

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

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.

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autor:

Hugo Ynocente Fernandez Jauregui

Asesor:

Mg. Tiana Marina Otiniano López

Trujillo - Perú

2021

• • •

## DEDICATORIA

A mis padres que desde el cielo iluminan mi camino.

## AGRADECIMIENTO

A Dios Omnipotente y Omnipresente a mis Queridos hijos por su apoyo incondicional.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
1.1. Realidad problemática .....	8
1.2. Antecedentes .....	9
1.3. Bases teóricas.....	14
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Objetivos .....	31
1.5.1. <i>Objetivo general</i> .....	31
1.6. Hipótesis.....	32
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>34</b>
2.1. Tipo de investigación y diseño de investigación.....	34
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	37
2.4. Procedimiento .....	38
2.5. Aspectos Éticos.....	38
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>56</b>
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>62</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 2.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 3.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 4.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 5.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 6.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 7.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 8.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 9.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 10 .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 11 .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 12 .....</b>	<b>54</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1 .....</b>	<b>55</b>
-----------------------	-----------

## RESUMEN

La investigación tiene por objetivo determinar los 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. Y como metodología utiliza la investigación cualitativa – descriptiva, como método de investigación usa el análisis, la síntesis y el exegético, además de utilizar el muestreo no probabilístico en la cual hace uso de (6) sentencias del Tribunal Constitucional,(4) Casaciones de la Corte Suprema de Justicia y (1) VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. Como Resultados primero se indican los criterios de la que usó el Tribunal constitucional son: el retiro de la confianza por parte del empleador, quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición sino la indemnización, cuando el trabajador ingresó a laborar mediante concurso público, el puesto que ocupaba el demandante fue clasificado como el de confianza, las labores del recurrente no fueron de dirección o de confianza, siendo cesado por una decisión unilateral del empleador sin expresar causa y segundo la Corte Suprema determinó como criterios, la admisión de la causal de contravención al derecho a un debido proceso en resguardo de los derechos procesales con valor Constitucional, el trabajador de dirección o de confianza tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Y como conclusiones en las diferentes Casaciones emitida por la Corte Suprema de Justicia y Sentencias del Tribunal Constitucional, muestran que existe conflictos entre ellas las cuales, en parte de ellas le otorgan la indemnización al trabajador de confianza y en otras les otorgan la reposición. No obstante, no habiendo uniformidad de criterios por parte de los Jueces Supremos de ambas instituciones.

**Palabras clave:** Trabajador de confianza, Personal de Dirección, despido arbitrario, Jurisprudencia, Legislación Laboral.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El presente trabajo de investigación se enfoca en base a la naturaleza del contratado un personal de dirección y trabajador de confianza y cómo se va a dar la indemnización del mismo, se sabe que el Texto Único Ordenado del D. L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla en los Art. 43 (...)Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Art. 44 Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior. En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Sin embargo, la norma no es clara respecto a la indemnización del trabajador de confianza del régimen laboral privado, por la cual nos llevó a investigar Jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, debido a las diferencias de opiniones



en dichas Jurisprudencias existiendo una serie de controversias respecto a la aplicación e interpretación de la ley en sí.

Tenemos que el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en la cual nos encontramos con diversas contradicciones en la temática de indemnizar a un trabajador de confianza, lleva a diversas empresas privadas de aprovecharse de este vacío legal; por la cual la empresa privada no indemniza a un trabajador de confianza al darse las circunstancias de retirarse la confianza y ser despedido arbitrariamente. Para dar respuesta a esta temática que se está abordando, sea realizado las pesquisas de diversas instituciones a nivel local, nacional e internacional.

## **1.2. Antecedentes**

En cuanto a los antecedentes de investigación se presenta en tres niveles: internacional, nacional y local.

### **A nivel internacional**

En Ecuador la investigadora Dávila A. (2018) en su trabajo de investigación titulada: “Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código del trabajo del Ecuador” en la que aplica una investigación descriptiva – cualitativa y concluye que:

- Las funciones de confianza en el Ecuador no se definen por quienes posean un cargo que sea jerárquicamente superior (jefaturas, gerencias de pares o administración) no obstante, por quienes realizan funciones o tareas con un nivel alto de responsabilidad; y no tengan un superior inmediato, a quien tengan que consultarle por cada decisión, y que tenga contacto directo e inmediato con el empleador.
- Las funciones que involucran dirección y de representación del empleador en la legislación ecuatoriana, por lo que las empresas no deben caer en el error de asignar

esa categoría a cualquier empleado. También, en casos que sucedan algún tipo de controversia entre el empleado y el trabajador, estos podrán demandar a los trabajadores que se encuentren en calidad de trabajadores en funciones de confianza, al ser responsables solidariamente de la empresa.

- Menciona las conclusiones que, en Perú, la norma está avanzada referente a las funciones de personal de confianza y de dirección, estableciendo que no son sinónimos y que van en orden jerárquico acorde a su relevancia, en este caso ambas figuras se encuentran como sección al límite de la jornada diaria, pero las normas permiten a los trabajadores que consideran que no tienen que poseer esa calidad, al apelarla a la autoridad laboral competente.

## **A Nivel Nacional**

La investigación de Zapata D. (2018) titulada: “La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación N° 18450 - 2015” trata sobre la estabilidad laboral la cual constituye el principio de permanencia del empleo que tiene por objeto otorgar a los trabajadores, haciéndolos merecedores de la protección y garantía contra la inestabilidad; con la finalidad de proporcionarles seguridad de sus ingresos, la satisfacción de sus necesidades, su subsistencia y permanencia. Concluyendo la investigación en que la Jurisprudencia Nacional carece de predictibilidad en los fallos referidos al otorgamiento de la indemnización por concepto de despido arbitrario en virtud de la falta de regulación al respecto. La postura adoptada en esta investigación a favor del pago de la indemnización se condice con diversos instrumentos internacionales y sobre todo con una visión constitucional del Ordenamiento Jurídico Laboral que prescribe el trato discriminatorio y se aboca al respeto y protección de la parte más débil en una relación laboral.

En Cajamarca Álvarez E. y Cabrera L. (2020) en su investigación titulada: “Transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado” como objetivo busca determinar la transgresión del principio de igualdad en la estabilidad laboral de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado. Aplica un tipo de investigación cualitativo – no experimental. Y como conclusiones presenta que las condiciones de la estabilidad laboral en el ámbito privado, existen características discriminatorias, por lo que en la realidad no existe la estabilidad laboral para los trabajadores de este régimen. El autor alega que al aplicar el principio de la igualdad coteja la igualdad de las condiciones laborales entre los trabajadores ordinarios y los trabajadores de confianza o de dirección que no existe un trato igualitario, bajo esta perspectiva, en búsqueda del equilibrio, propone brindar por parte del empleador un tiempo razonable de 30 días hábiles, para sopesar el efecto del retiro de confianza de manera injustificada, y el trabajador encuentre un sustento económico.

### **A Nivel Local**

A nivel local tenemos la tesis Minchola M. 2017, “Trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado peruano y el derecho a la indemnización por despido arbitrario” que tiene como objetivo determinar si existe afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores calificados como de confianza, de acuerdo al artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo se busca determinar si el retiro de la condición de confianza o dirección a un trabajador que ingreso a laborar en este cargo, incide en el pago de una indemnización por despido arbitrario como derecho fundamental del

trabajador en el marco de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en los periodos comprendidos entre los años 2003 al 2015, concluyendo de esta manera que no existe un criterio uniforme ni en la Doctrina ni en la Jurisprudencia respecto a la pérdida de confianza como causal de despido arbitrario, sin embargo debemos evaluar que la pérdida de confianza se basa en criterios subjetivos y objetivos para lo cual se plantea una reforma legislativa del artículo 34° en la cual se regule de forma específica la actual situación de los trabajadores de confianza.

Así mismo, tenemos también la tesis de Aranda M. (2019) que lleva de Título “La Estabilidad Laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo”, realizada en la Universidad Nacional de Trujillo. Trata sobre la afectación de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que ingresaron directamente al cargo cuando el empleador decide despedirlo por pérdida de confianza, el autor hace uso de las sentencias emitidas de la Corte Suprema 2013 al 2017, donde su criterio inicial era otorgar la indemnización por despido arbitrario al personal despedido por retiro de confianza al no constituir esta una causa de despido; sin embargo, con el tiempo dicho criterio ha ido variando en el sentido que la Corte Suprema consideró que aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza; no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador le retire la confianza, logrando inferir que la pérdida de confianza; no constituye causa justa de despido al ser decisión unilateral y subjetiva del empleador que afecta el principio de estabilidad laboral del trabajador, concluyendo así la investigación en que los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema sobre el tema tratado continúan en controversia de tal manera que la decisión del empleador de despedir por pérdida de confianza al trabajador de confianza que ingresó directamente al cargo, afecta a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, a la

continuidad laboral, y a la garantía de los derechos colectivos, sumado esto no existe una adecuada protección ni fundamento Jurídico valido, que establezca que los trabajadores de confianza que ingresaron directamente queden excluidos de la reposición a su centro de trabajo, y simplemente puedan solicitar una indemnización de acuerdo a la Legislación.

