



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Vulneración del Derecho de Reposición de los Trabajadores de
Confianza Mixta que son despedidos en aplicación del VII Pleno
Supremo Laboral

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Córdova Cabrera, Florentino Marco Antonio ([ORCID: 0000-0003-0058-5742](https://orcid.org/0000-0003-0058-5742))

Díaz Obando Luciano Gabriel ([ORCID: 0000-0002-6772-4922](https://orcid.org/0000-0002-6772-4922))

ASESORES:

José Miguel Saldarriaga Medina ([ORCID: 0000-0002-6239-8507](https://orcid.org/0000-0002-6239-8507))

Yupari Azabache Yrma Luz ([ORCID: 0000-0002-0030-0172](https://orcid.org/0000-0002-0030-0172))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Laboral

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a Dios, a nuestros padres que nos inspiraron a seguir adelante en esta hermosa carrera, nos dieron la vida, educación y el apoyo incondicional, a nuestros cónyuges, hermanos e hijos que nos brindaron soporte emocional, para poder realizar esta tesis. A todos ellos les agradezco eternamente. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento en primer lugar a Dios, por cuidarnos en nuestras vidas.

A nuestros padres que siempre creyeron en nosotros en buenas y malas situaciones y siempre nos brindaron su apoyo de manera incondicional.

A nuestra familia en general, por ser ese sendero que necesitamos para cumplir con nuestras metas, cónyuges, hijos, hermanos, tíos y primos por tener paciencia con nosotros.

A nuestro gran amigo, Dr. Cesar Tinen Ruiz, por su apoyo en realizar esta tesis.

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorías	15
3.3. Escenario de estudio:	16
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimientos	17
3.7. Rigor científico.....	18
3.8. Método de análisis de la información	18
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1: Respuesta a la primera pregunta por parte de los especialistas en la materia. ...	19
Tabla 2: Respuesta a la segunda pregunta por parte de los especialistas en la materia. ...	22
Tabla 3: Respuesta a la tercera pregunta por parte de los especialistas en la materia.	24
Tabla 4: Respuesta a la cuarta pregunta por parte de los especialistas en la materia.....	27
Tabla 5: Respuesta a la quinta pregunta por parte de los especialistas en la materia.....	30
Tabla 6: Respuesta a la sexta pregunta por parte de los especialistas en la materia.	32
Tabla 7: Respuesta a la séptima pregunta por parte de los especialistas en la materia... ..	34
Tabla 8: Respuesta a la octava pregunta por parte de los especialistas en la materia.	36
Tabla 9: Respuesta a la novena pregunta por parte de los especialistas en la materia....	39
Tabla 10: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°1124- 2001-AA/TC.....	42
Tabla 11: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 976- 2001-AA/TC.....	43
Tabla 12: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 03501-2006-PA/TC.....	44
Tabla 13: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°08257-2006-PA/TC.....	45

Resumen

En el presente trabajo de investigación se tiene como objetivo determinar la afectación del derecho a la adecuada protección contra el despido de los trabajadores de confianza mixta contenido en el acuerdo cuarto del VII pleno Supremo Laboral. De enfoque cualitativo y diseño teoría fundamentada. Se aplicó la técnica de la entrevista, como instrumento la guía de entrevista aplicada a 7 abogados especialistas, y también se utilizó el análisis de documentos de las sentencias del Tribunal Constitucional. Datos recolectados, se denota la vulneración a la adecuada protección frente al despido arbitrario, el derecho a la estabilidad laboral como a su vez principios constitucionales, como son el principio de continuidad, razonabilidad e interdicción de arbitrariedad; Con respecto al pronunciamiento del cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral acordaron una posición que los trabajadores de confianza mixta que pertenecen al sector privado, les corresponde el pago de una IDA en caso su empleador le prohíba reincorporarse a su anterior puesto de trabajo luego del retiro de confianza.

Como consecuencia este pleno deja al trabajador evidentemente en estado de indefensión frente al empleador, sin la posibilidad que pueda demandar la reincorporación a su anterior cargo de trabajo de funciones comunes u ordinarias.

Palabras claves: Trabajador, confianza mixta, vulneración, reposición, VII pleno Supremo Laboral.

Abstract

The objective of this research work is to determine the effect on the right to adequate protection against dismissal of workers of mixed trust contained in the fourth agreement of the VII plenary session of Labor. Qualitative approach and grounded theory design. The interview technique was applied, and as an instrument the interview guide applied to 7 specialist lawyers. From the data collected, the violation of adequate protection against arbitrary dismissal, the right to job stability as well as constitutional principles, such as the principle of continuity, reasonableness and arbitrariness interdiction, is denoted. Regarding the pronouncement of the fourth agreement of the VII Supreme Labor Plenum, they agreed on a position that workers of mixed trust who belong to the private sector, are entitled to pay compensation for arbitrary dismissal in case their employer prohibits them from returning to their previous job after the withdrawal of trust. As a result of this plenary session, it evidently leaves the worker defenseless against the employer, without the possibility of demanding the reinstatement of ordinary or ordinary functions to his previous job position.

Keywords: Worker, mixed trust, violation, replacement, VII Labor Supreme plenary session.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho de reposición laboral está definido como aquel derecho que es inherente al trabajador para ser reincorporado a su cargo de trabajo dentro de la empresa o institución, en caso haya sido despedido de manera indebida.

En principio, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordinario del D.L 728° establecía la procedencia del derecho de reposición únicamente en caso de despido nulo, tales como el despido por su condición de tal a las mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, entre otros supuestos señalados en el artículo 29°. Posteriormente, el Tribunal Constitucional haciendo un control constitucional en consideración del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, crea jurisprudencialmente los denominados despido incausado y fraudulento, otorgándoles su derecho a la reposición laboral.

No obstante, debe señalarse la distinción que existe entre los trabajadores que ocupan cargos comunes u ordinarios, con los trabajadores de confianza o dirección, El Decreto Supremo N° 003-97-TR nos otorga una definición legal en su artículo 43° enunciando que los trabajadores de dirección representan al empleador de forma global ante el resto de trabajadores, mientras que, el personal de confianza tiene contacto con los secretos profesionales, industriales o comerciales, a través de una relación directa con el empleador y los trabajadores de dirección. Al tener dichos trabajadores tal calidad de supervisión o de confidencialidad, la jurisprudencia opto por establecer como una causa de culminación del contrato de trabajo el retiro de la confianza.

Sin embargo, frente a la existencia de trabajadores que ingresaron a laborar en cargos comunes y posteriormente ocuparon cargos de confianza o dirección la jurisprudencia laboral opto por otorgar el derecho de reposición frente a un despido incausado o fraudulento, reincorporándolos a su anterior puesto de trabajo, esto es al cargo común que ocuparon en principio.

La Corte Suprema de Justicia del Perú, en el año 2018 realizó el VII Pleno Supremo Laboral, acordando una posición que los Trabajadores de dirección y confianza que

fueron cesados por retiro de confianza, siendo antes trabajadores que realizaban funciones comunes u ordinarias dentro de una institución privada, les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso su empleador le prohíba reintegrarse a su anterior puesto de trabajo luego de la pérdida de confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.

Frente a dicha posición la presente tesis tiene como objetivo analizar y establecer que el pronunciamiento del VII Pleno Supremo Laboral, referente al despido arbitrario de los trabajadores que ocupan un cargo de dirección o confianza, que iniciaron sus labores con funciones comunes u ordinarias y posteriormente, asumieron cargos de confianza o dirección siendo estos cesados por el retiro de la misma, y como consecuencia el empleador le prohíba reintegrarse a su anterior cargo dentro de la empresa, los cuales solo tendrán derecho a una IDA, imposibilitando así la aplicación al derecho de reposición a su anterior puesto de trabajo de funciones comunes u ordinarias, vulnera el derecho a la apropiada protección contra el despido arbitrario, dejando al trabajador evidentemente en abandono a cara del empleador, sin la posibilidad que pueda demandar la reincorporación a su anterior cargo de trabajo.

*En ese sentido, se plantea el siguiente **Problema**: ¿El criterio establecido en el VII pleno Jurisdiccional Supremo Laboral respecto a la improcedencia del derecho de reposición, cuando el empleador le impida reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, retirada la confianza al personal de confianza mixta en el sector privado, vulnera el Derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario?*

La presente investigación tiene como **justificación** las siguientes razones:

Teórico: Esta investigación está enfocada a determinar los criterios jurídicos en materia laboral, buscando un aporte a las distintas discusiones entre la doctrina y la jurisprudencia, referente a la apropiada defensa frente al despido arbitrario por la pérdida de confianza a los empleados que ocupan un cargo de confianza mixta y como consecuencia su empleador le imposibilite reintegrarse a su anterior cargo de trabajo, en análisis de lo detallado en el VII Pleno Supremo Laboral.

Relevancia social: Con esta investigación se busca que estos trabajadores no se le vulnere el derecho a la apropiada protección frente al despido arbitrario, por lo tanto, le permitiría demandar entre ejecutar el pago de una IDA o el derecho a reposición a su anterior cargo de funciones comunes u ordinarias.

Práctico: Se busca dar un aporte respecto al pronunciamiento del Cuarto Acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral, ya que se sigue generando controversia, dado que los especialistas adoptan una posición distinta con lo emitido en el pleno.

La presente tesis acoge como **Objetivo General**: Determinar la afectación del derecho a la adecuada protección contra el despido de los trabajadores de confianza mixta contenido en el acuerdo cuarto del VII pleno Supremo Laboral.

Además, tiene como **Objetivos Específicos**: Determinar la vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza mixta, en virtud a lo establecido en el cuarto acuerdo del VII pleno Supremo Laboral, Analizar e identificar la viabilidad de la reposición a su anterior cargo de funciones comunes u ordinarias, de los trabajadores de confianza mixta, que fueron retirados por la pérdida de confianza a la luz de lo acordado en el VII Pleno Supremo Laboral , Analizar la posibilidad que el trabajador de confianza mixta tenga la potestad de decidir por ser repuesto a su anterior puesto de trabajo de funciones ordinarias, luego que el empleador le retire la confianza, de conformidad con lo descrito en el cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral, Determinar la correcta aplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, frente a un despido causado por la pérdida de confianza de los trabajadores de confianza mixta y Determinar la factibilidad del retiro de confianza como causal válida para la extinción del vínculo laboral de los trabajadores de confianza mixta.

Por todo lo indicado líneas atrás, se considera pertinente el desarrollo de la presente investigación.

II. MARCO TEÓRICO

La estabilidad laboral se define como la continuidad permanente del empleo que, a través del contrato laboral, el vínculo del empleado con la empresa en la que trabaja, se prolongue en el tiempo, sin que esta culmine salvo exista causa justificada. (Paredes, 2012)

Por un lado, Pasco (1987), precisa que la estabilidad laboral es cuando el vínculo laboral es garantizado por la continuidad y permanencia del mismo, en tanto se mantenga aquello que lo originó y no devenga su extinción, por una causa legal que lo justifique.

