terminado el periodo de prueba, y que además ello tiene mucha relación con el Art. 16 de la ley citada, al no contemplar dentro de los supuestos de extinción del contrato, a la resolución unilateral por el retiro de confianza. La Casación 3106-2016-LIMA enfatiza el Art. 22 de la Constitución, dicha norma tiene dos importantes aspectos, el primero el acceder a un puesto de trabajo y el segundo, a no ser despedido sin causa justa, respecto a este último el Art. 27 del texto constitucional citado, refiere sobre la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Entonces, si el trabajador es cesado sin causa alguna, la ley actuará automáticamente y protegerá al trabajador de tal abuso de derecho, ello a su vez, en virtud el Art. 23 de la Carta Magna, alude que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer la dignidad del trabajador. Y es que, para los magistrados, no hay norma jurídica ni constitucional que señale expresamente la exclusión a los trabajadores de dirección o de confianza. Estando a favor de la indemnización por despido arbitrario. En la jurisprudencia revisada citan a las siguientes casaciones, que si bien se encuentran en un periodo distinto, sus argumentos son de suma importancia porque nos da a conocer la postura de los magistrados respecto del tema, y son las siguientes: Casación N°1610-2012- CUSCO, Casación N°6782-2012-JUNIN y Casación N°3002-2012-JUNIN, en ésta última, cita al Art. 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su último párrafo hace mención a la extensión del periodo de prueba, este plazo no puede superar los seis meses en caso de trabajadores de dirección y de confianza en tanto que en su primer párrafo suscribe que una vez terminado el periodo de prueba el trabajador (sin excepción alguna) alcanza inmediatamente el derecho a la protección contra el despido arbitrario, si bien no se menciona expresamente pero se entiende de forma tácita que dicha norma también va dirigida para el personal de dirección y confianza, bajo los mismos argumentos resuelven los magistrados en la Casación N°3398-2017-LIMA. Los magistrados también, relacionan dicho artículo con el Art. 16, 34 y 38 de la Ley antes citada, al no ser regulada expresamente el “retiro de confianza” como causal justa de despido o extinción de relación de trabajo, finalmente hace mención que la indemnización de este grupo de trabajadores se calcula de la misma manera que a los trabajadores comunes. De la misma manera, los argumentos expuestos concuerdan con el antecedente nacional, los autores Zaga, M. & Vilca, I (2017), opinan que el retiro de confianza es un elemento de

esencia subjetiva, puesto que el principal elemento de la confianza es la buena fe que se recae en toda relación laboral, para los autores la pérdida de confianza no ser una razón subjetiva del empleador, pues podría producirse un abuso de derecho, en consecuencia, señalan que deben establecerse criterios y/o hechos de criterios subjetivos, para la existencia de motivos justificados de despido.

No obstante, también existen sentencias que contradicen lo resuelto por las Casaciones antes citadas, en la Casación N°4386-2017-LIMA, los magistrados adoptan el criterio que la terminación del vínculo laboral por retiro de confianza no supone un despido arbitrario. Continúan con su argumentación, que los trabajadores ordinarios o comunes sí tiene derecho a gozar de estabilidad laboral y solo pueden ser despedidos causa justa expresa en la ley, que involucra su conducta o capacidad, no obstante, sostienen que hay una situación totalmente distinta si se trata del personal de dirección o confianza, dado que se están sujetos a la confianza de su empleador, por ello, la pérdida de confianza es considerada como situación especial o sui generis de extinción del contrato de trabajo al ser de naturaleza puramente subjetiva. En ese mismo sentido, la Casación N°16378-2016-LIMA, Casación N°9916-2017-LAMBAYEQUE, Casación N°13704-2017-LIMA y la Casación N°25139-2022-LIMA trabajan sus argumentos, debo añadir que hace una importante mención al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, y reafirman su posición de acuerdo a lo establecido en el Pleno citándolo expresamente sin mayor análisis. En consecuencia, para los magistrados, no se configura un despido arbitrario en referencia al Art. 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo 003-97, dado que la pérdida de confianza no es equivalente a un despido arbitrario, sino es una mera voluntad del empleador, ya que por la confianza se inició la relación laboral, no produciéndose una situación que amerite el pago de una indemnización.

En ese mismo, resuelve la Casación N°25643-2017-AREQUIPA, citando lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, concluyendo que no le corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario a un trabajador de dirección o confianza, de modo que, no es necesario que el empleador acredite o justifique una causa referente a la capacidad o conducta del trabajador.