En la Universidad Privada Antenor Orrego, la investigadora Roeder N. (2019) cuyo título de la investigación es: “Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza” cuyo objetivo de investigación es Determinar de qué manera el ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza. Como metodología emplea tipo de investigación básica descriptiva. Como conclusiones presenta que el ordenamiento jurídico laboral peruano garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que iniciaron la relación laboral como trabajadores ordinarios, al ser despedidos arbitrariamente, el Tribunal Constitucional se ha referido a favor del trabajador, ordenando la reposición a su puesto inicial. Y en cuanto al ordenamiento laboral peruano no se configura un despido arbitrario cuando los trabajadores de confianza que ingresaron a laborar bajo esta situación especial son despedidos por retiro de confianza, toda vez que se desconoce el derecho a la estabilidad laboral.

En la Universidad César Vallejo la investigadora Gómez T. (2018) en su investigación titulada: “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional” tiene como objetivo determinar si es uniforme o controversial, el criterio respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, adoptado en la jurisprudencia nacional en el periodo 2015-2018. Como metodología emplea un diseño no experimental- transversal y descriptivo. Y como conclusiones tiene sustentar que existen diversos criterios adoptados en la Jurisprudencia Nacional, en relación a la estabilidad

laboral de los trabajadores de confianza, son controversiales, lo cual genera predictibilidad en las resoluciones y por ende termina generando la inseguridad jurídica.

### 1.3. Bases teóricas

La investigación trata sobre los 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, se tiene en cuenta lo resuelto en diferentes sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y las casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia.

En cuanto a los **trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado, se conceptualizará y definirá según la doctrina, la legislación y la jurisprudencia.**

El trabajador de dirección según el Tribunal Constitucional, citado en la revista El Portal Laboral (2008), conceptualiza al personal de dirección, que lleva implícita la calificación de confianza. Son los que ejercen la representación general del empleador frente a los trabajadores o a terceros, que lo sustituye y que comparten funciones de administración y control, de la cual las actividades y grado de responsabilidad dependen de los resultados de la actividad empresarial.

El trabajador de confianza, según Cabanellas E. (citada en Egos J., 1991) afirma que: “Los de confianza difieren de altos empleados por que ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección” Asimismo Cantón M. (citada en Egos J., 1991) alega que:

*“Debemos considerar que los trabajos de confianza incluyen a quienes fijan las políticas generales de la empresa; a quienes mediante decisiones que la obligan ejecutan esas políticas generales; quienes supervisan en forma directa la ejecución del trabajo encaminada a los fines de la empresa y por último quienes inspeccionan diversos aspectos como son el mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones o bien el control de calidad”*

Asimismo, Cantella (1991) conceptualiza y menciona la problemática sobre el trabajador de confianza, y afirma que:

*“Como puede observarse, la delimitación del concepto del "trabajador de confianza" no es sencilla, ni puede resolverse con criterio simplista; pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptualizado el legislador; y, que van desde los empleados que tienen funciones donde se demanda responsabilidad y honradez de parte del trabajador, hasta aquellas en las que el trabajador debe guardar secretos por mantener determinado contacto con la vida íntima del empleador o porque se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como es el caso del tesorero, pagador, secretaria, etc.” (p. 111)*

Por lo que se colige que el trabajador de confianza sostenido por Cabanellas, son aquellos que ocupan puestos de menor jerarquía que los que ostentan los empleados de dirección. En cuanto a Antón, el concepto que atribuye al trabajador de confianza, viene a ser un concepto que es atribuido al trabajador de dirección, más no el de confianza, según la línea de la presente investigación, dado que el que ejerce decisiones en la empresa es el trabajador de dirección o personal de dirección, más no el de confianza( ....)

Por lo tanto, después de revisar conceptos en líneas anteriores, se tiende a colegir la diferencia entre personal de dirección y trabajador de confianza; según la revista jurídica: La Ley (2021) considera que el trabajador de dirección son todos aquellos trabajadores que sustituyen al empleador, ejercen la representación general del empleador frente a terceros u otros trabajadores, también realizan funciones administrativas, supervisión y realizan funciones de alta responsabilidad (su participación es de suma importancia en la conducción y resultado de la empresa). Mientras que los trabajadores de confianza son aquellos que, por trabajar en contacto directo y personal con el empleador, o con el personal de dirección acceden a secretos industriales, secretos comerciales, secreto profesionales e información de carácter reservado, se consideran a quienes emiten opinión o información al personal de dirección, que permite la toma de decisiones empresariales. La misma revista habla de la calificación del trabajador de dirección o de confianza, ello dependerá del tipo de servicios que realiza el trabajador de dirección o de confianza, no tanto por el nombramiento. Pero, existen ciertas formalidades; sin embargo, lo esencial es el tipo de servicios. Si se considera correcta la calificación, pero no se cumple con la formalidad, esto se subsana. Por otro lado, si no es correcta la calificación, pero cumple con la formalidad, la calificación no va a tener un efecto legal y puede ser impugnada. Ahora, en cuanto a la importancia de la calificación, la revista alega que el trabajador de dirección para poder obtener su estabilidad en el cargo el periodo de prueba se puede ampliar de 3 meses a un año; además, no puede ser miembro de sindicato, ello siempre y cuando el estatuto lo estipule, tampoco se aplican convenios colectivos, no pudiendo ejercer el derecho a huelga, se encuentra excluidos del pago de las horas extras, ni registran control de asistencias; además, sino hacen uso de su periodo vacacional no tienen derecho al pago de uso vacacional o de indemnización, por lo que, no tienen derecho a un descanso sustitutorio, ni al pago del descanso semanal obligatorio, cuando no haya gozado de su día de descanso semanal. En cuanto a la estabilidad laboral,



los trabajadores de dirección o de confianza no gozan de estabilidad laboral por haber ingresado a laborar directamente a la empresa, en caso su empleador le retire la confianza.

En cuanto al marco normativo nacional, la Constitución Política del Perú, en el artículo 22, establece que: “el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” este derecho constitucional implica dos aspectos muy relevantes el de acceder a un puesto de un trabajo y el derecho a no ser despedido a no ser por causa justa; no obstante el artículo 27, indica que la ley, otorga al trabajador, adecuada protección contra el despido arbitrario, en tal sentido los trabajadores de dirección y confianza no se encuentran excluidos de la adecuada protección contra el despido arbitrario que establece la constitución,. Asimismo, en cuanto al vínculo de la Constitución se proyecta *erga omnes*, no solo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquellas establecidas entre particulares.

Asimismo, la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, este aspecto es denominado como la “*eficacia inter privatos*” o *eficacia* frente a terceros de los derechos fundamentales.

En toda relación laboral se establece una situación de disparidad; es decir no existe uniformidad, donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia; ósea de superioridad sobre el trabajador; ante el cual el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador (lo que se interpreta que protege al trabajador por estar en mejor jerarquía, ya que es el empleador el que tiene preeminencia); desde tal óptica, las atribuciones son acciones que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido

los derechos del trabajador; de tal manera, no puede devenir en forma de ejercicio irrazonable.

Por esta razón la Constitución en el Artículo 23, segundo párrafo, establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador.

También, en cuanto al marco normativo nacional, según el TUO de la D.L. 728, Ley de Productividad y competitividad laboral – D.S. 003-97-TR, en el artículo 43, define como trabajador de dirección “Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial (...)” y en el mismo cuerpo normativo del mismo artículo en el segundo párrafo, “Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”

Del mismo modo, el artículo 10 de la Ley 728, contempla lo siguiente:

*“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza*

*o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección”*

No obstante, el artículo 16, del mismo cuerpo normativo, estipula sobre las causas de extinción del contrato de trabajo las cuales son:

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

En cuanto a los tipos de despidos la Ley 728, contempla cuatro tipos de despido. Despido justificado, despido arbitrario, despido nulo o nulidad de despido, despido indirecto.

En cuanto al despido justificado, en el artículo 22 de la Ley 728, estipula:

*“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de 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 proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”*

En lo que refiere este despido justificado el empleador se basa en la capacidad y conducta relacionada con el trabajador la misma que debe ser demostrada en juicio por el empleador, por lo que en el artículo 23, del cuerpo normativo en mención, de forma específica estipula las causas que son:

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.*
  
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;*
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.*

Asimismo, son causas justas de despido relacionadas con su conducta del trabajador, ello está estipulado en el artículo 24, de la Ley 728:

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

En cuanto al despido arbitrario:

Despido arbitrario o injustificado según el artículo 34 de la Ley 728, estipula:

*“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización”*

En el despido arbitrario el legislador establece que el empleador demuestre una causa justa durante el juicio de no ser así, el trabajador deberá ser indemnizado.