A través de la estabilidad laboral como derecho, garantiza jurídicamente la permanencia en el trabajo, protegiendo de forma diversa este derecho eficazmente. (De La Fuente 1976)

Toyama (2015), refiere que la estabilidad laboral es aquel derecho que busca el mantenimiento del contrato laboral frente a diversos acontecimientos mostrándose en la relación de trabajo manifestándose el principio de continuidad, protegiendo así el derecho al trabajo del empleado, utilizando mecanismos de protección contra un despido incausado, como consecuencia el trabajador preserva su empleo.

En el Perú existen dos clases de estabilidad laboral, en primer lugar, tenemos la estabilidad laboral absoluta que consiste en no otorgarle a la empresa empleadora la facultad de finiquitar la relación de trabajo sin justa causa, por lo tanto, debe ser declarado nulo el despido, en consecuencia, el trabajador será restituido a su antiguo puesto de trabajo (Blancas, 2002).

Cuando la ley no prevé la culminación del contrato de trabajo, se exige que el despido sea nulo y se le reponga al empleado. También el trabajador puede optar por la indemnización. (Toyama, 2015).

Acogiendo la esquematización empleada por Ermida (1983), la estabilidad laboral absoluta es cuando sin existir justa causa se determine nulo el despido, por lo tanto, el trabajador será reincorporado a su puesto laboral.

En segundo lugar, cuando hablamos de estabilidad laboral relativa, define que, si bien no existe una causa justa, esta no impide que se mantenga extinto el despido, empero, exige la imposición de un pago indemnizatorio, la causalidad es relevante para que el despido tenga validez en esta clase de estabilidad, en consecuencia, al no existir ésta el empleador deberá cumplir con el pago de una indemnización. (Blancas, 2002)

El artículo 22° de nuestra carta magna, determina: “*el trabajo es un derecho y un deber*”. Es el pilar del bien social y un mecanismo donde el ciudadano se realiza. De la misma manera el art. 27° de nuestra carta magna enuncia que “la ley concede al empleado protección adecuada ante el despido arbitrario”, por ende, el trabajador tiene derecho de conservar su cargo indefiniblemente, mientras no incida en una falta determinada anteriormente o que acaezca en circunstancias especiales. (Ludeña, 2019)

De esta manera, los tratados supranacionales le otorgan protección y resguardo al trabajador frente a la vulneración del derecho de estabilidad laboral, por ejemplo, el convenio 158 de la OIT (2018), indica que debe existir una causa justificada para el despido, el empleador no podrá despedir a sus trabajadores arbitrariamente, a su vez, en el protocolo de San Salvador acordaron respetar la estabilidad laboral como derecho y la protección adecuada ante el despido arbitrario.

La reposición no solo pretende la extinción de las consecuencias del despido causadas injustamente, no obstante, también, la aseveración de la característica continuativa del vínculo laboral, es así que se constituye una muestra de la actuación del principio de continuidad, en la cual, los vínculos laborales permanecerán en el devenir del tiempo, pese a que puedan existir situaciones y eventualidades que se ocasionen dentro del transcurrir del mismo, eludiendo las condiciones del mencionado vínculo. (Fernández, 2020)

Se señala que existen dos fases en la reposición, como se hace mención a continuación: la primera es un instrumento que tiene como destino, suprimir las consecuencias objetivas del despido que no tiene causa justificada, y la segunda es la continuidad en que se obliga a la empresa empleadora que el vínculo laboral se mantenga en el tiempo. (Arce 2003)

El D.S. N° 003-97-TR, del D.L. 728° determina que el derecho de reposición se da únicamente en el despido nulo, como menciona el artículo 29° “el despido por su condición de mujeres en estado de embarazo, dirigentes sindicales entre otros”. La manera de subsanar el despido en otros casos, es pagando un monto indemnizatorio.

La reposición como derecho fue determinado por el T. C. en el año 2001 a causa de una interpretación que realizaron al art. 27° de nuestra carta magna, señalando: “la ley concede al empleado protección adecuada ante el despido arbitrario”. Por consiguiente, el razonamiento del T.C. estipula que no existe una protección suficiente con la indemnización, por lo que el trabajador debe tener la potestad de decidir entre recibir el pago de la indemnización o ser repuesto a su antiguo puesto de trabajo. (Almonte, 2019)

El T.C. en el caso de FETRATEL (EXP. 1124-2001-AA/TC), realizó una interpretación difusa del artículo 22° y 27° de la Constitución, como consecuencia no solo reconoce a la indemnización como la única alternativa ante el despido arbitrario, sino también otorga la opción al empleado que se le reponga a su antiguo cargo de trabajo, cuando se vulneren sus derechos constitucionales.

A su vez, en la sentencia (EXP. 976-2001-AA/TC), T.C ratifico el criterio antes mencionado, adicionalmente establece un concepto de los diferentes tipos de despido que tendría protección jurisdiccional, mediante el efecto restitutorio del trabajo: el despido incausado, el despido fraudulento y el despido nulo; en consecuencia, con respecto a lo determinado en el art. 27° de nuestra carta magna se ejerce una protección adecuada ante el despido arbitrario, otorgando una eficacia restitutoria y resarcitoria. Estableciendo de esta forma a) despido nulo, protección restitutoria, b) despido incausado, protección restitutoria, c) despido fraudulento, protección restitutoria, y d) despido injustificado, protección indemnizatoria.

El TC en derecho laboral, tiene un precedente vinculante, el cual es, el caso Baylón Flores, indicándose de forma clara aquellos casos en los cuales será procedente de manera directa la vía de amparo laboral en asuntos de despido arbitrario que

tendrán como pretensión tanto la reposición como la indemnización. (Raygada, 2013)

El primer pleno supremo jurisdiccional laboral acordó que los magistrados en materia laboral en los respectivos procesos ordinarios previstos en la ley procesal del trabajo, se les atribuye la facultad de ejecutar los procesos de impugnación o nulidad de despido fraudulento, despido incausado, en el supuesto que se declare fundado su finalidad será reponer al empleado, a su anterior puesto de trabajo.

Existen diferentes clases de trabajadores en nuestra legislación, primero tenemos que efectuar una definición de trabajo en el cual (Alonso, 1975) señala lo siguiente: Una de las actividades humanas fundamentales es el trabajo para la subsistencia de la vida y se encuentra dirigida a transformar y utilizar materia prima, en consecuencia, se obtienen bienes y servicios. A través del trabajo se activa la cualidad creativa del hombre, transformando y dándole valor a las cosas, de un bien que anteriormente no tenía ningún valor, con respecto a su actividad.

Como podemos verificar en la LPCL; se realiza una regulación del personal que cumple funciones en la entidad privada, en el régimen privado, proponiendo una distinción entre un empleado común y uno que se encuentra en una situación especial, el primero tiene una condición ordinaria, sometido a un horario, contratándosele para realizar una determinada actividad y sin capacidad decisoria que contribuya significativamente en el manejo organizativo de la empresa, al contrario del segundo que su situación laboral es de confianza, por lo tanto sus decisiones influyen en la empresa, ramificándolo en los trabajadores de dirección y los de confianza como lo indica el Art. 43° de la citada norma. (Roeder, 2019)

Los trabajadores comunes son aquellos que ofrecen sus servicios como personas naturales, de acuerdo a lo establecido en la L.P.C.L.; el art. 9°: *bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador*". Cuando hablamos de la

relación contractual del trabajador con el empleador, notamos un componente básico, el cual es la subordinación, punto importante en el vínculo laboral.

El estado protege al trabajador mediante las normas Constitucionales, sancionando las prácticas abusivas y le otorga una garantía adecuada contra el despido arbitrario, no importando su situación, a través de los principios establecidos dentro del art. 26° de nuestra Constitución como: Todos debemos tener las mismas oportunidades sin ser discriminados, esto derechos están inmersos en la misma y por la legislación peruana, y son de carácter irrevocable.

Cabe indicar que, con respecto al trabajador de confianza, la LPCL el artículo 43°, los determina como; El personal de confianza es aquel que tiene permiso a secretos industriales, profesionales, comerciales y, por ende, a todo conocimiento de índole reservado, dado que mantiene un trato directo con el empleador y con los trabajadores de dirección.

Por ello, el Tribunal Constitucional hace una definición de trabajador de confianza en el acápite 5 del (EXP. N° 03501-2006-PA/TC, LIMA), estableció; que se tuvo un consenso por parte de los doctrinarios, con respecto a la relación laboral del sector privado, indicando que el personal de confianza cuenta con más responsabilidad que los trabajadores ordinarios, dado que el empleador le otorga funciones propias de él.

Los trabajadores de confianza cooperan al desarrollo de decisiones de la empresa, a través de sus informes y criterios proporcionados a los trabajadores de dirección. (Obregón, 2009)

Es por ello, que los trabajadores de confianza tienen cierto grado jerárquico y proximidad leal con su empleador, concediendo facultades de representación y compromiso en el manejo de la organización, en consecuencia, sus decisiones y su conducta laboral tienen un grado significativo de seguridad garantizado. (Barajas, 1992)

Por lo tanto, (De Buen, 1981) determina que este trabajador de confianza no tiene una característica particular, no obstante, tiene un vínculo especial en razón de sus funciones, con respecto al empleador.

Cuando hablamos de trabajadores de dirección, La LPCL expresa en su artículo 43; los trabajadores de dirección representan al empleador de forma global ante el resto de trabajadores, mientras que, el personal de confianza tiene contacto con los secretos profesionales, industriales o comerciales, a través del nexo cercano con los trabajadores de dirección y empleador. Por ello, cuando hablamos de trabajadores de dirección nos referimos a aquellos que representan a una empresa ante terceros, en este caso hablamos del gerente general u otros con rango similar, obteniendo facultades tanto laborales, judiciales y administrativas.

Cuando nos referimos a los trabajadores de confianza entendemos que son aquellos con un nivel interesante en la empresa con respecto a sus actividades realizadas y no mucho por sus cualidades personales; no obstante, debemos comprender que el total de los trabajadores de dirección están comprendidos como trabajadores que cumplen un cargo de confianza, más los segundos no están inmersos en los trabajadores de dirección. (Puntriano, 2010)

Con el fin de hacer un ejemplo de lo antes citado, sabemos que el trabajador que ocupa un cargo administrativo, puede ser identificado como de confianza; empero, este no puede considerarse como de dirección, y esto a causa que el trabajador de dirección tiene facultades representativas generales, a su vez el trabajador que ocupa un cargo de confianza pese a manipular documentación privada, precisamente no es para actuar como representante del empleador. (Campos, 2005).

Es así, que el T.C. realiza dentro del (EXP. N° 03501-2006-PA/TC, LIMA), acápite 13, una distinción certera entre los trabajadores que ocupan un cargo de confianza con los de dirección exponiendo lo siguiente: como se aprecia, las dos categorías se distinguen, únicamente en que los trabajadores de dirección participan representando al empleador y en todas sus facultades inherentes a él, mientras que, los trabajadores de confianza tienen permiso a información reservada, y solo colaboran a que se tome las decisiones necesarias por parte de los trabajadores de dirección y el empleador.