Debo resaltar la posición adoptada por el Tribunal Constitucional en senda jurisprudencia constitucional de años anteriores y que han sido citadas en las sentencias analizadas, en la STC EXP. N°4516-2004-AA/TC, STC EXP. N°01791-2010-PA/TC, STC EXP. 00078-2006-PA/TC, el máximo órgano de interpretación de la Constitución sostiene que los trabajadores de dirección y confianza no tienen derecho a una estabilidad laboral, además que aquellos que ingresaron directamente en dichos cargos no tienen derecho a la reposición, no obstante, si merecen tutela resarcitoria, es decir, amerita otorgarles indemnización por despido arbitrario. En ese sentido, vemos que la postura adoptada en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, tiene grandes antecedentes desde años anteriores, y que, a la actualidad, muchos jueces la mantienen.

En la STC EXP. N°02104-2016-PA/TC TUMBES, el TC reafirma su posición citando lo siguiente:

*“Sobre el particular, debe recordarse que en el fundamento 3 de la sentencia emitida en el Expediente 03501-2006-PA/TC se precisó: los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de*

naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos”, para el órgano judicial se trataría de un contrato de naturaleza subjetiva, tomando ventaja el empleador, y siendo suficiente invocar la pérdida de confianza para poner finalizaee la relación laboral.

De los antecedentes nacionales, rescatamos que la autora Rospigliosi, D. (2020), manifiesta que nuestro ordenamiento no establece un tratamiento especial sobre la estabilidad laboral del personal de dirección o confianza, por ello, hay una necesidad de elaborar una normativa especial, la normativa actual no excluye a este grupo de trabajadores y que por tanto se encuentran protegidos frente al despido arbitrario, ello según lo suscrito por nuestra Constitución. De igual manera, la autora hace mención a la jurisprudencia nacional, en cuanto a los trabajadores de dirección y confianza del sector público y privado, ya que el análisis de sentencias se limita únicamente a la aplicación de criterios y/o conceptos genéricos, sin realizar una distinción previa entre ambos sectores. Finalmente, señala que existe contradicción entre lo resuelto por la Sala Plena y la norma constitucional, ya que ha privado a los trabajadores que ingresaron directamente a los puestos de dirección y de confianza, de la protección contra el despido arbitrario (no se permite la indemnización), excluyéndolos de toda reparación cuando se les remueva la confianza; cometiendo un grave error.

Asimismo, debemos citar a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, que a la lectura suscribe que las normas referentes a derechos que la Constitución reconoce se interpretan de acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por nuestro país, toma el mismo sentido, el Art. V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. Por ende, se debe tener en consideración el contexto internacional en la

interpretación de los preceptos constitucionales peruanos, especialmente el Art. 27 de la Constitución sobre una adecuada protección contra el despido arbitrario, y es que el retiro de confianza no debe significar que a la empresa se le atribuya una facultad discrecional, es decir, sin expresar causa justa de despido. Debo agregar el argumento planteado por el TC en la STC EXP. N°08257-2006-PA/TC, menciona que la admisión de la pérdida de confianza como causa válida de extinción de la relación laboral significaría una manera de despido arbitrario, representando una forma indirecta de despido incausado, asimismo se observa que el TC, ha resuelto en favor de los trabajadores de confianza o de dirección que ingresaron posteriormente a tal cargo, otorgándoles la reposición. Ahora bien, en contraste con lo analizado, la autora Aranda (2019) tiene aceptación con la decisión de aquellas Casaciones y sentencias del TC, que pusieron en una situación justa y favorable al trabajador, y es que, señala que a lo largo de los últimos años se ha evidenciado que las decisiones judiciales expedidas por la Corte Suprema sobre el pago de una indemnización por despido arbitrario a trabajadores de confianza siguen en gran discusión, dado que, se han emitido pronunciamientos contradictorios, y que es cierto según lo observado. Además, el empleador al despedir a un trabajador que accedió directamente al cargo por el motivo de pérdida de confianza, afecta gravemente la estabilidad laboral de salida, el derecho constitucional al trabajo, al principio de continuidad laboral, y a la garantía de los derechos colectivos. Es bien conocido que, sea establecido con rango constitucional que los trabajadores, sin prestarle mayor importancia a la naturaleza de sus funciones tienen una adecuada protección contra el despido arbitrario; en ese contexto, no hay argumento válido o norma expresa que indique que los trabajadores que ingresaron al cargo de confianza queden de manera directa queden excluidos de una indemnización por despido arbitrario de acuerdo al artículo 38° del T.U.O. del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral. En conclusión, nuestra hipótesis, según lo verificado y observado en la coyuntura jurídica, es cierta, ya que existen pronunciamientos totalmente contradictorios, y a la fecha muchos de ellos, son tomados en cuenta para decisiones judiciales posteriores, que, sin duda, vulneran de manera continua derechos fundamentales del trabajador, y ponen en riesgo su dignidad y el bienestar de su familia o de aquellas personas que dependen económicamente de él.