En cuanto al despido nulo, en el artículo 29 de la Ley 728, estipula:

*“Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a). La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.*
- b). Ser candidato a representante de los trabajadores o haber actuado en esa calidad;*
- c). Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f del artículo 25;*
- d). La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.*
- e). El embarazo, el nacimiento y sus consecuencia y el nacimiento o la lactancia; si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causas justas para despedir”*

En el presente tipo de despido tiene como motivo el trabajador afiliado a un sindicato; asimismo, ser candidato o representar a los trabajadores; así también, haber interpuesto ante las autoridades una queja o proceso contra el empleador. Haciendo mención al artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú, en la que regula sobre la no discriminación y la igualdad ante la ley. Y, por último, la protección a la mujer en lo que corresponde a su embarazo al nacimiento del niño y sus consecuencias derivadas de lo mismo.

En cuanto al despido indirecto: Despido indirecto y también llamado hostilidad, contemplado en el artículo 30 del D.S. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

*“Son actos de hostilidad equiparados al despido los siguientes:*

- a). La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobados por el empleador*
- b). la reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.*
- c). El traslado del trabajador al lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.*
- d). La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador*
- e). El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia*
- f). Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquiera otra índole*
- g). Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador*
- h). La negativa injustificada, de realizar ajustes razonables, en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.*

*el trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador, imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales, para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostigamiento sexual se investigan conforme a la ley sobre la materia”*

En el despido indirecto u de hostilidad, donde el legislador contempla como acto de hostilidad, falta de pago a la remuneración, reducción de la categoría del trabajo del cargo, asimismo, el traslado del trabajador a otro lugar con la finalidad de ocasionarle perjuicio, así como las medidas de seguridad e higiene, la violencia o faltamiento de palabra en agravio del trabajador, los actos de discriminación, y los actos contra la moral.

### **Criterios utilizados para resolver las controversias judiciales, según el Tribunal Constitucional sobre los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado en las jurisprudencias.**

Para considerar los criterios que utiliza la máxima institución autónoma en justicia en nuestro país, es fundamental conceptualizar y caracterizar a la institución que viene a ser el Tribunal Constitucional. Según la Ley N° 28301, es el órgano supremo de máxima interpretación y control de la carta magna. Como principal característica tiende a ser autónomo e independiente, dado que en el ejercicio de sus atribuciones no depende de ningún órgano constitucional. En el artículo 1, señala: “(...) Se encuentra sometido sólo a la Constitución y a su Ley Orgánica. El Tribunal Constitucional tiene como sede la ciudad de Arequipa. Puede, por acuerdo mayoritario de sus miembros, tener sesiones descentralizadas en cualquier otro lugar de la República”. Asimismo, en el artículo 2, de la misma ley, señala que: “El Tribunal Constitucional es competente para conocer de los procesos que contempla el artículo 202 de la Constitución, El Tribunal puede dictar reglamentos para su propio funcionamiento, así como sobre el régimen de trabajo de su personal y servidores dentro del ámbito de la presente Ley. Dichos reglamentos, una vez aprobados por el pleno del Tribunal y autorizados por su Presidente, se publican en el Diario Oficial El Peruano”. Otra de sus características, señala el artículo 8: “Conformación El Tribunal está integrado por siete

miembros, con el título de Magistrados del Tribunal Constitucional. Son designados por el Congreso mediante resolución legislativa, con el voto de los dos tercios del número legal de sus miembros (...).

Además, es importante considerar que es una institución altamente calificada para revisar los procesos inconstitucionales; es decir, que van en contra de la constitución, o que contravienen con normas prescritas en la constitución. No obstante, revisa los procesos de puro derecho, lo que quiere decir que no ve temas de forma, sino de fondo, buscando salvaguardar el máximo derecho de la persona; además de buscar el bien común de la sociedad.

En cuanto a la jurisprudencia, la Ley N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral (Art. 34 y Art. 38), así mismo las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional STC N° 746-2003-AA/TC, STC N° 4492-2004-AA/TC, STC N° 2358-2005-PA/TC, STC N° 78-2006 PA/TC STC N° 3501-2006-PA/TC, señala que la falta de confianza no es una causal de despido o que la indemnización por despido arbitrario procede ante una extinción injustificada del contrato de un trabajador de dirección o de confianza. Asimismo, la STC N° 01792010/PA/TC en el fundamento 6, señala que los trabajadores quienes asumen un cargo de confianza son los que están supeditados a la confianza del empleador. Por lo que, el retiro de la confianza, puede ser invocado por éste, lo que constituye una situación especial, que extingue el contrato de trabajo, al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de despidos por causa grave que vienen a ser objetivos. También, la STC N° 1042 – 2007 – PA/TC, en el fundamento 3, señala que un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume los cargos de responsabilidad directa o también conocida de confianza, siendo de carácter temporal; la cual no conlleva a la estabilidad laboral. De igual forma, la STC N° 641 – 2010 – PA/TC, en el fundamento 6, señala que el demandante que



ostentó el cargo de director administrativo, el Tribunal concluye que las funciones realizadas por la demandante, estaban sujetas a la confianza de los empleados por lo consiguiente, no se había producido un despido encausado, no habiéndose vulnerado derechos del trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

El Tribunal Constitucional, regula sobre los despidos generando una incorporación de una serie de supuestos que vienen a ser adicionales en el marco legal, por medio de sus sentencias o fallos, algunas son de carácter vinculatorio que poseen la categoría de precedentes vinculantes. Cabe citar el caso de Telefónica del Perú, con el expediente 1124 – 2002 – AA/TC, expediente 976 – 2001- AA/TC y el expediente 0206 – 2005 – PA/TC, en dichas sentencias se ha configurado clases de despidos, las cuales son:

- El despido incausado o Ad Nutum
- El despido fraudulento
- El despido represalia
- El despido por vulneración de derechos fundamentales

En cuanto al despido encausado o Ad Nutum, se da cuando es cesado o lo desvinculan del trabajo, sin expresar el empleador la causa o el motivo, es por eso que el Tribunal Constitucional le dio a la denominación Ad Nutum (sin causa), esto se basa en el criterio de razonabilidad y proporcionalidad, indicando que no es una indemnización por el contrario viene a ser la reposición del trabajo, a su centro de trabajo, por la cual el trabajador debe interponer su demanda por despido incausado o Ad Nutum, mediante la vía de acción de amparo, para con ello lograr la reposición a su centro de trabajo, no obstante de plantear o

de ser planteada la demanda, ante el órgano de justicia ordinario laboral, solamente accedería a la indemnización por despido arbitrario, y ya no correspondería la reposición.

En cuanto al despido fraudulento, este despido se da de forma perversa o de manera desleal o abusiva, donde el empleador es el que crea pruebas falsas, es decir fraudulentas, en la cual perjudicial al trabajador y ellos es empelado para justificar el despido. Ante esto el Tribunal Constitucional se ha pronunciado y señala que le corresponde la reposición del trabajador y que una indemnización no es viable, porque no corresponde al daño ejecutado. Es el trabajador quien debe plantear su demanda por despido fraudulento vía acción de amparo, en la que solicite su reposición; en la situación en que pretenda plantear en la justicia ordinaria laboral a lo que aspiraría en dicho proceso es al otorgamiento de una indemnización, parecido a la indemnización por despido arbitrario.

En cuanto al despido por represalia, es producto de la consecuencia, en la que un trabajador participó en un proceso administrativo o judicial en contra de los intereses del empleador, y éste como acto de venganza procede a despedirlo, en esa óptica el Tribunal Constitucional se ha pronunciado indicando que se proteja frente a actitudes hostiles del empleador ante la legítima participación del trabajador en algún proceso judicial o administrativo, ante esta situación debe ser resarcida con la reposición. La demanda lo debe hacer el trabajador por la vía de acción de amparo, solicitando la reposición de su puesto de trabajo. El trabajador, si lo plantea por la vía ordinaria, solo puede aspirar al pago de una indemnización, en que puede ser equivalente o similar al despido arbitrario, por lo que para que se reponga su puesto del trabajador, puede tramitar su pretensión vía acción de garantía de amparo laboral ante el Juez Civil o Constitucional en concordancia con el Distrito Judicial en el que se interpone la acción.