Cuando se extingue el contrato de trabajo culmina la obligación del empleador de continuar pagando una remuneración, también culmina el deber por parte del

empleado de continuar con la prestación de sus labores. Espinoza (S/F). Como establece el TUO del Decreto N° 728 (D.S N°003-97-TR), donde nos habla de las causales de extinción: a) muerte del empleado, b) renuncia) culminación de servicio u obra, d) por mutuo acuerdo e) invalidez absoluta permanente, f) jubilación, g) el despido y h) causa que justifique la ley: 1) caso fortuito o de fuerza mayor, 2) motivo financiero, tecnológico, estructuración patrimonial.

Tomando en consideración que, el despido es una decisión exclusiva a cargo del empleador, de carácter autónomo, por ende, no cuenta con una causa que la justifique. Como consecuencia se considera que el despido es una causal válida para extinguir un contrato laboral, esta se genera cuando el empleador toma su decisión. (Blancas, 1991; Alonso y Casas, 2009).

Existen diferentes clases de despido en primer lugar, tenemos el despido justificado que puede realizarse por parte del empleador y se encuentra respaldado por el ordenamiento jurídico. Se encuentra regulada en los art. 23° y 24° de la L.P.C.L. (Torres, 2018)

El despido nulo está reglamentado dentro del art. 29° de la L.P.C.L., indicando que son mujeres embarazadas, o líderes sindicales, actos de discriminación por sexo, opinión, raza, religión, idioma, nacimiento, discapacidad, embarazo o lactancia. Llegando a la conclusión que se vulneran derechos fundamentales y de confirmarse estos, tiene a la reposición como resultado.

El despido indirecto se manifiesta por el ejercicio del poder por parte del empleador frente al empleado, a través de actuaciones de hostigamiento, con la finalidad de provocar que renuncie el trabajador. (Tarazona, 2017).

Se produce el despido arbitrario, cuando se separa al empleado por un hecho unilateral por parte del empleador, sin justa causa en relación con su conducta o capacidad. (Impresores JL, 2004) esto se encuentra regulado en el art. 34° LPCL. El derecho del empleado a que se cancele el concepto de la indemnización ante un despido arbitrario referido en el art. 38°, como compensación exclusiva por el daño causado. Por su parte, algunos autores señalan que el despido arbitrario vulnera

los principios establecidos en la normativa laboral, como es el debido proceso, tipicidad y de legalidad. (Paredes, 2015).

En el considerando 15.B del (EXP. 976-2001-AA/TC) indica los lineamientos del despido incausado; el despido del empleado, así sea de forma verbal o por escrito, sin que se manifieste ninguna causa procedente del comportamiento o la labor que lo justifique, también se define al despido fraudulento, en el considerando 15.C de esta resolución, este se origina cuando el empleador despide de manera perversa y con engaño al trabajador, de ese modo, de forma opuesta a la veracidad e imparcialidad de la relación laboral; aun cumpliéndose con la imputabilidad de la causa y las normas procesales, acusándose al trabajador sobre actos evidentemente ficticios o irreales, por consiguiente, se le imputa una infracción no establecida en la legislación, yendo en contra del principio de tipicidad objetiva. (I Pleno Supremo laboral, 2012).

Al referirnos, a la pérdida de confianza como origen de la extinción del contrato laboral en la resolución del Exp. N° 03501-2006-PA/TC esta indica que, el personal que ocupa un puesto de confianza se encuentra sometido al voto de confianza del empleador. Manifestando el Tribunal constitucional que el empleador es el único que puede retirar la confianza ya que conforma una postura unilateral, de naturaleza subjetiva, causando la extinción del contrato laboral.

Por lo tanto, el retiro de confianza no se localiza de manera expresa dentro de la ley de competitividad y productividad ni en el reglamento, por consiguiente, estos devendrían en despido incausado e injustificado al no estar regulado legalmente. (Zevallos, 2019)

No obstante, el TC en el considerando nueve del Expediente N° 08257-2006-PA/TC, indica lo siguiente, la admisión del retiro de confianza en tal supuesto como causal válida de ruptura del vínculo laboral supondría admitir una forma de despido arbitrario dado que representaría una forma indirecta de despido incausado. Dicho de otro modo, se estaría despidiendo a un trabajador, que adquirió estabilidad desempeñándose como un trabajador ordinario, sin expresión de una causa objetiva relacionada con su capacidad o su conducta.

Es así que, el Tribunal Constitucional hace la siguiente argumentación en la motivación 18 del (EXP. N° 03501-2006-PA/TC, LIMA) que refiere: cuando un

trabajador que cumple funciones comunes u ordinarias es promovido a un cargo de confianza, este no perdería sus atribuciones ya conferidas anteriormente como trabajador ordinario. En cuanto a lo señalado anteriormente, debemos entender que los trabajadores comunes que son promovidos a trabajadores de confianza tienen una cualificación y garantías propias de un trabajador común, esto también, en cumplimiento del art. 27° de nuestra Constitución Peruana expresando lo siguiente; *“La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*.

Por tal razón, el T.C. en el acápite 19 del (EXP. N° 03501-2006-PA/TC, LIMA) hace la siguiente acotación: Debemos entender que, si el trabajador efectuó anteriormente actividades como personal común y luego lo promocionan, si se le retira la confianza entregada, este regresaría a ejercer sus funciones anteriores y no perdería el trabajo, en contrario disenso, si dicho trabajador realiza la comisión de una falta grave sería apartado de la empresa.

Por ende, el T.C. hace hincapié en la motivación 20 del (EXP. N° 03501-2006-PA/TC, LIMA) la cual indica lo siguiente, el trabajador de confianza mixta sigue estando subordinado a su empleador, esto quiere decir que cuenta con todas las facultades conferidas de trabajador común, entendido ello que, al variar su condición a trabajador de confianza, con la finalidad de despedirlo sin recibir ningún pago por concepto de indemnización, y no acceda a una reposición, haciendo uso abusivo del derecho por parte del empleador, en protección al art. 27° de la Constitución Peruana, como consecuencia, este será repuesto a su antiguo puesto. Por consiguiente, al tener una idea de las funciones y atribuciones de un trabajador con cargo de confianza, la Corte Suprema en la casación N° 3106-2016 Lima. En la misma se efectuó una distinción en las clases de trabajadores con cargo de confianza, detentando como finalidad un tratamiento diferente en vinculación al despido arbitrario. Se determinó que hay dos clases: a) los trabajadores de confianza exclusiva, son aquellos que iniciaron sus labores específicamente como un personal de confianza, y b) los trabajadores de confianza mixta, son aquellos que iniciaron sus funciones como trabajadores con cargos ordinarios y que posteriormente accedieron a un cargo de confianza.

Una sencilla distinción entre el personal de confianza no fuera tan controvertida, si no existiera una finalidad, una motivación, para tal discrepancia. En esta casación se determina que los trabajadores que cumplen una función de exclusiva confianza,

simplemente bastará con la pérdida de confianza para que se extinga la relación laboral, y por ende, no recibiría el concepto de indemnización por despido arbitrario; a su vez los trabajadores que cumplen una función laboral mixta, al ser retirada la confianza ellos deberán ser restituidos a su antiguo cargo que ejercían como trabajadores ordinarios, y esto quiere decir que no perderán su puesto de trabajo.(Carbajal, 2017).

Podemos observar, tanto el T.C. como la Corte Suprema, compartían criterios similares con respecto a las atribuciones conferidas a los trabajadores de confianza mixta, por lo tanto, cuando a este se le retiraba la confianza, debía ser repuesto o en su defecto recibir una compensación a través de la IDA.

La Corte Suprema en el año 2018, emitió el VII Pleno Supremo en materia Laboral, estableciendo en su cuarto acuerdo la IDA del personal con cargo de dirección y con cargo de confianza, donde se concertó por unanimidad: En el supuesto del personal que cumple un cargo de dirección o de confianza en el sector privado indica que son estos los trabajadores de confianza mixta, les concierne el pago de la IDA, en el supuesto que el empleador no les permita reincorporarse a su anterior cargo de funciones ordinarias como consecuencia de la pérdida de confianza; o cuando el mismo trabajador decida no ser repuesto a su anterior cargo .

Cabe señalar, que si el empleador impide al trabajador reincorporarse, este tendrá solo la opción a solicitar la indemnización por despido arbitrario, de esta manera, le otorga al empleador la facultad de impedir la reincorporación del trabajador a su anterior cargo de funciones comunes u ordinarias, como consecuencia, al trabajador de confianza mixta se le estaría eliminando la estabilidad absoluta, conferida en la jurisprudencia antes mencionada y retornaría a una estabilidad relativa prevista en la LPCL. (Puntriano, 2019).

Por esta razón, se estaría vulnerando principios constitucionales inherentes al art. 27° de la Constitución como principio de continuidad, el principio de razonabilidad y el principio de interdicción de la arbitrariedad.

En primer lugar, cuando nos referimos al principio de continuidad, estabilidad o permanencia, tiene como objetivo, presumir que el contrato laboral perdure en el tiempo entre el empleador y el empleado, este principio busca prolongar el vínculo laboral, según los acontecimientos realmente demostrables, teniendo como

preferencia un contrato de trabajo a tiempo indeterminado que el de una duración determinada. (Ramírez. 2020)

Por lo tanto, el principio de razonabilidad si lo llevamos a la práctica significa que, las pretensiones de los trabajadores deben ser razonables, al mismo tiempo que el ofrecimiento del empleador también, la razonabilidad aproxima a estas dos partes para encontrar una solución, en contraposición tenemos a lo irrazonable que se ejerce para intensificar el conflicto. (Romero, S/N)

A su vez indicamos, que los principios de razonabilidad y proporcionalidad son instrumentos de control o de interdicción de la arbitrariedad utilizando atribuciones discrecionales de la empresa empleadora con la finalidad que se eviten conductas de abuso del derecho, por ello se exige que las determinaciones que se realicen en dicho contexto respondan a discernimientos de razonabilidad y proporcionalidad, por ende, que no sean arbitrarias. (Montoya, 2019).

Por último, el principio de la interdicción de la arbitrariedad, el Tribunal Constitucional lo determina como, la proscripción de la arbitrariedad por organizaciones e instituciones del estado cualquier sea su tipo. Está prohibido cualquier acto del poder estatal, que traiga consigo la vulneración de las competencias y potestades conferidas por la ley. Lo opuesto a una sentencia imparcial es una arbitraria, lo opuesto a algo razonable es una determinación arbitraria. Una decisión justificada y sensata es la que se ajusta dentro del ámbito normativo de las facultades y competencias de la actividad del ente público. (Bustamante, 2012)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación: Es Básico puesto que tiene por objetivo aportar nuevos conocimientos y teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Diseño de investigación es de *Teoría fundamentada* puesto que, Según Hernández, et al. (2014), en el presente diseño las propuestas teóricas nacen de los datos que se obtienen durante la investigación, y no tanto de los estudios que se hayan realizado con anterioridad. Asimismo, esta teoría se realizará a través de una indagación del análisis y recolección de la información.