**c. Discusión del resultado N°03 (En relación al objetivo específico N°03):**

Se utilizaron los instrumentos como: Análisis documental

Como **tercer objetivo específico** tenemos al siguiente: Determinar si el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, incide negativamente en el principio de estabilidad laboral de salida, en el principio de no discriminación y en el principio protector en materia laboral.

En base a los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, existen diversas posturas, no obstante, la doctrina en su mayoría y jurisprudencia en minoría, consideran que se viene afectando gravemente el principio protector con la decisión tomada por los Jueces Supremos en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, así como también consideran que no debe existir diferenciación entre los trabajadores comunes y trabajadores de dirección y de confianza. De igual forma, se mantiene la idea que debería modificarse la normativa laboral, en especial, los artículos referentes al grupo de trabajadores que son objeto de análisis.

A ello debemos sumar, que las autoras Cubas. C, y Moschella, F. (2019) tienen la misma postura adoptada en la presente tesis, señalando que el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, al desconocer el derecho a una indemnización por despido

arbitrario a los trabajadores que de forma directa ingresaron a un cargo de dirección o de confianza cuando la empresa les retira, valga la redundancia, la confianza depositada, vulnera gravemente el principio de separación de poderes y el principio de reserva de ley, siendo que el órgano judicial supremo instituye arbitrariamente un supuesto de despido no contemplado expresamente por el legislador, quien en atención al Art. 27 de la Constitución Política vigente desarrolla la adecuada protección contra el despido arbitrario en la LPCL, y a su vez el Pleno transgrede el principio de supremacía constitucional, al realizar una interpretación sumamente apartada de la Constitución, incentiva a desamparar a los trabajadores de dirección o de confianza que ingresa de forma directa a tales cargos, pasando por el alto el derecho constitucional a la adecuada protección contra el despido arbitrario. Claro está, que es de suma importancia que los órganos judiciales supremos emitan una decisión uniforme respecto del tema, es más, se requiere que los legisladores realicen su función, y modifiquen el Art. 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de establecer criterios idóneos y/o adecuados que tutelen los derechos laborales de todo trabajador, sin excepciones.

Así también, debemos tener en cuenta un aspecto importante, que es la estabilidad laboral en nuestro país y que está siendo afectada gravemente por lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo. Como es bien sabido, el derecho al trabajo tiene dos criterios fundamentales, el primero de ellos es acceder a un puesto de trabajo, y el segundo es, no ser despedido salvo por causa justa regulada expresamente en la ley. Atendiendo ello, lo acordado por los jueces supremo no reconoce la estabilidad laboral de salida, ignorando los derechos fundamentales de todo trabajador, dejándolos en la desprotección total. Para los autores consultados, la justificación legal de la indemnización por despido arbitrario es que el trabajador necesita de una compensación por la pérdida de estabilidad en el trabajo,

emocionalmente como económicamente. Además, que la indemnización es como una especie de seguro de desempleo, que ayuda en gran medida al trabajador durante el periodo de desocupación, no obstante, en senda jurisprudencia revisada emitida por el Tribunal Constitucional, la estabilidad laboral depende únicamente del empleador, creando un escenario de absoluta arbitrariedad y/o subjetividad, dejando a su suerte al trabajador del sector privado. De otro lado, también se ve afectado el principio de no discriminación, y como lo hemos señalado anteriormente, la discriminación laboral se plasma en el art. 1 del Convenio Internacional del Trabajo, y es “toda distinción, exclusión o preferencia carente de justificación suficiente, que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo”, la diferenciación en la ley sobre tutela resarcitoria discrimina y excluye a un cierto grupo de trabajadores, sin razón alguna. Cabe señalar, que Uriarte (2011) indica que el principio de no discriminación tiene como objetivo la eliminación de diferencias injustificadas entre trabajadores, con ello, queda claro que los órganos judiciales vulneran en gran medida este principio. No debemos olvidar que la doctrina ha identificado tres elementos del principio de no discriminación, el primero de ellos es que los prejuicios están basados en el error, es decir, no corresponden a razones objetivas; claramente la no indemnización está basada en razones subjetivas, es decir, nace por decisión del empleador al retirarle la confianza al trabajador, sin mayor justificación o causa justa regulada en la ley. El segundo elemento es que existe un fuerte contenido evaluativo, emocional y el tercero es que una decisión de tipo categorial, esto quiere decir, que afecta a los miembros de una determinada categoría por el solo hecho de formar parte, es decir, solo afecta a los trabajadores de dirección o de confianza que ingresan directamente a dichos puestos.