En cuanto al despido con vulneración a los derechos fundamentales, esto está en concordancia con los derechos fundamentales estipulados en la Constitución, y que han sido reconocidos de manera tácita como causales de despido nulo por parte del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competencia Laboral. El pronunciamiento del Tribunal Constitucional está en base a hechos de que la norma solo se ha limitado a enunciar un número restringido de derechos fundamentales, los cuales son considerados como despidos nulos o nulidad de despido, siendo esto así en la que hay un número de derechos fundamentales los cuales son fueron considerados los cuales deben ser protegidos en la misma dirección que permita la reposición del trabajador. Por lo que el trabajador deberá plantear una acción de garantía de amparo.

**Crterios utilizados para resolver las controversias judiciales sobre los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado en las jurisprudencias, según la Corte Suprema de Justicia.**

Para considerar los criterios que utiliza la máxima institución del Poder Judicial en nuestro país, es fundamental conceptualizar y caracterizar a la institución que viene a ser la Corte Suprema de Justicia. Según el Poder Judicial (2021) viene a ser la institución que, de acuerdo a la Constitución y las leyes, es la encargada de administrar justicia a través de diversos órganos jerárquicos como son los Juzgados de Paz no Letrados, los Juzgados de Paz Letrados, las Cortes Superiores y la Corte Suprema de Justicia de la República. Por lo que se entiende que es la institución de máxima jerarquía en cuanto a los procesos jurisdiccionales. En el artículo 2, de la Ley Orgánica de Poder Judicial – Decreto Supremo N° 017 – 93 – JUS, establece: “El Poder Judicial en su ejercicio funcional es autónomo en lo político, administrativo, económico, disciplinario e independiente en lo jurisdiccional, con

sujeción a la Constitución y a la presente ley” Del mismo modo, la Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 138, estipula: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes” En cuanto al funcionamiento del Poder Judicial, las responsabilidades están direccionada por leyes, dichas leyes deben estar al servicio del pueblo por lo que existe una organización que permite al peruano acceder a justicia, según diferentes niveles e instancias relacionadas con la gravedad de la falta o el delito en la que se haya vulnerado o haya cometido; en el caso de los delitos, éstos son acciones antijurídicas y culpables, las cuales se castigan mediante una pena o medida de seguridad. Asimismo, está relacionada con daños a la persona, propiedad, etc.; en casos de faltas, son infracciones involuntarias de la ley, ordenanza o reglamento, a la cual se señala una sanción leve.

Las instancias del Poder judicial son; Juzgado de Paz No Letrado; investigan y sentencias en casos de faltas menores, de acuerdo a su competencia; Juzgado de Paz Letrado; resuelven apelaciones, realizadas sobre las sentencias emitidas por los juzgados de paz no letrados, y también investigan y sentencian casos de faltas de acuerdo a su competencia; Juzgados especializados y Mixtos, realizan instrucción de casos que les son presentados en procesos ordinarios, también, investigan y sentencian procesos sumarios y especiales, y por último resuelven las apelaciones sobre las sentencias de los juzgados de paz letrados; Cortes Superiores, realizan juzgamiento o también llamado juicio oral en los procesos ordinarios, también resuelven las apelaciones sobre las sentencias emitidas por juzgados especializados o mixtos; y por último, la Corte Suprema de Justicia, la cual es la última instancia en la que se puede apelar todos los procesos judiciales que provienen de cualquier corte superior de justicia a nivel nacional.

Cabe mencionar que según el artículo 139 inciso 1, de la Constitución Política del Perú, afirma que: “la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación” No obstante en el artículo 149, que refiere sobre la jurisdicción especial establece: “las autoridades de las comunidades campesinas y nativas, con el apoyo de las rondas campesinas pueden ejercer las funciones jurisdiccionales dentro de sus ámbitos territoriales de conformidad con el derecho consuetudinario, siempre que no viole los derechos fundamentales de la persona. La ley establece las formas de coordinación de dicha jurisdicción especial con los juzgados de paz y con las demás instancias del poder judicial” las Casaciones emitidas por la Corte Suprema Cas. N°1489-2000, Cas. N° 498-2005, Cas. N° 2634-2009, Cas. 4298-2009 y Cas. N° 2634-2009 Señalando que la falta de confianza no es una causal de despido o que la indemnización por despido arbitrario procede ante una extinción injustificada del contrato de un trabajador de dirección o de confianza. No obstante, a fines del 2016, La Corte Suprema emitió la Casación N° 18450-2015-LIMA, disponiendo de manera polémica y sin que se tratase de un precedente, que el trabajador de confianza exclusiva que fuera cesado por retiro de la misma no tenía derecho a la indemnización legal por despido arbitrario. En tal sentido el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. - ha señalado que el personal que ocupa cargos de confianza desde el inicio de sus labores, tanto en empresas y/o instituciones del sector privado como estatales, carecen del derecho a percibir la indemnización por despido arbitrario en caso la confianza les sea retirada. Son Jurisprudencias y Normas que han dado respuesta a las diversas demandas Jurídicas respecto a la indemnización de los trabajadores de confianza del régimen laboral privado. Tenemos la variable dependiente, en ella encontramos que la indemnización a los trabajadores de confianza del régimen laboral privado es la indemnización y/o reposición de los trabajadores de confianza al retirárseles la

confianza y ser despedidos surge en los últimos años a raíz de los diferentes pronunciamientos que ha realizado el Tribunal Constitucional en sus diferentes Sentencias en material laboral, en las cuales su criterio inicial era que los trabajadores de confianza podían ser despedidos por la causal de retiro de la confianza, teniendo solo derecho a indemnización por despido arbitrario, más no a la reposición, sin embargo con el tiempo dicho criterio ha ido variando en el sentido que el Tribunal consideró que los trabajadores de confianza que fueron promovidos a puestos de confianza, al retirárseles la confianza podían regresar a su puesto original, a fin de que no se cometan abusos en los despidos por parte de los empleadores.

### **Justificación**

El trabajo de investigación se justifica teórica, porque se basa en el marco legal y jurisprudencial del derecho laboral, la cual mediante ello busca una explicación para determinar los criterios que usan los Jueces en el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre 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. Además es práctica la justificación porque es una problemática real las diversas controversias que desarrolla la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional sobre los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario.

#### 1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario en las jurisprudencias años 2000 - 2018?

#### 1.5. Objetivos

##### 1.5.1. Objetivo general

Determinar los 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.

##### 1.5.2. Objetivos específicos

**Analizar** los 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 según el Tribunal Constitucional, años 2000 – 2018.

**Analizar** los 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 según la Corte Suprema de Justicia, años 2000 – 2018.

## 1.6. Hipótesis

Los 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 en la Jurisprudencia se dan de tres formas:

- 1) Por un lado, según el Tribunal Constitucional se da por el retiro de la confianza sin ninguna indemnización.
- 2) Por otro lado, según la Corte Suprema ha tenido en cuenta los mismos criterios del Tribunal Constitucional, pero en otros procesos, ha asumido criterios de modo opuesto, es decir, al ser el trabajo un derecho constitucional del trabajador – aún se trate de uno de confianza- tiene el derecho a no ser despedido; y conforme al artículo 27° del texto constitucional, se debe proteger al trabajador contra el despido y por tanto, si bien no cabe reponerlos, se les indemniza (IDA).
- 3) Un tercer criterio, se ha observado desde el año 2018 con motivo del Séptimo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, que, respecto de los trabajadores comunes, a los cuales se les promueve a trabajadores de confianza, respecto de éstos, la Corte Suprema, ha señalado que pueden volver a ser trabajadores comunes, dado el retiro



de la confianza o también pueden retirarse con la Indemnización por Despido Arbitrario (IDA).

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

El presente trabajo utiliza un tipo de investigación desarrollado según el tema que se ha planteado, siendo esto una herramienta fundamental muy relevante la cual permitió analizar, y recoger los datos para la presente investigación, las cuales son:

- **Según el nivel.** – es descriptiva, porque analiza y describe los criterios utilizados en la jurisprudencia sobre el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado en los años 2000 – 2018.
- **Según el propósito.** – es básica o pura, porque con la investigación aportará a conocimientos teóricos al derecho laboral sobre los criterios utilizados en la jurisprudencia sobre el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizados por despido arbitrario en los años 2000 – 2018.
- **Según el enfoque.** – es cualitativa, porque la investigación cualifica los criterios utilizados en la jurisprudencia sobre el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado en los años 2000 – 2018.
- **Diseño.** - es diseño **no experimental**, porque sus variables no son manipulables en la realidad, ya que estas solo se estudian de manera teórica.

### 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

### **Población**

Constituido por Sentencias emitidas por El Tribunal Constitucional y Corte Suprema de Justicia de la República, referidos al trabajador de dirección y de confianza en las empresas privadas entre los años 2000 – 2018.

### **Muestra**

La muestra se escogió por el tipo de muestro NO PROBABILISTICO, ya que esto se basa en una proporción no aritmética, que se escogió por conveniencia de la propia investigación.