El enfoque es Cualitativo, porque se centra en comprender los problemas, haciendo una exploración a partir de la percepción de los participantes dentro de un ámbito natural y en vinculación con el entorno. (Hernández et al., 2014)

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorías: Según Cisterna (2005) postula la construcción de categorías que permitan la organización del estudio o información utilizada. Las categorías que se identificaron en esta investigación fueron:

La primera categoría es la estabilidad laboral, así lo refiere Paredes (2012), como la continuidad permanente del empleo que, a través del contrato laboral, el vínculo del empleado con el empleador, se prolongue al transcurrir el tiempo, sin que esta culmine salvo exista causa justificada. Aquí se determina que la primera subcategoría -Estabilidad Absoluta- En tal sentido el trabajador tiene ambas facultades tanto restitutoria como resarcitoria. La segunda subcategoría es -Estabilidad Relativa- Dado que el trabajador tiene solo la facultad resarcitoria. Para todo ello se aplicará el instrumento de la Guía de entrevista.

Como segunda categoría se tiene a la Reposición Laboral. Según Fernández (2020), La reposición es una postura dedicada a diluir las lesiones como resultado de la realización indebida del despido. Con esto no solo se busca que el trabajador sea repuesto a su cargo de trabajo, sino en la cancelación de las remuneraciones no percibidas mientras este se encontraba suspendido, esto se exige junto a la reposición. La primera subcategoría es la protección jurídica

a los trabajadores de confianza mixta, y como segunda subcategoría se tiene al Análisis del VII pleno Laboral. En este caso se aplicó como instrumento la Guía de entrevista y guía de documento.

A su vez, como tercera categoría se tiene a la potestad decisoria, como primera subcategoría a la reposición y como segunda subcategoría a la Indemnización, Por consiguiente, el razonamiento del T.C. estipula que no existe una protección suficiente con la indemnización, por lo que el trabajador debe tener la potestad de decidir entre recibir el pago de la indemnización o ser repuesto a su antiguo puesto de trabajo. (Almonte, 2019). En este caso se aplicó como instrumento la Guía de entrevista y guía de documento.

Es así que, como cuarta categoría se abarca a la aplicación adecuada del art. 27° de nuestra Constitución, estableciendo lo siguiente, “la ley otorga al trabajador la adecuada protección frente al despido arbitrario”. Como primera subcategoría se refiere al principio de continuidad, Este busca prolongar en el tiempo el contrato de trabajo. Como segunda subcategoría se tiene a la jurisprudencia nacional. En este caso se aplicó como instrumento la Guía de entrevista y guía de documento.

Por último, la quinta categoría refiere determinar la factibilidad del retiro de confianza para la extinción del vínculo laboral, Según Zevallos (2019), el retiro de confianza no se localiza de manera expresa dentro de la ley de competitividad y productividad ni en el reglamento, por consiguiente, estos devendrían en despido incausado e injustificado al no estar regulado legalmente. Su primera subcategoría es la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de confianza mixta, y como segunda subcategoría determinar si el retiro de confianza es causal para extinguir el vínculo laboral de estos trabajadores. En este caso se aplicó como instrumento la Guía de entrevista y guía de documento.

3.3. Escenario de estudio: Es La Corte Superior de Justicia de La Libertad: porque es en esta institución en la cual se realiza los procedimientos referidos al tema en cuestión.

3.4. Participantes: Se entrevistaron a 7 Abogados que estuvieron relacionados con el tema a tratar en la investigación, debido a su trayectoria y a la experiencia del trabajo que realizan. Cabe resaltar que dentro de estos participantes encontramos a un Juez.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se aplicó la entrevista ya que es una técnica de investigación que consiste en una reunión entre el entrevistador y el entrevistado con la finalidad de conversar y obtener información respecto a un tema, como segunda técnica se utilizó el análisis de documentos a las sentencias del Tribunal Constitucional. Para lo cual se tuvo una guía de entrevista que se aplicó al participante. (Hernández et al., 2014)

El primer instrumento utilizado es la guía de entrevista consiste en una hoja simple que puede ser impresa o no, la cual contiene una serie de preguntas que se formularan de manera consecutiva al entrevistado. En la presente investigación, este instrumento contiene preguntas dirigidas a experto en derecho civil, tales como: jueces y abogados. Y como segundo instrumento utilizado es la ficha de recolección de documentos de las Sentencias del Tribunal Constitucional.

3.6. Procedimientos: Siguiendo en el presente tema de investigación, se analizó el cuarto acuerdo del IIV Pleno Supremo Laboral y como consecuencia se logró observar que existe la vulneración el derecho a la adecuada protección frente al despido arbitrario. Como consecuencia, el pronunciamiento del pleno en mención ocasiona controversia entre los especialistas en materia laboral.

Es por ello, que se ha determinado la presente investigación revisando diferentes opiniones y posturas que se han formado en los últimos años sobre el tema a investigar; y como consecuencia se formuló el problema de investigación descrito en las primeras páginas de este tema de investigación.

A su vez, para una mejor recolección de datos se implementó la entrevista se aplicó a 7 abogados especialista en materia laboral. El cual se envió a través de un medio electrónico, haciendo uso del cuestionario que contiene preguntas referido al tema de investigación y el análisis de estos documentos sirvieron para tener un mayor entendimiento empleándolo como una guía de análisis. En

consecuencia, se desarrolló una triangulación, que radica en la discusión de resultados obtenida de las encuestas, trazándolas con la información doctrinal.

3.7. Rigor científico: Los instrumentos de recolección de datos fueron cuidadosamente revisados por dos expertos donde se realizó una observación, se procedió a levantar la misma, quedando conforme, lo que nos sirvió para realizar la entrevista a los abogados especialistas en materia laboral. Teniendo consistencia lógica y es aplicable ya que tiene coherencia en redacción, cumpliendo con el criterio de transferibilidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.8. Método de análisis de la información: Se utilizó el método de la hermenéutica que busca obtener el sentido de los textos a través de la interpretación, cuyo fin es dilucidar la razón de las normas. Se empleó el método inductivo ya que la investigación parte de lo general a lo particular para obtener conclusiones generales, teniendo como fundamento la experiencia. (Hernández, Zapata & Mendoza, 2013).

3.9. Aspectos éticos: La presente investigación se distinguen diferentes Aspectos éticos desarrollándose en base a información seria, recogida de fuentes confiables y verídicas como libros, artículos u otra fuente manual o electrónica. Así también, se respeta cada una de las posturas e ideas adoptadas por los distintos autores en sus artículos, libros y trabajos de investigación los cuales han contribuido en el desarrollo teórico de la investigación. Por otro lado, la guía de la entrevista que es un instrumento para coleccionar datos, se desarrollará respetando las opiniones y posturas de cada uno de los entrevistados.

Asimismo, el presente proyecto de investigación se realizó respetando los lineamientos indicados por la Universidad, haciendo uso de las normas APA y respetando los derechos de los autores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se ha considerado pertinente realizarles a los siguientes especialistas:

Entrevistado 1: Juez contencioso administrativo.

Entrevistado 2: Asesor Legal, de la empresa Casa Grande.

Entrevistado 3: Asesor Legal de la empresa Casa Grande.

Entrevistado 4: Asesor Legal de la empresa Casa Grande.

Entrevistado 5: Abogado especialista en materia laboral.

Entrevistado 6: Abogado especialista en materia laboral.

Entrevistado 7: Abogado especialista en materia laboral.

Para analizar el objetivo 1 se han analizado las siguientes tablas:

Tabla 1: Respuesta a la primera pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 1: ¿Cree que se vulnera la estabilidad absoluta del trabajador de confianza mixta, a no permitirle la posibilidad que pueda demandar la reincorporación, a su anterior puesto de trabajo?			
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>En principio debemos anotar que a opinión personal no se puede hablar de estabilidad absoluta.</p> <p>Todo ciudadano con capacidad de goce y de ejercicio está en la posibilidad de decidir ante la eventual vulneración de</p>	<p>Efectivamente, se vulneraría la estabilidad laboral del trabajador de confianza mixta pues dada las condiciones especiales de este tipo de trabajadores cabría posibilidad de reponerlo</p>	<p>Si se vulnera, pues el trabajador ingresa en primer lugar a un trabajo de no confianza, por lo que el debería tener la primera opción de decidir si debe quedarse en la institución o ejercer su derecho a la renuncia.</p>	<p>En principio, considero que en nuestro país existe una estabilidad laboral relativa. En ese sentido, considero que a un trabajador de confianza mixta no le asiste estabilidad laboral absoluta. La opción es la reposición como regla bajo ciertos</p>

<p>sus derechos laborales de acudir o no al órgano jurisdiccional.</p>	<p>anterior cargo que ejercía.</p>	<p>requisitos, y la IDA como excepción por despido arbitrario.</p>
--	------------------------------------	--

Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7
<p>No, por qué el trabajador con una relación mixta en lo referido a la confianza, puede demandar que se incorpore a su centro de trabajo, es decir, el derecho lo puede ejercer peticionando su reposición al cargo anterior al que tuvo antes de ser un trabajador de confianza.</p>	<p>No.</p>	<p>Claro, al negársele además trasgrede el derecho de igualdad, la estabilidad es un derecho reconocido por nuestra carta magna y convenciones de la OIT.</p>

Comentario : Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se concluye que los entrevistados 1,2,3 y 7 opinan que, sí, existe una vulneración de la estabilidad absoluta, al no permitirle la reincorporación a su antiguo puesto de trabajo de funciones comunes u ordinarias, en primer lugar, todo ciudadano tiene capacidad de goce y de ejercicio, por ende, está en la posibilidad de decidir ante la eventual vulneración de sus derechos laborales de acudir o no al órgano jurisdiccional, sobre todo, el trabajador de confianza mixta dado que cuenta con condiciones especiales, cabría la posibilidad de reponerlo a su anterior cargo que ejercía. Por consiguiente, este personal que inició sus funciones como un trabajador común u ordinario, debería tener la primera opción de decidir si debe quedarse en la institución o ejercer su derecho a la renuncia, si no fuera el caso, se vulneraría el derecho a la igualdad y estabilidad laboral reconocido en la Constitución y

convenciones de la OIT; aunque para los entrevistados 4,5 y 6, en tal sentido, consideran que un trabajador de confianza mixta no le asiste estabilidad laboral absoluta, y como consecuencia la opción más fiable es la IDA como regla bajo ciertos requisitos, y la reposición como excepción por despido arbitrario, sin embargo el trabajador de confianza mixta en lo referido a la confianza, no puede demandar la reincorporación a su centro de trabajo.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Tabla 2: Respuesta a la segunda pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 2: ¿Por qué cree que el VII pleno Jurisdiccional se pronunció a favor de una estabilidad relativa, al trabajador de confianza mixta?			
Entrevista1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>Consideramos que los Magistrados Supremos, priorizaron o valoraron la antigüedad o paso de años que un trabajador pueda tener en una entidad del sector público o privado, y no generarle, que con motivo de una promoción o ascenso en el trabajo a uno de Confianza a su culminación de tal cargo, no pueda retornar a su cargo inicial o de origen. Si el empleador – con las razones que deba tener- no permite al trabajador retornar a su cargo de origen, luego de ejercer funciones de trabajador de confianza, si vulneraria la estabilidad relativa del trabajador.</p>	<p>Consideramos que los magistrados supremos tienen el criterio que los trabajadores de confianza o dirección no tendrían ninguna protección frente a un despido arbitrario, por ello, únicamente en los casos de trabajadores de confianza mixta les reconocen una tutela resarcitoria.</p>	<p>Porque el último cargo de este tipo de trabajador era de confianza y en ese caso de manera general no se puede dar reposición pues no es trabajador permanente, pero para el caso de trabajador relativo mixto si cabe esta opción.</p>	<p>Probablemente para no negarle la posibilidad de tutela contra el despido arbitrario, a comparación de un trabajador de confianza puro que no la tiene. De cierta forma, el trabajador de confianza mixta ha adquirido protección contra el despido antes de su promoción, pero no de tipo absoluta, ya que en estricto nuestra legislación no regula esto último. Lamentablemente, en la práctica, al parecer, en nuestro país existe estabilidad laboral absoluta, precisamente porque no hay reglas claras y cada tipo de despido ilegal ha estado acompañado de reposición en los últimos años, sin</p>

mayor desarrollo técnico.