Si bien, a nivel jurisprudencial, el Tribunal Constitucional ha señalado que es una obligación del Estado y de cada individuo evitar toda forma de discriminación entre ciudadanos, ello no se plasma en sus sentencias sobre indemnización a los trabajadores de dirección o de confianza, siendo totalmente contradictorio en sus argumentos. Habiendo revisado la doctrina y sentencias de órganos judiciales, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional es inconstitucional a todas luces, afectando derechos reconocidos en nuestra Constitución y derechos humanos reguados en Tratados Internacionales, en los que el Perú es parte. Por último, la ausencia de regulación en cuanto a la extinción de la relación laboral del personal de dirección o confianza por retiro de confianza, nos parece importante y necesario plantear una nueva propuesta normativa de solución que vaya de acuerdo a una interpretación sistemática entre las normas laborales, la Constitución y Tratados Internacionales. Dado que, hasta la fecha, tomando en cuenta la reciente Casación N°25139-2022-LIMA, las Salas Supremas vienen aplicando lo decidido en el VII Pleno en cuestión, sin mayor análisis de la normativa constitucional.

## **4.2 Conclusiones**

- De la investigación realizada se concluye que el retiro de confianza, es un supuesto muy cuestionado tanto en la jurisprudencia como en la comunidad jurídica (especialistas en la materia y jueces); de acuerdo a la interpretación llevada a cabo del ordenamiento jurídico nacional e internacional, así como también de la legislación comparada, tal supuesto contraviene los derechos fundamentales de los trabajadores de dirección y de confianza. No se puede alegar, como causal válida de despido, si el trabajador no puede hacer uso de su derecho de defensa dentro de un procedimiento previo a la decisión tomada por el empleador (despido). Vinculado a

este supuesto, tenemos al principio de la estabilidad laboral relativa, se debe tener en cuenta su cumplimiento, además del principio de irrenunciabilidad de derechos, esto es, la protección frente al despido arbitrario suscrito en la Constitución Política del Perú que tiene todo trabajador sin exclusión alguna, cabe agregar que no existe uniformidad respecto de este criterio, es decir, de la protección frente al despido arbitrario del personal de dirección y de confianza en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, asimismo el retiro de confianza es un criterio que requiere ciertos parámetros que deben ser regulados a fin de evitar cualquier despido arbitrario con apariencia de despido justificado y/o válido hacia los trabajadores de dirección y de confianza.

- Las sentencias de la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional son contradictorias, pocas de ellas concuerdan con nuestra tesis, y otras sentencias (en su mayoría) consideran que los trabajadores no tienen derecho a una indemnización. Ante ello, el sistema constitucional vigente no realiza diferenciación alguna sobre la adecuada protección que le corresponde al personal de dirección o de confianza y a los trabajadores ordinarios, frente a un despido arbitrario; en ese contexto, considero que la controversia se origina de una errónea interpretación por parte de los órganos judiciales, la cual hemos evidenciado, que muchos jueces no toman en cuenta las normas infra constitucionales, que protegen al trabajador contra el despido arbitrario sin considerar el criterio de retiro de confianza. Es necesario introducir en nuestro ordenamiento jurídico la tutela resarcitoria para los trabajadores de dirección y confianza, por ello, es de suma importancia establecer un criterio uniforme respecto de este grupo de trabajadores y aclarar el panorama actual, no siendo suficiente un

Pleno Jurisdiccional Supremo, creemos que para este tema, debe existir un precedente vinculante debidamente motivado de acuerdo a la normativa actual y a los tratados internacionales, a fin de obtener una sola decisión y evitar decisiones judiciales contradictorias que vienen emitiendo los órganos judiciales peruanos, atendiendo también al derecho de igualdad ante la ley y la seguridad jurídica de todos los trabajadores.

- Se concluye que el VII Pleno Jurisdiccional en materia laboral y previsional incide negativamente en la protección de derechos fundamentales del personal que ingresan directamente a un cargo de dirección y confianza, ya que no les brinda la tutela resarcitoria debida y adecuada, por ello, dicho pronunciamiento sería ilegal cubierto de una falsa legalidad y validez, contraviene normas laborales, siendo que no es posible desconocer derechos laborales amparados por nuestra Constitución y Tratados Internacionales de los que el Perú es parte y están debidamente ratificados, transgrediendo el principio de estabilidad laboral relativa de salida, el principio de no discriminación (igualdad ante la ley), y principalmente el principio rector del derecho laboral, refiriéndonos al principio protector. Lo resuelto por la Corte Suprema y Tribunal Constitucional solo evidencia un trato discriminatorio y desigual entre trabajadores, en consecuencia, surge la necesidad de una modificación legislativa en el Art. 16 y 34 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral con la finalidad de regular los criterios y/o supuestos de despido del personal de dirección y de confianza, así como su tutela posterior al finalizar el vínculo laboral.