Por lo tanto, la muestra está constituido por:

- (6) Sentencias emitidas por El Tribunal Constitucional.

N°	Sentencias
01	EXP- N° 03494– 2007 – PA/TC
02	EXP N ° 02340-2017-PA/TC
03	EXP. N° 00078-2006-PA/ TC
04	EXP. N° 3349-2007-PA/TC
05	EXP. N° 01106-2015-PA/TC
06	EXP. N° 746-2003-AA-TC

- (4) Casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia.

N°	Casaciones
01	Casación N°4298 – 2009
02	Casación N° 2634- 2009
03	Casación N° 34106 – 2016
04	Casación N° 18450 – 2015

- (1) Pleno jurisdiccional.

N°	Pleno
01	VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.

Sobre los criterios utilizados en la jurisprudencia sobre el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado en los años 2000 – 2018.

### Métodos:

- **Análisis:** se utilizó este método para analizar la realidad problemática desde la perspectiva jurídica en ámbito laboral de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario sobre los diferentes criterios que utiliza el Tribunal Constitucional y La Corte Suprema de Justicia, se descompuso toda la problemática y se analizó a detalle.

- **Síntesis:** este método se usó para extraer los criterios que usó el Tribunal Constitucional y La Corte Suprema de Justicia para resolver diversas controversias sobre los casos de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario.
- **Exegético:** Se utilizó para la interpretación de la norma del derecho laboral en la jurisprudencia peruana, con ello se logró conocer los criterios que usó Tribunal Constitucional y La Corte Suprema de Justicia para resolver diversas controversias sobre los casos de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario.

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

#### Técnicas

- **Análisis de jurisprudencia,** la técnica utilizada permitirá analizar las jurisprudencias del Tribunal Constitucional, las casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia sobre los criterios utilizados en la jurisprudencia sobre el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado en los años 2000 – 2018.

#### Instrumento

- **Cuadro de resumen sobre jurisprudencia.** permitirá analizar las jurisprudencias del Tribunal Constitucional, las casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia sobre los criterios utilizados en la jurisprudencia sobre el despido

arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado en los años 2000 – 2018.

#### **2.4. Procedimiento**

- Se buscaron Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, y casaciones de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, entre los años 2000 – 2018 referidos a la indemnización del trabajador de dirección y confianza frente al despido arbitrario.
- Se realizó la respectiva lectura para hacer el análisis y la síntesis de dichos documentos.
- Se elaboró el informe final de investigación.

#### **2.5. Aspectos Éticos**

- Para el recojo de información lo hicimos de manera seria para lo cual apliqué diseñé con creatividad y pertinencia una ficha de análisis de las Jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional y La Corte Suprema de Justicia de la República.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para obtener los resultados en la presente investigación se han elaborado instrumentos en base a técnicas de investigación acordes a los objetivos específicos:

- ✓ **Analizar** los criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado, años 2000 – 2018, se obtiene el resultado 1, que se obtiene de la utilización de la técnica análisis de jurisprudencia, con el instrumento cuadro de resumen de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
  
- ✓ **Analizar** los criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado según la Corte Suprema, años 2000 – 2018, se obtiene el resultado 2, vía la utilización de la técnica análisis de jurisprudencia, con el instrumento cuadro de resumen de casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia.

#### **Resultado 1**

Análisis de los criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado según el Tribunal Constitucional, años 2000 – 2018.

Para este resultado se realizó la pesquisa de cinco (6) sentencias del Tribunal Constitucional, las cuales se muestran mediante la técnica de análisis de jurisprudencia con su instrumento cuadro de resumen sobre el análisis de jurisprudencia.

**Tabla 1**

**Análisis de la sentencia del Tribunal constitucional sobre las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	RESUMEN
NUMERO	TC/CS	
(1 ) EXP- N° 03494- 2007 - PA/TC	Tribunal Constitucional	En el presente caso el TC aplica el Artículo 103 de la Constitución la cual establece literalmente que la “constitución no ampara el abuso del derecho” vulnerándose sus derechos Constitucionales al trabajo, al debido procedimiento administrativo y a la igualdad ante la Ley. Ingreso a laborar en la entidad realizando labores comunes u ordinarias, siendo posteriormente designado en el cargo de confianza, no habiendo cometido falta grave que sea causa objetiva de despido indicada por la Ley. En consecuencia se dispuso su reincorporación declarando <b>FUNDADA la demanda.</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:**

El Tribunal Constitucional fundamentó la sentencia en el Art. 103 de la constitución, reincorporando al demandante, declarándose fundada sobre la reincorporación del demandante que viene a ser un trabajador de confianza.



**Tabla 2**

**Análisis de la sentencia del Tribunal constitucional sobre las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	RESUMEN
NUMERO	TC/CS	
(2) EXP N ° 02340-2017- PA/TC	Tribunal Constitucional	El TC se basa en el retiro de la confianza por parte del empleador, no habiéndose vulnerados los Derechos Constitucionales alegados, debido que el puesto del demandante, desde el inicio de la relación laboral, estaba sujeto a la confianza del empleador para su Estabilidad en el empleo; razón por la que la demanda fue desestimada.  Declarando <b>INFUNDADA la demanda de amparo.</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:**

Se fundamenta en el retiro de la confianza por parte del empleador, no habiendo vulnerado los derechos constitucionales, declarando infundada la demanda.

**Tabla 3**

**Análisis del EXP. N° 00078-2006-PA/ TC sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	RESUMEN
NUMERO	TC/CS	
(3) EXP. N° 00078-2006-PA/ TC	Tribunal Constitucional	El TC sostiene que el puesto que ocupaba el demandante fue clasificado como de confianza, la cual se acredita conforme a la liquidación y boletas de pago, aplica el Art. 59 del D.L. N° 728 aprobado por D.S. N° 001 – 96 – TR, sobre la consignación en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente. Al respecto en las sentencias emitidas por el TC recaídas en los Exp. 00746 – 2003 AA/TC, 4492-2004-AA/ TC y 1651-2005 – AA/TC, ha precisado quien ejerce un puesto de confianza, no le corresponde la reposición, sino <b>LA INDEMNIZACIÓN.</b> Declarando <b>INFUNDADA la demanda de Reposición.</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:**

El Tribunal Constitucional resuelve quién ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición sino la indemnización, declarándose infundada la demanda.

**Tabla 4**

**Análisis del EXP. N° 3349-2007-PA/TC sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	RESUMEN
NUMERO	TC/CS	
(4) EXP. N° 3349-2007-PA/TC	Tribunal Constitucional	<p>El TC fundamenta en que las labores del recurrente no fueron de dirección o de confianza, en consecuencia el demandante fue cesado, como consecuencia de una decisión unilateral del empleador, sin expresar causa, mediante resolución administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 044-2007, vulnerándose sus derechos invocados. la reincorporación del demandante en aplicación del numeral 9.° del documento denominado "Proceso de evaluación y selección de Jefes de Oficina de Administración de Sedes distritales", en tal sentido la Gerencia de Personal de la Gerencia General evaluó</p> <p>La permanencia definitiva del Administrador al cabo de un mes de iniciadas sus labores".</p> <p>Al haber ganado una plaza mediante concurso publico Asimismo los avisos de convocatoria aludidos no especificaban expresamente que se trate de un cargo de confianza, indicándose únicamente "cubrir la plaza vacante de Jefe de la oficina de Administración de La Libertad'. Habiéndose vulnerado los derechos fundamentales invocados. Declarándola:</p> <p><b>FUNDADA la demanda de REPOSICIÓN.</b></p>

Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación:

El Tribunal Constitucional fundamenta la reincorporación del demandado debido a que el demandante ingresó a laborar por concurso público al Poder judicial como administrador.

### Tabla 5

#### Análisis del EXP. N° 01106-2015-PA/TC sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.

SENTENCIA	EMITE	TC/CS	RESUMEN
NUMERO			
(5) EXP. N° 01106-2015-PA/TC	Tribunal Constitucional		<p>El TC señala como causal de despido “El retiro de la confianza” por parte del empleador cabe indicar que el demandante, desde el inicio de su relación laboral, tenía conocimiento de que ocupaba un cargo de confianza.</p> <p>Según la Carta 242-2008-GRH, de fecha 7 de abril de 2008, que comunica al actor que ha sido designado jefe del equipo de informática de la Gerencia de Desarrollo e Investigación, cargo calificado como de Confianza.</p> <p>Por tanto, cabe concluir que el actor realizó las labores de un trabajador de confianza debido a las funciones y características propias del cargo.</p> <p>En ese sentido con la expedición de la Carta 201-2012-GG, que dio por concluida la designación del demandante en el cargo no se ha vulnerado</p> <p>Derecho Constitucional alguno.</p> <p><b>Declarando INFUNDADA la demanda de amparo.</b></p>

Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

El Tribunal Constitucional fundamenta que el motivo del cese fue el retiro de la confianza por parte del empleador, declarando infunda la demanda de amparo.