Entrevistado 5

Entrevistado 6

Entrevistado 7

A razón de que, efectivamente por la naturaleza de la labor debería existir aclaraciones, pues en el caso de los trabajadores con confianza mixta se les estaría vulnerando el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Porque finalmente no se desampara a dicho trabajador ya que esta estabilidad relativa, cuando el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto, tiene derecho al pago de una indemnización.

Al parecer los jueces de la Corte Suprema buscan dejar en claro que estos trabajadores cuentas solo con una estabilidad relativa en el ámbito laboral.

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se concluye que los entrevistados, Consideran que los Magistrados Supremos, priorizaron o valoraron la antigüedad o paso de años que un trabajador pueda tener en una entidad del sector privado, probablemente para no negarle la posibilidad de tutela, contra el despido arbitrario. De cierta forma, el trabajador de confianza mixta ha adquirido protección contra el despido antes de su promoción, en consecuencia, el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto, tiene derecho al pago de una indemnización, sino que, se vulneraría el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, algunos entrevistado van más lejos en el sentido que determinan que también se estaría vulnerando el derecho a la reposición laboral, pero, al parecer los jueces de la Corte Suprema buscan dejar en claro que estos trabajadores cuentas solo con una estabilidad relativa en el ámbito laboral.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Para analizar el objetivo 2 se realizó las siguientes tablas:

Tabla 3: Respuesta a la tercera pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 3: ¿Cree usted que el trabajador de confianza mixta queda en un estado de indefensión, frente al empleador, con lo establecido en el VII pleno Jurisdiccional Supremo Laboral?			
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4
Consideramos que el trabajador al que no se le permite el retorno a su cargo de origen, si se le estaría vulnerando su derecho de permanencia en la entidad. Seguramente la empresa pública o privada, tiene sus razones de confidencialidad de información a la cual tuvo contacto el trabajador, empero, antes de asignar funciones de confianza a un trabajador ordinario, debe informar de forma nítida, las consecuencias que podría afrontar de ser el caso.	Dada la interpretación desarrollada en el VII Pleno, los trabajadores de confianza mixta quedarían en estado de indefensión al no poder solicitar una tutela restitutoria frente a un despido arbitrario.	Si, por que es el empleador quien decidirá el futuro del trabajador de manera unilateral, cuando en la realidad de los hechos debería ser de forma inversa, pues el término del vínculo debe dar por causa justificada.	Considero que no hay un estado de indefensión al trabajador, pues finalmente alguno de los dos mecanismos de tutela se va a materializar: restitutorio o resarcitorio. No existe desprotección.

ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7
<p>No, por qué el VII pleno Jurisdiccional supremo laboral no es un pleno vinculante, tal es así que del mismo se denota que ante la negativa del empleador de negar la reposición al trabajador está deberá ser motivada a fin de justificar objetivamente las razones por que no puede ejecutarse la reposición, pues de no motivarse se estaría vulnerando derechos de naturaleza constitucional.</p>	<p>No, porque el trabajador tiene derecho a un pago de indemnización.</p>	<p>Sí</p>

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se concluye que los participantes, 1, 2, 3 y 7 estiman que, el trabajador al no permitirle el retorno a su cargo de origen, si se le estaría vulnerando su derecho de permanencia en la entidad. Por lo tanto, los trabajadores de confianza mixta quedarían en estado de indefensión, no pudiendo solicitar una tutela restitutoria frente a un despido arbitrario, dado que, es el empleador quien decidirá el futuro del trabajador de manera unilateral, cuando en la realidad de los hechos debería ser de forma inversa, pues el término del vínculo debe darse por una causa justificada. Por otro lado, los participantes 4, 5 y 6 consideran que, no hay un estado de indefensión al trabajador, pues finalmente alguno de los dos mecanismos de tutela se va a materializar: restitutorio o resarcitorio. No existe una desprotección, por ello,

se denota que ante la negativa del empleador de negar la reposición al trabajador está deberá ser motivada a fin de justificar objetivamente las razones por que no puede ejecutarse la reposición, pues de no motivarse se estaría vulnerando derechos de naturaleza constitucional. Por consiguiente, el trabajador tendría derecho a un pago de indemnización, en caso el empleador decida no reponerlo a su antiguo puesto laboral.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Tabla 4: Respuesta a la cuarta pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 4: ¿Qué opina usted, sobre el pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Laboral, respecto a no permitir que el trabajador de confianza mixta pueda ser repuesto a su anterior puesto de trabajo luego del retiro de confianza?			
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
Consideramos, que, con la finalidad de proteger el sector empresarial del estado y privado, este Pleno en dicho afán, busco fijar reglas ante posibles demandas de reposición en los cargos de confianza, y ello abarco incluso las reposiciones en cargo originarios de trabajadores ordinarios. En consecuencia, la protección exclusiva que cuenta una entidad, sería la razón principal que generó la promulgación del Pleno que analizamos.	Considero que no se ha tenido en cuenta las particularidades de los trabajadores de confianza mixta pues pueden darse situaciones en que la promoción a un cargo de confianza tenga como finalidad romper el vínculo laboral de un trabajador de línea de carrera que ostenta un contrato a tiempo indeterminado.	Es una figura poco proteccionista pues no en primer término se le debe dar la oportunidad al trabajador que decida y si el empleador no acepta y lo despide, si podría haber una reposición como mencionó supra trabajador ingresó a un trabajo permanente no de confianza.	A mi parecer, no es un derecho negado por el pleno. En la práctica puede ocurrir que el empleador opte por pagar la indemnización o, en todo caso, que el trabajador ya no desee volver a su anterior puesto de trabajo y se prefiera la indemnización, lo cual también es su derecho.
Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7	
Del pleno se denota que, no es que no se permita	Estoy de acuerdo.	Vulneración al derecho de estabilidad	

al trabajador ser repuesto, al contrario, lo que el pleno establece es que puede demandar reposición y regresar al puesto anterior al que estuvo antes de ser un trabajador de confianza, lo que limita la reposición es que dependerá del empleador para su ejecución, sin embargo esta negativa del empleador deberá ser motivada y justificada, pues de no ser motivada podría generar un acto de hostilidad o en su defecto una vulneración de derechos constitucionales.

laboral y a la igualdad ante la ley.

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, los participantes concluyen; que no se ha tenido en cuenta las particularidades de los trabajadores de confianza mixta pues pueden darse situaciones en que la promoción a un cargo de confianza tenga como finalidad romper el vínculo laboral de un trabajador de línea de carrera que ostenta un contrato a tiempo indeterminado, lo que el pleno establece es que puede demandar la reposición y regresar al puesto anterior al que estuvo antes de ser un trabajador de confianza, lo que limita la reposición es que dependerá del empleador para su ejecución, sin embargo esta negativa del empleador deberá ser motivada y justificada, pues de no ser motivada podría generar un

acto de hostilidad o en su defecto una vulneración de derechos constitucionales.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Para analizar el objetivo 3 se realizó las siguientes tablas:

Tabla 5: Respuesta a la quinta pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 5: ¿Usted está de acuerdo que el empleador tenga la potestad de decidir, la reposición a su anterior puesto de trabajo del trabajador de confianza mixta luego de retirada la misma?			
Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>Totalmente de acuerdo. Empero, luego de evaluar si las funciones que de confianza realizó el trabajador, podrían poner en riesgo la marcha de la entidad. Pero precisamos, que antes de asignar funciones de confianza a un trabajador ordinario, la entidad debe necesariamente fijar las reglas de juego –pro y contra- a las que se somete el trabajador mixto</p>	<p>Resulta muy complicado que empleador mutuo decida reponer a un trabajador que inicialmente optó por finalizar su vínculo laboral, por ello considero que no sería una alternativa correcta.</p>	<p>No, quien debe tener la primera opción es el trabajador, pues de lo contrario el empleador siempre optará por removerlo, no reubicarlo en su puesto de origen y en una demanda otorgarles una IDA</p>	<p>Estimo que sí, ya que, una vez retirada la confianza en el último puesto de trabajo, una opción es reponer al trabajador en el anterior cargo de naturaleza “ordinaria”. Puede ser que dicho cargo esté ocupado por otra persona y tampoco sería viable generar una duplicidad de puestos. En su defecto, podría cancelar la indemnización por despido arbitrario.</p>
Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7	
<p>No estoy de acuerdo, pues esto generaría un abuso por parte del empleador de</p>	<p>No.</p>	<p>Sí.</p>	

crear figuras a fin de imposibilitar el acceso del trabajador a su puesto de trabajo, sin embargo, esto no es absoluto, pues como se indica el VII el Pleno Jurisdiccional Laboral no es vinculante, y es labor del juez exigir al empleador justificar la imposibilidad a fin de evitar un abuso del derecho.

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se concluye que los participantes 2, 3, 5 y 6, no están de acuerdo que el empleador tenga la potestad de decidir, la reposición a su anterior puesto de trabajo del personal de confianza mixta, luego que se le retire la misma, ya que, resulta muy complicado que el empleador de motu proprio decida reponer a un trabajador que inicialmente optó por finalizar su vínculo laboral, por ello se considera que no sería una alternativa correcta, quien debe tener la primera opción es el trabajador, pues de lo contrario el empleador siempre optará por removerlo, de lo contrario, esto generaría un abuso por parte del empleador de crear figuras a fin de imposibilitar el acceso del trabajador a su puesto de trabajo. De distinto pensamiento son los participantes 1,4 y 7, dado que ellos están de acuerdo, empero, luego de evaluar si las funciones de confianza que realizó el trabajador, podrían poner en riesgo la marcha de la entidad, otra razón también sería que puede ser que dicho cargo esté ocupado por otra persona y tampoco sería viable generar una duplicidad de puestos.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores.