## REFERENCIAS

- Aranda, M. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12183>
  
- Arévalo, J (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico. <https://www.pj.gob.pe/doc>
  
- Blancas, C. (2002). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Ius Et Veritas, (25). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213>
  
- Blancas, C. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Lima: Derecho PUCP, (68). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839/2768>
  
- Campos, R. (2005). *¿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*. Lima: Derecho & Sociedad, (25). <http://revistas.pucp.edu.pe>
  
- Carrillo, M (s.f). *La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267007.pdf>
  
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. (3ª ed.). Buenos Aires. <http://alcazaba.unex.es>.
  
- Centro de Información Jurídica en Línea (s.f) Costa Rica. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTgy>
  
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de

Derecho. (Tesis de maestría). Lima, Perú.  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244>

- Cubas, C. y Moschella, F. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*. (Tesis de maestría) Esan. Lima, Perú.  
<https://repositorio.esan.edu.pe>
  
- Ferro, V. (s.f) *Estado Actual de la Estabilidad Laboral en el Perú*.  
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-61-90.pdf>
  
- Franco, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. Lima: Revista de Derecho. (52).  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view>.
  
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: Interamericana Editores S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
  
- Landa, C. (2014). *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Lima: THÉMIS-Revista De Derecho, (65). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
  
- Lalanne, J. (2015). *Los principios del derecho de trabajo*. Lima: Revista de Derecho. (11).  
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/index>
  
- Lavi, C. (2018). *Efectos de la extinción del vínculo laboral por pérdida de la confianza en el sector privado*. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio>
  
- Macías, M. *Estabilidad en el empleo: Estudio comparado de México y España*. Instituto de investigaciones jurídica UNAM. 2006 [Ubicado el 01 XI 2016]  
<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/4/1968/24.pdf>, p.15.

- Marceth, M. y Bogantes, G. (2006). *La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: Análisis doctrinario y jurisprudencial*. San José: Universidad Estatal a Distancia. (Tesis de Maestría). <https://repositorio.uned.ac.cr/bitstream/handle/120809/1429/La%20perdida%20de%20confianza%20como%20causal%20de%20despido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  
- Neves, J. (2012). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
  
- Neves, J. (s.f) *La Estabilidad Laboral en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://dialnet.unirioja.es>
  
- Obando, J. (2018). *El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe>
  
- Pacheco, L. (2015) *Los principios del derecho de trabajo*. Piura: Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/>
  
- Pasco, M. (1994). *El principio protector en el derecho procesal del trabajo*. Lima: IUS ET VERITAS. (94). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6718>
  
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-17006>
  
- Rivera, A. (2017). “*La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-AA/TC-caso Huatuco*”. Universidad Ricardo Palma. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú. <https://repositorio.urp.edu.pe>
  
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. 1ra edición. Lima: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>

- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*.  
[http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf)
  
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima, Perú.  
<https://www.academia.edu>
  
- Toyama, J. (2014). *Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza*. Lima: THĒMIS-Revista De Derecho, (65).  
<http://revistas.pucp.edu.pe>
  
- Ulloa, D. (2011). *El despido libre de los trabajadores de confianza: a propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional*. Lima: IUS ET VERITAS, 21(43).  
Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe>
  
- Uriarte, O. (2011) *Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación*. Lima: Derecho & Sociedad Edición 37.  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7792215.pdf>
  
- VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2015). 1ª ed. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.  
[https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591871800.pdf](https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591871800.pdf)

# ANEXOS

### ANEXO Nº 01: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

<b>AUTOR</b>	
<b>TITULO</b>	
<b>AÑO DE PUBLICACIÓN</b>	
<b>RESUMEN</b>	
<b>ANÁLISIS</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## ANEXO Nº 02: GUIA DE ANALISIS JURISPRUDENCIAL

<b>DATOS DE LA SENTENCIA</b>	
<b>Nº DE EXPEDIENTE:</b>	
<b>DEMANDANTE:</b>	
<b>DEMANDADO</b>	
<b>MATERIA:</b>	
<b>FECHA DE EMISIÓN:</b>	
<b>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</b>	
<b>ANALISIS</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	