**Tabla 6**

**Análisis del EXP. N° 746-2003-AA-TC sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	TC/CS	RESUMEN
NUMERO			
(6) EXP. N° 746-2003-AA-TC	Tribunal Constitucional		El TC sostiene que la vía de amparo, no es la vía de dilucidación de lo solicitado, por su carácter esencialmente sumarísimo y carente de pruebas, sino la Vía del Proceso Laboral, a la que en todo caso aún tiene derecho la actora, según establece el artículo 59 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D. S. N° 001-96-TR, para la calificación de los puestos de confianza el empleador deberá, entre otros requisitos, consignar en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente Asimismo, el artículo 60 del reglamento acotado, señala que la calificación de los puestos de confianza "es una formalidad que debe observar el empleador"; sin embargo, "su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita". <b>DECLARANDO INFUNDADA LA DEMANDA.</b>

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

El Tribunal Constitucional sostiene que no hay la vía de amparo por su carácter esencialmente sumarísimo, sino la vía por el proceso laboral.

### Resultado 2

#### Análisis de los criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado, años 2000 – 2018.

Para este resultado se realizó la pesquisa de cinco (5) sentencias del Corte Suprema de Justicia, las cuales se muestran mediante la técnica de análisis de jurisprudencia con su instrumento cuadro de resumen sobre el análisis de jurisprudence

### Tabla 7

#### Análisis del Casación N°4298 – 2009 sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.

SENTENCIA	EMITE	TC/CS	RESUMEN
NUMERO			
(1) Casación N°4298 - 2009	Corte Suprema de Justicia	de	El Art. 76 del TUO del DL 728 aprobado por D.S. N° 003 –97-TR establece que tratándose de un contrato a plazo fijo que establece el abono de una remuneración y media mensual las argumentaciones no han sido examinadas adecuadamente por la sala superior concluye que la pérdida de confianza que invoca el Empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, Argumentación que no contiene una

fundamentación Jurídica suficiente y justificada conforme ordenamiento Jurídico Laboral Vigente y la Jurisprudencia de la CSJ y del TC Vulnerando los ART. 7 y 139 inciso 3) de la CPP. En consecuencia, la Sentencia de Merito carece de una adecuada Motivación deviene en fundado el Recurso de Casación por la causal de contravención de las Normas que garantizan el derecho fundamental a un DEBIDO PROCESO. Declararon **FUNDADO el recurso de casación** NULA la sentencia de vista y ORDENARON la sala de mérito emita UN NUEVO PRONUNCIAMIENTO sobre **EL PAGO INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**

Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

La Corte Suprema de Justicia, ordena que la sala emita un nuevo pronunciamiento por carecer las sentencias de mérito de una adecuada motivación, por haberse vulnerado los artículos 7 y 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú, declarándose fundado el recurso de casación.

### **Tabla 8**

**Análisis del Casación N° 2634- 2009 sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	RESUMEN
NUMERO	TC/CS	



<p>(2) <b>CasaciónN° 2634- 2009</b></p>	<p>Corte suprema de Justicia</p>	<p>El ejercicio Interpretativo del segundo párrafo del Art. 43 de la LPCL, no se agota en el ámbito del método literal y finalista, sino que su sentido y alcance debe ser definido a la luz del método Sistemático de interpretación que permitirá delimitar su interpretación correcta, el Art. 10 de la LPCL reconoce en su último párrafo que el periodo de prueba no podrá exceder de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección mientras en su primer párrafo consagra que superado el periodo de prueba el trabajador sin distinción alguna alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario esto deviene que el trabajador de dirección o de confianza tiene derecho contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba lo que es ratificado en los Art. 34 y 38 que no distinguen el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en relación a la calidad del trabajador de dirección o de confianza lo que guarda relación con el Art. 16 de la acotada Ley que contempla los supuestos de la extinción de la relación de trabajo, no prevea alguno vinculado a la posibilidad de su resolución unilateral vía la pérdida o el retiro de la confianza en consecuencia es claro que sí corresponde al trabajador de dirección o de confianza en particular, como a todo trabajador en general el derecho a la protección contra el despido arbitrario. El marco ordinario de protección frente al despido arbitrario constituye el desarrollo y plasmación de los que manda el Art. 27 de la CPP que al estipular que la Ley otorga a adecuada protección contra el despido arbitrario, parte por considerar en forma ineludible que el despido de todo trabajador efectuada en forma arbitraria es repulsivo al</p>
---	--------------------------------------	---

ordenamiento Jurídico, Declararon INFUNDADO el recurso de casación NO CASARON la sentencia de vista **PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** seguido por don L.H.L.N.

**Fuente: Elaboración propia.**

### **Interpretación:**

La Corte Suprema de Justicia, declara infunda el recurso de casación, fundamentándose en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 16, 34, 38 de la LPCL, Ley N° 728, pago de la indemnización por despido arbitrario.

### **Tabla 9**

**Análisis del Casación N° 3106 –2016–Lima, sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	RESUMEN
NUMERO	TC/CS	
(4) Casación N° 3106 – 2016 - Lima	Corte Suprema de Justicia	La Corte Suprema fundamenta su criterio en el Art. 22 de la CPP, cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa. Asimismo el Art. 27 de la Norma Constitucional prevé “La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario”, la Ley otorgará una “adecuada protección”, debiendo entenderse que este derecho es de configuración

legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación, En tal sentido el Art. 22 del TUO, N° 728 de la LPCL. Señala que, para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de confianza, es decir no hace distinción con los trabajadores del régimen común. En consecuencia pago de la **INDEMNIZACIÓN.**

**Fuente: Elaboración propia.**

### **Interpretación:**

La Corte Suprema de Justicia, sostiene que se debe resarcir al demandante con el pago de la indemnización por despido arbitrario al no configurarse causal de despido. No existe infracción normativa de los artículos 34,38, 43, del TUO del DL N° 728.

### **Tabla 10**

**Análisis del Casación N° 18450 – 2015 Lima, sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.**

SENTENCIA	EMITE	RESUMEN
NUMERO	TC/CS	

<b>(5) Casación Laboral No 18450 2015 Lima</b>	Corte Suprema de Justicia	Sobre el particular, estando probado la no existencia de despido, en los términos normativos, y menos que se pueda juzgar el carácter arbitrario o no del mismo por las razones señaladas que el cese del actor obedece a una situ Inaplicación del Art. No 27 de la Constitución Política del Perú, señala que el colegiado superior al haber inaplicado el Principio de Primacía de la realidad no solo ha desestimado la reposición como pretensión principal de la demanda, sino también la indemnización por despido arbitrario.  Inaplicación del Art. 38 del TUO DL No 728, aprobado por el D. S. No 003 97 TR.  acción especial
--	---------------------------	---

**Fuente: elaboración propia.**

### **Interpretación**

La corte suprema de justicia sostiene que el demandante fue contratado específicamente para cumplir funciones propias de personal de confianza, desde el inicio de la relación laboral tenía pleno conocimiento. En tal sentido la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, pues a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el retiro de la confianza es de naturaleza subjetiva, declarando infundada el recurso de casación.

**Tabla 11**  
**Análisis del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional.**

Pleno	EMITE  TC/CS	RESUMEN	
(5) Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional	Corte Suprema de Justicia	La corte analiza el problema sobre la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza.  Acordando por unanimidad que en el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privatizaciones	
		<b>Posición 1</b>	<b>Posición 1</b>
		Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador le retire la confianza.	Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente en un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o de 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.

**Fuente: Elaboración propia.**

## Interpretación

Referente a la primera posición, conlleva a que el que ingresó directamente a un puesto de confianza no tiene derecho a ser indemnizado, ni menos reincorporado en caso su empleador le haya retirado la confianza. En lo referente a la segunda posición la corte sostiene que el trabajador que ingresó inicialmente realizando funciones comunes ordinarias y que posteriormente por su meritocracia fue ascendido al cargo de confianza, tiene derecho al pago de la indemnización o a su reincorporación a su puesto inicial de trabajo.