Para analizar el objetivo 4 se realizó las siguientes tablas:

Tabla 6: Respuesta a la sexta pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 6: ¿Cree que el derecho de reposición al trabajador de confianza mixta debería ser reconocida en la constitución?			
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<p>Ahora bien, nuestra Documento Político y Orgánico de 1993, ha normado en el artículo 27° que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.</p> <p>Entonces, consideramos que el documento constitucional, no puede incorporar una respuesta a cada caso en particular, pues la regla normativa es clara, como la que hemos citado.</p>	<p>Nuestra Constitución prevé que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, lo cual incluye a los trabajadores de confianza y evidencia un reconocimiento en la Carta Magna; sin embargo, a nivel legislativo debería desarrollarse con mayor precisión el derecho de los trabajadores de confianza.</p>	<p>No sería necesario pues el derecho al trabajo y la estabilidad laboral se encuentran reconocidos, debería existir otra normatividad que regule el hecho en concreto.</p>	<p>No. Considero que el tema de la estabilidad laboral está desarrollado en la Constitución y, más bien, requiere un desarrollo legal que sea compatible con ella. En otras palabras, la ley debería fijar las reglas y excepciones para la protección contra el despido arbitrario de un trabajador de confianza, las mismas que deben estar acorde con la Constitución y normas internacionales.</p>
Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7	
<p>El derecho a la estabilidad laboral ya está reconocido en la constitución,</p>	<p>No.</p>	<p>Ya está intrínsecamente reconocida.</p>	

independientemente la labor que realicen el trabajador pues, todo derecho no es absoluto, tal es así que los de confianza por su propia naturaleza es una figura excepcional a la de una labor ordinaria, por ello en el caso de confianza mixta el derecho a la reposición está reconocida.

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se concluye que los entrevistados, en general consideran que no es necesario que estén reconocidas constitucionalmente, dado que, está intrínsecamente reconocida, también que existen preceptos constitucionales que engloban una serie de derechos como es el art. 27 de la constitución, y que no se puede incorporar una respuesta a cada caso en particular, pues la regla normativa es clara, por otro lado indican que, a nivel legislativo debería desarrollarse con mayor precisión el derecho de los trabajadores de confianza. Por consiguiente, la ley debería fijar las reglas y excepciones para la protección contra el despido arbitrario de un trabajador de confianza mixta, las mismas que deben estar acorde con la Constitución y normas internacionales.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores.

Tabla 7: Respuesta a la séptima pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 7. ¿Cree que el pronunciamiento del VII pleno Supremo Laboral, vulnera el derecho a la adecuada protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de confianza mixta?			
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
La respuesta es que, no se deja en estado de indefensión al trabajador de confianza mixto. En el Pleno Casatorio, se ha optado por la situación resarcitoria.	Efectivamente, en especial respecto al tipo de tutela restitutoria frente a la configuración de un despido arbitrario.	Si, al no otorgarles la primera opción de decidir si desean seguir en la empresa o retirarse.	Considero que no, ya que finalmente se tiene una regla (reposición) y una excepción (indemnización por despido arbitrario). Si bien en la práctica lo que generalmente ocurre es lo segundo, finalmente es un mecanismo también de protección contra el despido arbitrario, lo cual es adecuado.
Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7	
Respecto a la vulneración del derecho a la protección frente al despido arbitrario, no hay pues al trabajador afectado se le otorga la opción de ser indemnizado o en su defecto ser	No.	Sí.	

repuesto, sin embargo, lo que, si se vulneraria es a la estabilidad laboral y el acceso a un puesto de trabajo, pues ante una conducta antijurídica que busca privar al trabajador a su centro de trabajo, la reposición debe ser inmediata más no depender del empleador como hace ver el VII Pleno Laboral.

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se concluye que los participantes 2, 3 y 7, estos están de acuerdo, en especial respecto al tipo de tutela restitutoria frente a la configuración de un despido arbitrario y al no otorgarles la primera opción de decidir si desean seguir en la empresa o retirarse. Por otro lado, los participantes 1, 4, 5 y 6 Consideran que no, ya que finalmente se tiene una regla (reposición) y una excepción (indemnización por despido arbitrario). Si bien en la práctica lo que generalmente ocurre es lo segundo, finalmente es un mecanismo también de protección contra el despido arbitrario, en este sentido no se vulnera al trabajador afectado, dado que se le otorga la opción de ser indemnizado o en su defecto ser repuesto, sin embargo, lo que, si se vulneraria es a la estabilidad laboral y el acceso a un puesto de trabajo.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores.

Tabla 8: Respuesta a la octava pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 8. ¿Qué fundamento jurídico se debe tomar en cuenta para la adecuada protección del derecho de reposición de los trabajadores de confianza mixta?			
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
Se tiene de un lado el artículo 27° del Documento Constitucional de 1993 y de otro el VII Pleno Casatorio Laboral. Corresponde analizar, si la desprotección se funda en razones de nulidad del despido o en razones del cargo asumido y política de protección de la información exclusiva y reservada de la entidad, a lo cual correspondería una indemnización.	Debe tenerse en cuenta la naturaleza de las actividades y los cargos desempeñados por el trabajador pues de ello dependerá establecer la tutela reparatoria frente a un despido arbitrario (reposición o indemnización).	El fundamento de la estabilidad laboral, pues es a través de este fundamento mediante el cual el trabajador ingreso a laborar a un determinado puesto, por lo que en virtud de ello es que se le debe otorgar la protección adecuada.	Existen varios, pero considero que el más importante es el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales. Este es el argumento más fuerte, probablemente, para no negar el derecho de reposición a un trabajador de confianza (puro o de confianza). En teoría, todos los trabajadores, independientemente de su calificación, deberían tener la misma tutela de protección contra la vulneración de su estabilidad laboral, pero sí considero que existen ciertas reglas y excepciones.
Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7	

Para la adecuada protección deberán tomarse en cuenta más que el derecho al trabajo, es el derecho a la estabilidad laboral y al de acceso a un puesto de trabajo, pues son estos derechos los que no se han tomado de los trabajadores de confianza mixta, resumiendo únicamente en que pueden ser repuestos, pero al final de quien depende es del empleador, salvo motivación judicial que se aparte del pleno materia en cuestión.

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se determina que los participantes, advierten un conglomerado de fundamentos jurídicos como, derecho la estabilidad laboral, derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, derecho al de acceso a un puesto de trabajo, y principios como de continuidad y el de interdicción de la arbitrariedad. Todo ello tiene que estar acompañado de un análisis claro con respecto, si la desprotección se funda en razones de nulidad del despido o en razones del cargo asumido y política de protección de la información exclusiva y reservada de la entidad. Además, indican que, en teoría, todos los trabajadores, independientemente de su calificación, deberían tener la misma tutela de protección contra la vulneración

de su estabilidad laboral, pero se considera que existen ciertas reglas y excepciones.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores.

Para analizar el objetivo 5 se realizó la siguiente tabla:

Tabla 9: Respuesta a la novena pregunta por parte de los especialistas en la materia.

PREGUNTA 9. ¿Cree que el retiro de confianza es una causal válida para la extinción del vínculo laboral?			
Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4
<p>No es posible dar una respuesta cerrada, a si el retiro de la confianza es causal de extinción del vínculo. Pues ello, pasara por el tamiz de analizar la connotación de la entidad y la magnitud de las decisiones y cargo de confianza que haya realizado el trabajador de labor mixta. Para que el empleador con el trabajador, fijen reglas de juego claras, y luego de terminada las funciones de confianza el empleador tome la decisión de retornar a su trabajador a sus funciones ordinarias o de extinguir el</p>	<p>No necesariamente, ya que al ser un criterio subjetivo puede estar sujeto a cuestionamientos y errores.</p>	<p>Si es un trabajador que no pertenecía a la institución y solo ingreso por confianza, es completamente válido, pero si tenía primero un cargo primigenio, no es válido.</p>	<p>En la medida que se encuentre debidamente acreditado que el trabajador ostentó un cargo de confianza, considero que el retiro de confianza es una causa especial válida de extinción del vínculo laboral. Sin embargo, sí considero importante que el retiro de la confianza se sustente en aspectos objetivos y no puramente subjetivos. Este tema, por seguridad jurídica, requiere regulación normativa y desarrollo.</p>

vínculo laboral con el pago de la indemnización que corresponda.

Entrevistado 5

Entrevistado 6

Entrevistado 7

Si, por que la naturaleza de los cargos de confianza tal como señala la misma, es buscar una desvinculación laboral por parte de los empleadores con aquellos trabajadores que no cumplen con sus obligaciones, asimismo también buscar evitar costos como el de negociar la salida de los Gerentes que no cumplen con sus obligaciones en el cargo, pues el cese unilateral les reconocía derechos indemnizatorios anteriormente.

No, dado que la naturaleza y el origen de la condición de un trabajador de confianza mixta, le otorga más derechos que uno de confianza exclusiva.

No.

Comentario: Según la recopilación de datos respecto a las entrevistas efectuadas, se determina que los participantes, 3 y 5 concluyeron que el retiro de confianza es una causal válida de la extinción de la relación laboral, siempre y cuando el trabajador no pertenezca con anterioridad a la institución y solo ingresó por confianza, es completamente válido, pero si tenía primero un cargo primigenio, no es válido. Mientras que los entrevistados 2, 6 y 7 concluyeron

que no es una causal válida, ya que al ser un criterio subjetivo puede estar sujeto a cuestionamientos y errores. Por último, los participantes 1 y 4 realizan un desarrollo más profundo, dado que indican, que ello pasará por el tamiz de analizar la connotación de la entidad y la magnitud de las decisiones y cargo de confianza que haya realizado el trabajador de labor mixta, para que el empleador junto con el trabajador fije reglas de juego claras, y luego de terminada las funciones de confianza el empleador tome la decisión de retornar a su trabajador a sus funciones ordinarias o de extinguir el vínculo laboral con el pago de la indemnización que corresponda. También es importante que el retiro de la confianza se sustente en aspectos objetivos y no puramente subjetivos. Este tema, por seguridad jurídica, requiere regulación normativa y desarrollo.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores.