**A continuación, se presenta un consolidado de los resultados 1 y 2:**

**Tabla N° 12**

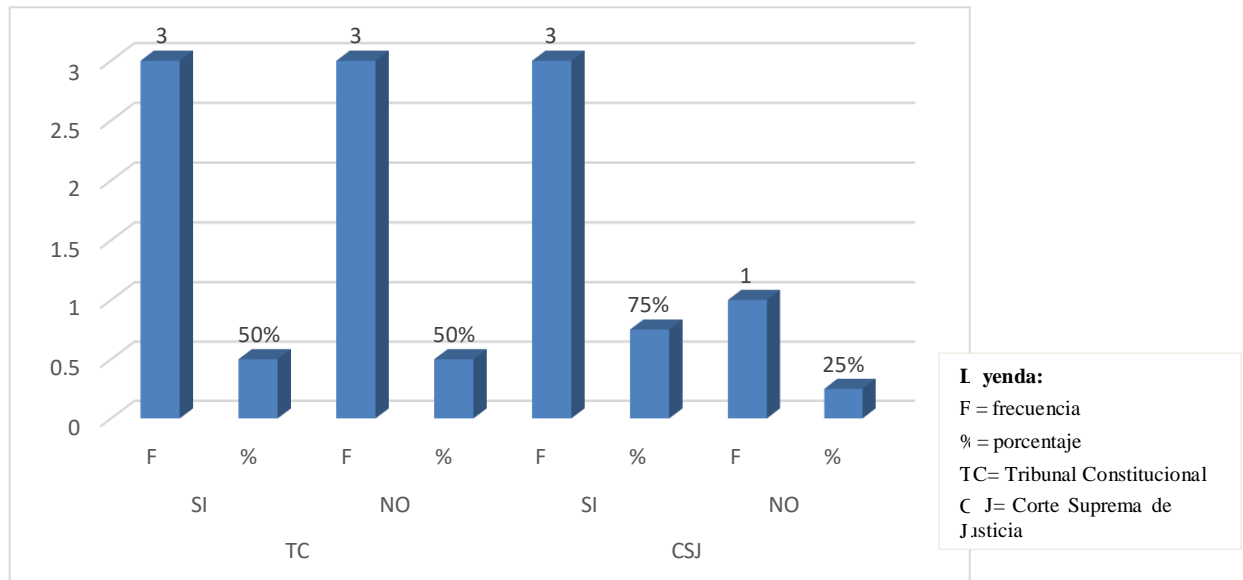
**Resultados de los consolidado sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado, según la jurisprudencia**

TC				CSJ			
SI		NO		SI		NO	
F	%	F	%	F	%	F	%
3	50%	3	50%	3	75%	1	25%

FUENTE: *Tomado de la Tabla 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10.*

**Figura 1:**

**Resultados de los consolidado sobre controversias judiciales de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado, según el Tribunal Constitucional.**



**Fuente: Tomado de la Tabla 12**

**Interpretación:**

Del total de seis sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional el 50% resuelven a favor entre indemnización y/o reposición y el otro 50% de las sentencias resuelven como infundada. Y con respecto a las Casaciones de la Corte Suprema de Justicia se resuelve de la cantidad de 4, el 75% confirman la indemnización y/o reposición y el otro 25% declara infundada y no le otorgan al trabajador ni reposición ni indemnización.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión

La discusión que se muestra a continuación está en relación con los (2) objetivos específicos, que consiste en analizar los criterios 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, años 2000 y 2018.

El primer objetivo de esta investigación está referido a analizar sentencias del Tribunal Constitucional sobre los 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, años 2000 – 2018. Al respecto según estudio realizado de extinción de la relación de trabajo a la pérdida de la confianza; por lo que, si le corresponde la protección contra el despido arbitrario y su indemnización como antecedentes menciona Alvarado G. (2018) afirma que existe una posición reiterada y mayoritaria en la jurisprudencia la cual poseen una opinión referente a los trabajadores de dirección y de confianza los mismo que al ser despedidos se les otorgue el derecho de indemnización por despido arbitrario, menciona los artículo 10 del D.L. N° 728 la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la que manifiesta que una vez pasado el periodo de prueba el trabajador sin distinción les asiste el derecho a la protección contra el despido arbitrario; asimismo, los artículo 34 y 38 no excluyen del derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en relación si es de dirección o de confianza y el artículo 16, no es el que prevé como supuesto. De acuerdo a los resultados sobre las Sentencias del Tribunal Constitucional, está el Expediente 13494 – 2007, el TC, aplica el artículo 103 de la Constitución Política del Perú (la Constitución no ampara el derecho al



abuso) en la cual el demandante ingresó a laborar realizando labores comunes u ordinarias, luego fue designado a cargo de confianza, reincorporando al demandante. Expediente N° 02340 – 2017, el TC, se basa en el retiro de la confianza de parte del empleador al demandante, no habiéndose vulnerado los derechos Constitucionales alegados, debido a que, desde el inicio de la relación laboral, el trabajador estaba sujeto a la confianza del empleador, para su estabilidad en el empleo. Expediente N° 0078 – 2006, el TC, resuelve que quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición, sino la indemnización, fundamenta en aplicación al artículo 59 del reglamento del D.L. 728 aprobado por Decreto Supremo N° 001-996-TR. Expediente N° 3349-2007, el TC, fundamenta la reincorporación del demandado en aplicación al numeral 9, del documento denominado “Proceso de evaluación y selección de jefes de oficinas de administración de cedes distritales” la gerencia de personal de la gerencia general, evaluó la permanencia definitiva de cada administrador, al cabo de un mes de iniciada sus labores reincorporando al demandante al haber ingresado mediante concurso público al Poder Judicial. Expediente N° 011 06 – 2007, el TC, fundamenta el retiro de la confianza por parte del empleador siendo este el motivo del cese del trabajador. Expediente N° 746 – 2003, el TC sostiene que no es la vía de amparo la indicada por su carácter esencialmente sumarísimo, sino la vía del proceso laboral. Por lo que podemos observar que esta última envía a la vía ordinaria bajo el fundamento, que es un proceso sumarísimo.

Muro G. (2019) afirma que, en cuanto a la protección del despido arbitrario, considerada por el Tribunal Constitucional siguen los modelos de protección de resarcir con eficacia, y restituir con eficacia, por lo que frente a esta figura del despido

se debe reponer a los trabajadores comunes u ordinarios, a pesar de que la ley no lo estipula; en contrario, que, para los trabajadores de confianza, la única vía de protección frente a un despido injustificado sería el pago de la indemnización. Sin embargo, de acuerdo a las sentencias citadas en el párrafo anterior se colige que referente al retiro de la confianza no existe uniformidad de criterios en las diferentes sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional; por lo que, se advierte un vacío legal referente al artículo 34, en la cual no especifica que los trabajadores de dirección y de confianza estén excluidos del derecho al pago de indemnización por despido arbitrario, establecido en el artículo N° 38 del D. L. N° 728, para evitar dichas controversias se debería estipular en el artículo en mención.

El segundo objetivo de esta investigación está referido a analizar las casaciones del Corte Suprema de Justicia sobre los criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado, años 2000 – 2018. Al respecto según estudio realizado como antecedentes por Aranda M. (2019) afirma, que la afectación de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que ingresaron directamente al cargo cuando el empleador decide despedirlo por pérdida de confianza, el autor para abordar el tema se basa en Casaciones emitida de la Corte Suprema, año 2013- 2017, donde el criterio inicial era otorgar la indemnización por despido arbitrario al personal despedido por retiro de la confianza al no ser directamente una causa de despido; empero, al paso de los años el criterio de la Corte Suprema de Justicia ha cambiado; sin embargo se consideró que aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza; no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador le retire la confianza, logrando inferir que la pérdida de confianza; no constituye causa justa de despido al ser decisión unilateral y subjetiva del

empleador que afecta el principio de estabilidad laboral del trabajador, concluyendo así la investigación que los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema sobre el tema tratado continúan en controversia de tal manera que la decisión del empleador de despedir por pérdida de confianza al trabajador de confianza que ingresó directamente al cargo, afecta a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, a la continuidad laboral, y a la garantía de los derechos colectivos, sumado esto no existe una adecuada protección ni fundamento Jurídico valido, que establezca que los trabajadores de confianza que ingresaron directamente queden excluidos de la reposición a su centro de trabajo, y simplemente puedan solicitar una indemnización de acuerdo a la legislación. Asimismo, sobre la base de los resultados obtenidos, se puede apreciar que en cuanto a los criterios que manejan en las casaciones de la Corte Suprema de Justicia en los años, 2000 - 2018; tenemos: la Casación N° 4298-2009, donde considera que la sala emita un nuevo pronunciamiento por carecer la sentencia de mérito de una adecuada motivación al haberse vulnerado los artículos 7 y 137 inciso 3, de la Constitución Política del Perú, la Casación N° 2634 – 2009, declara infunda el recurso de casación, el pago de la indemnización por despido arbitrario, se fundamenta en base al artículo 27 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículo 16, 34, y 38 de D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Casación N° 3106 – 2016, donde sostiene que se debe resarcir al actor con el pago de la indemnización por despido arbitrario, al no configurarse causal de despido, sino por la sola voluntad del empleador, no existe infracción normativa de los artículo 34, 38 y 43 del TUO D.L. 728, Casación N° 18450 – 2015, sostiene que el demandante fue contratado específicamente para cumplir funciones propias de personal de confianza, desde el inicio de la relación laboral tenía pleno conocimiento. También, sobre la base de los resultados, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y previsional determina (2)criterio;

el primero, referente a los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de las indemnizaciones por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza; y el segundo, 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 de 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. En tal sentido, la pérdida de confianza que invoca el empleador, constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, pues a diferencia de los despidos por causa grave que son objetivos, el retiro de la confianza es de naturaleza subjetiva. En esta última casación mencionada es más polémica por que no otorga al trabajador ni la reposición, ni la indemnización porque considera que el retiro de la confianza por parte del empleador es de naturaleza subjetiva, la cual constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo.