Tabla 10: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°1124- 2001-AA/TC

DATOS DE SENTENCIA			
Exp. N°	1124- 2001-AA/TC	Fecha de emisión	11-07-2002
Caso:	Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A.		
Partes que interviene en el proceso	Demandante	Eusebio Llanos Huasco	
	Demandado	Telefónica del Perú S.A.A.	
ANÁLISIS DE SENTENCIA			
<p>Esta sentencia establece un concepto de los diferentes tipos de despido que tendría protección jurisdiccional, mediante el efecto restitutorio del trabajo: el despido incausado, el despido fraudulento y el despido nulo; en consecuencia, con respecto a lo determinado en el art. 27° de nuestra carta magna se ejerce una protección adecuada ante el despido arbitrario, otorgando una eficacia restitutoria y resarcitoria. Estableciendo de esta forma a) despido nulo, protección restitutoria, b) despido incausado, protección restitutoria, c) despido fraudulento, protección restitutoria, y d) despido injustificado, protección indemnizatoria.</p>			

Tabla 11: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 976- 2001-AA/TC

DATOS DE SENTENCIA		
Exp. N°	976- 2001-AA/TC	Fecha de emisión 11-07-2002
Caso:	Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A.	
Partes que interviene en el proceso	Demandante	Eusebio Llanos Huasco
	Demandado	Telefónica del Perú S.A.A.

ANÁLISIS DE SENTENCIA

Esta sentencia establece un concepto de los diferentes tipos de despido que tendría protección jurisdiccional, mediante el efecto restitutorio del trabajo: el despido incausado, el despido fraudulento y el despido nulo; en consecuencia, con respecto a lo determinado en el art. 27° de nuestra carta magna se ejerce una protección adecuada ante el despido arbitrario, otorgando una eficacia restitutoria y resarcitoria. Estableciendo de esta forma a) despido nulo, protección restitutoria, b) despido incausado, protección restitutoria, c) despido fraudulento, protección restitutoria, y d) despido injustificado, protección indemnizatoria.

Tabla 12: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 03501-2006-PA/TC.

DATOS DE SENTENCIA		
Exp. N°	03501-2006-PA/TC	Fecha de emisión 15-03-2007
Caso:	Ricardo David Chávez Caballero contra Banco Central de Reserva del Perú	
Partes que interviene en el proceso	Demandante	Ricardo David Chávez Caballero
	Demandado	Banco Central de Reserva del Perú
ANÁLISIS DE SENTENCIA		
<p>Esta sentencia establece conceptos y definiciones de los trabajadores de confianza mixta , que posterior a esta no se realizaba, otorgándole facultades y derechos específicos, como indica que el trabajador efectuó anteriormente actividades como personal común y luego lo promocionan, si se le retira la confianza entregada, este regresaría a ejercer sus funciones anteriores y no perdería el trabajo, en contrario disenso, si dicho trabajador realiza la comisión de una falta grave sería apartado de la empresa.</p>		

Tabla 13: Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°08257-2006-PA/TC.

DATOS DE SENTENCIA		
Exp. N°	08257-2006-PA/TC	Fecha de emisión 13-11-2007
Caso:	Martha Tafur Tocas contra la empresa Agroindustrial Casa Grande S.A. A	
Partes que interviene en el proceso	Demandante	Martha Tafur Tocas
	Demandado	Empresa Agroindustrial Casa Grande S.A. A
ANÁLISIS DE SENTENCIA		
<p>El objetivo de la presente demanda es la reincorporación del trabajador a su anterior puesto de trabajo, admitiendo que el retiro de confianza en tal supuesto como causal válida de ruptura del vínculo laboral supondría admitir una forma de despido arbitrario dado que representaría una forma indirecta de despido incausado. Dicho de otro modo, se estaría despidiendo a un trabajador, que adquirió estabilidad desempeñándose como un trabajador ordinario, sin expresión de una causa objetiva relacionada con su capacidad o su conducta.</p>		

En nuestro primer objetivo específico el cual es, Determinar la vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza mixta, en virtud a lo establecido en el cuarto acuerdo del VII pleno Supremo Laboral. Según blancas (2002) Existe dos tipos de estabilidad laboral, la estabilidad absoluta que consiste en no otorgarle a la empresa empleadora la facultad de finiquitar la relación de trabajo sin justa causa, en consecuencia, el trabajador será restituido a su antiguo puesto de trabajo; Cuando hablamos de la estabilidad laboral relativa, nos referimos a que, si bien no existe una causa justa, esta no impide que se mantenga extinto el despido, empero, exige la imposición de un pago indemnizatorio. En relación a la vulneración de la estabilidad laboral, del trabajador de confianza mixta en el cuarto acuerdo del VII pleno Supremo Laboral, como se refleja en la tabla 1, los entrevistados determinan que este pronunciamiento vulnera la estabilidad absoluta, al no permitirle la reincorporación a su antiguo puesto de trabajo de funciones comunes u ordinarias, al trabajador de confianza mixta ,ya que todo ciudadano tiene capacidad de goce y de ejercicio, por ende, está en la posibilidad de decidir ante la eventual vulneración

de sus derechos laborales de acudir o no al órgano jurisdiccional. Por consiguiente, los entrevistados de la tabla 2 establecen que de cierta forma, el trabajador de confianza mixta ha adquirido protección contra el despido antes de su promoción, en consecuencia, este ante el despido del cual ha sido objeto, no solo tiene derecho al pago de una indemnización, sino que, también se vulneraría el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, algunos entrevistado van más lejos en el sentido que determinan que también se estaría vulnerando el derecho a la reposición laboral. El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 0338-2015-PA/TC, indica que el art. 27° de la Constitución, enuncia que “la ley concede al empleado protección adecuada ante el despido arbitrario”, por ende, el trabajador tiene derecho de conservar su cargo indefinidamente, mientras no incida en una falta determinada anteriormente o que acaezca en circunstancias especiales.

Continuando con el segundo objetivo específico, él cual es, analizar e identificar la viabilidad de la reposición a su anterior cargo de funciones comunes u ordinarias, de los trabajadores de confianza mixta, que fueron retirados por la pérdida de confianza, a la luz de lo acordado en el VII Pleno Supremo Laboral. Según Fernández (2020), la reposición no solo pretende la extinción de las consecuencias del despido causadas injustamente, no obstante, también, la aseveración de la característica continuativa del vínculo laboral, es así que se constituye una muestra de la actuación del principio de continuidad, en la cual, los vínculos laborales permanecerán en el devenir del tiempo, pese a que puedan existir situaciones y eventualidades que se ocasionen dentro del transcurrir del mismo, eludiendo las condiciones del mencionado vínculo. En consecuencia, con relación a la tabla 4, los participantes determinaron; que no se ha tenido en cuenta las particularidades de los trabajadores de confianza mixta pues pueden darse situaciones en que la promoción a un cargo de confianza tenga como finalidad romper el vínculo laboral de un trabajador de línea de carrera que ostenta un contrato a tiempo indeterminado. A su vez en la tabla 3 los entrevistados refirieron que los trabajadores de confianza mixta quedarían en estado de indefensión, no pudiendo solicitar una tutela restitutoria frente a un despido arbitrario, dado que, es el empleador quien decidirá el futuro del trabajador de manera unilateral, cuando en la realidad de los hechos debería ser de forma inversa, pues el término del vínculo

debe darse por una causa justificada. Por tal razón, el Tribunal Constitucional. En el acápite 19 del (EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, LIMA) hace la siguiente acotación: Debemos entender que, si el trabajador efectuó anteriormente actividades como personal común y luego lo promocionan, si se le retira la confianza entregada, este regresaría a ejercer sus funciones anteriores y no perdería el trabajo, en contrario disenso, si dicho trabajador realiza la comisión de una falta grave sería apartado de la empresa.

Prosiguiendo con el tercer objetivo específico, se enuncia de la siguiente manera, Analizar la posibilidad que el trabajador de confianza mixta tenga la potestad de decidir por ser repuesto a su anterior puesto de trabajo de funciones ordinarias, luego que el empleador le retire la confianza, de conformidad con lo descrito en el cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral. Según Almonte (2019), Al referirnos a la reposición como derecho, este fue determinado por el Tribunal Constitucional en el año 2001 a causa de una interpretación que realizaron al art. 27º de la Constitución, que señala: “la ley concede al empleado protección adecuada ante el despido arbitrario”. Por consiguiente, el razonamiento del Tribunal, estipula que no existe una protección suficiente con la indemnización, por lo que el trabajador debe tener la potestad de decidir entre recibir el pago de la indemnización o ser repuesto a su antiguo puesto de trabajo. En referencia a ello, en la tabla 5 los entrevistados expresan lo subsecuente, están en desacuerdo que el empleador tenga la potestad de decidir, la reposición a su anterior puesto de trabajo del personal de confianza mixta, luego que se le retire la misma, ya que, resulta muy complicado que el empleador de motu proprio decida reponer a un trabajador que inicialmente optó por finalizar su vínculo laboral, por ello se considera que no sería una alternativa correcta, quien debe tener la primera opción es el trabajador, pues de lo contrario el empleador siempre optará por removerlo, esto generaría un abuso por parte del empleador de crear figuras a fin de imposibilitar el acceso del trabajador a su puesto de trabajo. El Tribunal Constitucional en el caso de FETRATEL (EXP. 1124-2001-AA/TC), realizó una interpretación difusa del artículo 22 y 27 de la Constitución, como consecuencia no solo reconoce a la indemnización como la única alternativa ante el despido arbitrario, sino también otorga la opción al empleado que se le

reponga a su antiguo cargo de trabajo, cuando se vulneren sus derechos constitucionales.

Por consiguiente, nuestro cuarto objetivo específico es, determinar la correcta aplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, frente a un despido causado por la pérdida de confianza a los trabajadores de confianza mixta, con respecto a ello Carbajal (2017) determina que, al ser retirada la confianza, estos deberán ser restituidos a su antiguo cargo que ejercían como trabajadores ordinarios, y esto quiere decir que no perderán su puesto de trabajo. los entrevistados en la Tabla 6, indican que, a nivel legislativo debería desarrollarse con mayor precisión el derecho de los trabajadores de confianza. Por ende, la ley debería fijar las reglas y excepciones para la protección contra el despido arbitrario de un trabajador de confianza mixta. De esta manera los entrevistados de la tabla 7, determinaron que el VII pleno Supremo Laboral vulnera el artículo 27° de la Constitución, llegando a la conclusión que se trasgrede la tutela restitutoria de los trabajadores de confianza mixta frente a la configuración de un despido arbitrario y al no otorgarles la primera opción de decidir si desean seguir en la empresa o retirarse. Por consiguiente, los participantes de la tabla 8, estipulan que se debe tomar en cuenta los siguientes fundamentos jurídicos para la protección contra el despido arbitrario, como son el derecho a la estabilidad laboral, derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, derecho al de acceso a un puesto de trabajo, y principios como de continuidad y el de interdicción de la arbitrariedad. Todo ello tiene que estar acompañado de un análisis claro con respecto a que, si la desprotección se funda en razones de nulidad del despido o en razones del cargo asumido y política de protección de la información exclusiva y reservada de la entidad. Por esta razón, el Tribunal Constitucional hace la siguiente argumentación en la motivación 18 del (EXP. N° 03501-2006-PA/TC, LIMA) que refiere: cuando un trabajador que cumple funciones comunes u ordinarias es promovido a un cargo de confianza, este no perdería sus atribuciones ya conferidas anteriormente como trabajador ordinario. En cuanto a lo señalado anteriormente, debemos entender que los trabajadores comunes que son promovidos a trabajadores de confianza tienen una cualificación y garantías propias

de un trabajador común, esto también, en cumplimiento del art. 27° de nuestra Constitución Peruana que expresa lo siguiente; “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Como siguiente objetivo específico tenemos, determinar la factibilidad del retiro de confianza como causal válida para la extinción del vínculo laboral de los trabajadores de confianza mixta, Según Zevallos (2019), el retiro de confianza no se localiza de manera expresa dentro de la ley de competitividad y productividad ni en el reglamento, por consiguiente, estos devendrían en despido incausado e injustificado al no estar regulado legalmente. En consideración la tabla 9 los entrevistados concluyeron que el retiro de confianza es una causal válida de la extinción de la relación laboral, siempre y cuando el trabajador no pertenezca con anterioridad a la institución y solo ingresó por confianza, pero si tenía primero un cargo (ordinario) primigenio, no es válida. También es importante que el retiro de la confianza se sustente en aspectos objetivos y no puramente subjetivos. Por ende, el Tribunal Constitucional en el considerando nueve del Expediente N° 08257-2006-PA/TC, indica lo siguiente, la admisión del retiro de confianza en tal supuesto como causal válida de ruptura del vínculo laboral supondría admitir una forma de despido arbitrario dado que representaría una forma indirecta de despido incausado. Dicho de otro modo, se estaría despidiendo a un trabajador, que adquirió estabilidad desempeñándose como un trabajador ordinario, sin expresión de una causa objetiva relacionada con su capacidad o su conducta.