Ahora bien, para el jurista nacional Jorge Toyama Miyagusuku (2014) afirma que los trabajadores de dirección y de confianza constituyen una categoría especial de trabajadores, y gozan de derechos específicos y una protección contra el despido concentrada en la indemnización. Los trabajadores de dirección no tienen derecho a reposición, pues su tutela se concentra en el pago de la indemnización. Sin embargo, de acuerdo al análisis de las casaciones no existe una uniformidad de criterios debido a que algunas casaciones contemplan el retiro de la confianza como una causal de despido y otras no lo consideran como causal de despido. Para la cual debe adherirse

como una de las causales de extinción del contrato de trabajo en el artículo 16 del D.L. 728 Ley de productividad y Competitividad Laboral, el retiro de la confianza que vendría a ser una más de las causales de la extinción del contrato de trabajo; pero al darse esta figura debería tener como condición la indemnización, con ello evitaríamos las contradicciones que viene teniendo la Corte Suprema de Justicia referente al tema. Y así el retiro de la confianza sería de naturaleza objetiva, ya que ley lo contemplaría, y se evitaría el vacío legal que existe actualmente.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

- Los criterios que maneja el Tribunal Constitucional sobre 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, años 2000 – 2018, son: el retiro de confianza genera el cese laboral, sí el trabajador ingresó a laborar realizando labores comunes u ordinarias y luego fue designado a cargo de confianza, el retiro de la confianza por parte del empleador, quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición sino la indemnización, cuando el trabajador ingresó a laborar mediante concurso público, el puesto que ocupaba el demandante fue clasificado como el de confianza, las labores del recurrente no fueron de dirección o de confianza, siendo cesado por una decisión unilateral del empleador sin expresar causa, el retiro de la confianza puede ser invocado 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.
- Los criterios que maneja la Corte Suprema de Justicia sobre 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, años 2000 – 2018 son: la admisión de la causal de contravención al derecho a un debido proceso en resguardo de los derechos procesales con valor Constitucional, el trabajador de dirección o de confianza tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido, los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de

confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, dentro de los 30 días naturales,

- Y para finalizar en las conclusiones en las diferentes Casaciones emitida por la Corte Suprema de Justicia y Sentencias del Tribunal Constitucional, muestran que existe conflictos entre ellas las cuales, en parte de ellas le otorgan la indemnización al trabajador de confianza y en otras les otorgan la reposición. No obstante, no habiendo uniformidad de criterios por parte de los Jueces Supremos de ambas instituciones.
- Como recomendación se debería proponer un proyecto de ley ante el poder Legislativo para la reglamentación y/o reforma de los artículos 34 y 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Donde quede especificado la situación jurídica del Trabajador de Dirección y de Confianza.

## REFERENCIAS

- Roeder N. ( 2019). *Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. Trujillo - Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Alvarado G. . (2018). *ANÁLISIS DEL DERECHO A INDEMNIZACIÓN EN CASO DE DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO*. Piura - Perú: Universdad Nacional de Piura.
- Alvarez E. y Cabrera L. (2020). *TRANSGRESIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DESPIDO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA O DIRECCIÓN EN EL SECTOR PRIVADO*. Cajamarca - Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Aranda M. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- CASACIÓN N° 18450 – 2015. (s.f.).
- CASACIÓN N° 2634 – 2009. (s.f.).
- CASACIÓN N° 3106 – 2009 . (s.f.).
- CASACIÓN N° 4298 - 2009. (s.f.).
- Dávila A. . (2008). *Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código del Trabajo del Ecuador*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Egos J. . (1991). *Trabajador de confianza*. Lima: Revista Jurídica Online.
- Gómez T. . (2018). *LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN PRIVADO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL*. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo.
- Ley N° 28301. (2004). *Ley Orgánica del Tribunal Constitucional*. Lima: Congreso de la República.
- Ley N° 728. (27 de Marzo de 1997). *Ley de Productividad y competitividad laboral*. Lima, Perú: Diario El Peruano.
- Minchola M. . (2017). *TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO PERUANO Y EL DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARI*. Tujillo: Univarsidad Privada del Norte.
- Revista Jurídica: La Ley. (2021). *¿Cuál es la diferencias entre los trabajadores de confianza y los de dirección?* Lima: La Ley.
- STC N° 00078-2006-PA/TC. (s.f.).
- STC N° 01106-2015-PA/TC. (s.f.).
- STC N° 01106-2015-PA/TC. (s.f.).
- STC N° 03494 – 2007-PA/TC. (s.f.).
- STC N° 3349-2007-PA/TC. (s.f.).
- STC N° 746-2003-PA/TC. (s.f.).
- Texto único Ordenado del D.L. 728. (1997). *Ley de Productividad y competitividad laboral D.S. N° 003 -97-TR*. Lima: Congreso de la Republica.
- Toyama J. (2014). *Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del perosnal de dirección y de confianza*. Lima: Revista TEMIS.
- VII PLENO JURIDICCIONAL MATERIA LABORAL PREVISIONAL . (s.f.).
- Zapata D. . (2018). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. . Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.



ANEXOS

ANEXO N° 1.

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

ESTUDIANTE(S): PATRICIA ROCIO LÓPEZ GOICOCHEA

**TÍTULO: 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.**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuáles son los criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario en las	Por un lado, según el Tribunal Constitucional se da por el retiro de la confianza sin ninguna indemnización. Por otro lado, según la Corte Suprema ha tenido en cuenta los mismos criterios del Tribunal Constitucional, pero en otros procesos, ha asumido criterios de modo opuesto, es decir, al ser el trabajo un derecho constitucional del trabajador – aún se trate de uno de confianza- tiene el derecho a no ser despedido; y conforme al	<b>GENERAL</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>	<b>POBLACIÓN</b>
		Determinar los 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.	criterios utilizados para resolver las controversias judiciales de los trabajadores de dirección y de confianza	<b>Básico – descriptiva</b>	Sentencias del Tribunal Constitucional  Casaciones de la Corte Suprema de Justicia
				<b>DISEÑO</b>	

jurisprudencias años 2000 - 2018?	artículo 27° del texto constitucional, se debe proteger al trabajador contra el despido y por tanto, si bien no cabe reponerlos, se les indemniza (IDA). Un tercer criterio, se ha observado desde el año 2018 con motivo del Séptimo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, que, respecto de los trabajadores comunes, a los cuales se les promueve a trabajadores de confianza, respecto de éstos, la Corte Suprema, ha señalado que pueden volver a ser trabajadores comunes, dado el retiro de la confianza o también pueden retirarse con la Indemnización por Despido Arbitrario (IDA).	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>TÉCNICA</b>	
		Analizar los 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 según el Tribunal	Régimen laboral privado y su derecho a ser indemnizado por despido arbitrario en las jurisprudencias	Análisis de jurisprudencia	
				<b>INSTRUMENTO</b>	<b>MUESTRA</b>
				Cuadro de resumen sobre análisis de jurisprudencia	- Sentencias de TC (6) - EXP- N° 03494-2007 – PA/TC
				<b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b>	- EXP N ° 02340-2017-PA/TC
				Análisis Sintético	- EXP. N° 00078-2006-PA/ TC
				Exegético	- EXP. N° 3349-2007-PA/TC
					- EXP. N° 01106-2015-PA/TC

		<p>Constitucional, años 2000 – 2018.</p> <p>Analizar los 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</p>			<p>- EXP. N° 01106- 2015-PA/TC</p> <p>- EXP. N° 746-2003- AA-TC</p> <p><b>- 4 casaciones</b></p> <p>- Casación N°4298 – 2009</p> <p>- Casación N° 2634- 2009</p> <p>- Casación N° 34106 – 2016</p> <p>- Casación N° 18450 – 2015</p> <p>- (1) VII Pleno Jurisdiccional</p>
--	--	---	--	--	--

**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.**

		<p>despido arbitrario según la Corte Suprema de Justicia, años 2000 – 2018.</p>			<p>Supremo en Materia Laboral y Previsional</p>
--	--	---	--	--	---