En esta fase y cumpliendo con el objetivo general del presente estudio, que busca determinar la afectación del derecho a la adecuada protección contra el despido de los trabajadores de confianza mixta contenido en el acuerdo cuarto del VII pleno Supremo Laboral. El Tribunal Constitucional hace hincapié en la motivación 20 del (EXP. N° 03501-2006-PA/TC, LIMA) la cual indica lo siguiente, el trabajador de confianza mixta sigue estando subordinado a su empleador, esto quiere decir que cuenta con todas las facultades conferidas de trabajador común, entendido ello que, al variar su condición a trabajador de confianza, con la finalidad de despedirlo sin recibir ningún pago por concepto de indemnización, y no acceda a una reposición, haciendo uso abusivo del derecho por parte del empleador, en protección al art. 27° de la Constitución Peruana, como consecuencia, este será repuesto a su antiguo

puesto. Es así que (Puntriano, 2019) indica lo siguiente, Cabe señalar, que si el empleador impide al trabajador reincorporarse, este tendrá solo la opción a solicitar la indemnización por despido arbitrario, de esta manera, le otorga al empleador la facultad de impedir la reincorporación del trabajador a su anterior cargo de funciones comunes u ordinarias, como consecuencia, al trabajador de confianza mixta se le estaría eliminando la estabilidad absoluta, conferida en la jurisprudencia antes mencionada y retornaría a una estabilidad relativa prevista en la LPCL. Por esta razón, se estaría vulnerando fundamentos jurídicos como el derecho a la estabilidad laboral y principios laborales inherentes a la Constitución como el principio de razonabilidad, principio de continuidad y el principio de interdicción de la arbitrariedad.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determina que existe afectación del derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza mixta, por cuanto, el empleador ejerce potestad absoluta otorgado por el pronunciamiento del séptimo pleno en el mencionado acuerdo, Por las siguientes razones, es quien retira la confianza, y luego de retirada esta, decide el destino del trabajador de confianza mixta en la empresa, convirtiéndose en juez y parte al mismo tiempo, vulnerando principios constitucionales como el de continuidad, interdicción de la arbitrariedad y razonabilidad.

Segunda: Se determina que existe la vulneración de la estabilidad laboral absoluta de los trabajadores de confianza mixta, que son despedidos sin presentar una causa válida que la justifique, en razón a lo establecido en el cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral, el cual impide que estos trabajadores puedan ser reincorporados a su anterior puesto de trabajo de funciones ordinarias, en contraposición a lo estipulado en el artículo 27° de nuestra Constitución.

Tercera: La reposición de los trabajadores de confianza mixta es viable y adecuada, en cuanto, las características propias de este trabajador se basan en que originalmente proviene de ejercer funciones ordinarias, y debido a ello debe adquirir facultades y derechos inherentes a esta función, también se busca que por estas mismas características el empleador no haga uso abusivo de su poder.

Cuarta: La potestad de decisión a ser repuesto a su anterior puesto de trabajo debe estar en manos del trabajador de confianza mixta, dado que, es el empleador de motu proprio quien cuenta con la facultad de retirar la confianza, y en contra posición a ello, la facultad primigenia de adquirir cualquiera de las dos tutelas debe estar en manos del trabajador. de esta forma se otorga un equilibrio de poderes.

Quinta: Se Determina que no existe una correcta aplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, frente a un despido causado por la pérdida de confianza a los trabajadores de confianza mixta. Ya que la ley debe fijar las reglas

y excepciones para la protección contra el despido arbitrario de estos trabajadores, evitando trasgredir la tutela restitutoria.

Sexta: Se determina que no es factible que el retiro de confianza de los trabajadores de confianza mixta sea una causal válida para la extinción del vínculo laboral, ya que admitiríamos una forma de despido arbitrario (despido incausado), dado que este adquirió estabilidad laboral como trabajador ordinario, y por ello tendrá que existir una causa objetiva relacionada con su capacidad o conducta.

VI. RECOMENDACIONES

Consideramos la importancia que tiene esta investigación y en función de los resultados obtenidos, se formula algunas sugerencias en base a lo descrito en el cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral, en protección al despido arbitrario que corresponde a los trabajadores de confianza mixta, por ende, se considera que el problema planteado surge del otorgamiento de la potestad del empleador de decidir sí este trabajador puede reincorporarse a su anterior puesto de trabajo de funciones comunes u ordinarias.

No obstante, se vulneran derechos y principios constitucionales, en virtud al cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral, transgrediendo derechos y principios inherentes al Art 27° de la Constitución Política del Estado, por ende se debe suprimir la potestad otorgada al empleador para decidir la reincorporación del trabajador de confianza mixta a su anterior puesto de trabajo de funciones ordinarias, por lo tanto, dicha potestad tiene que estar en mano de este trabajador de manera expresa, y como consecuencia tenga capacidad de goce del ejercicio de su derecho ante el órgano jurisdiccional competente para demandar la reposición o la indemnización por despido arbitrario.

De esta manera, proponemos la modificación del artículo 43°, otorgando asimismo al trabajador de confianza mixta, mayor seguridad jurídica y así obteniendo un trato igualitario frente al empleador, respetando el principio de interdicción de la arbitrariedad, continuidad y razonabilidad.

Por tal virtud, se considera la modificación del artículo 43 LCPL, aportara un criterio uniforme, brindando así, estabilidad laboral y la adecuada protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza mixta, estimando que este tiene facultades especiales y específicas que lo distinguen del resto de los trabajadores. (Ver en anexo 3)

REFERENCIAS

- Almonte Fuentes, M (2019). El fin de la reposición, que empiecen las reformas laborales. <http://web.archive.org/web/20200207211212/http://agnitio.pe/articulo/el-fin-de-la-reposicion/>
- Alonso García, M (1975). *Curso de derecho del trabajo*. Quinta Edición. Barcelona: Ariel, p. 45.
- Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E. (2009). *Derecho del Trabajo*. 26a ed. Madrid: Civitas Thomson Reuters.
- Arce Ortiz, E (2003). "La relevancia constitucional de las formalidades y procedimientos en el despido: La construcción del Tribunal Constitucional". En: *Asesoría* N° 149, Lima.
- Barajas Montes de Oca, S. (1992) *Los contratos especiales de trabajo*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Blancas Bustamante C. (2002) *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Ara.
- Campos Torres, J. (2005) ¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de dirección y a los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario? ... A propósito del criterio establecido recientemente por el Tribunal Constitucional. *Derecho y Sociedad*. N° 25 pp. 184-190.
- Carbajal Meléndez, M. (2017). *Trabajador de confianza: ¿nace o se hace?* Encontrado en: <http://agnitio.pe/articulos/trabajador-de-confianza-nace-o-se-hace/>.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1),61-71. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299/29900107>.

Corte Suprema de Justicia de la República. I Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral (2012) I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2018). VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Recuperado de

www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8cdf260046dc0d4e8b0ddb5d3cd1c288/escanado+a+color+acta++VII+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+Laboral+y+Previsional.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8cdf260046dc0d4e8b0ddb5d3cd1c288 Constitución Política del Perú (1993) recuperado de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>.

Convenio 158 de la OIT (1982). Recuperado de

<http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c158.html>.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997). Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_19_97.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_19_97.pdf).

De Buen, N (1981). Derecho Al Trabajo. México: Porrúa.

De la Fuente, H (1976). Principios jurídicos del derecho a la estabilidad. Buenos Aires: Víctor López de Zavala, p. 19.

Ermida Uriarte, O (1983). La estabilidad del trabajador en la empresa ¿protección real o ficticia? Montevideo: Acace, p. 31.

Espinoza Montoya, C (S/F). Causas de extinción del contrato de trabajo. <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>.

Fernández, C (2020). La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados: ¿Remunerativos o Indemnizatorios? Coello abogados. Recuperado de

<https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Hernández, R., Zapata, E. y Mendoza, C. (2013). Metodología de la investigación para Bachillerato. México: McGraw-Hill Interamericana.

Ludeña Saldaña, L (2019). Flexibilidad laboral. <https://www.elperuano.pe/noticia-flexibilidad-laboral-87585.aspx>.

Obregón Sevillano, T (2009). Los trabajadores de dirección y de confianza. Lima: Actualidad Empresarial.

Pasco Cosmópolis, M (1987). «Estabilidad en el empleo y contratación precaria». En Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla: noviembre de, pp. 37-76, p. 39.

Paredes Espinoza, B (2015) Individualización de los fundamentos del despido arbitrario. Actualidad Jurídica. N° 260, pp. 195-205.

Paredes Infanzón, J (2019). La estabilidad laboral en el Perú. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53.

Puntriano Rosas, C. (2008). Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de protección contra el despido de los trabajadores que ocupan puestos de dirección o de confianza. Laborem. N° 8, pp. 293-317.

Puntriano Rosas, C. (2019). El retorno a la estabilidad laboral relativa para los trabajadores de confianza mixta. Notas a una reciente decisión de la Corte Suprema. <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2018/09/el-retorno->

[a-la-estabilidad-laboral-relativa-para-los-trabajadores-de-confianza-mixta-notas-a-una-reciente-decision-de-la-corte-suprema.html/?ref=gesr.](https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/)

Ramírez, J (2020). Importancia del principio de continuidad laboral Recuperado de <https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/>.

Raygada Sotomayor, J. (2013). La reposición en la vía ordinaria laboral. Obtenido de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/tag/caso-baylon-flores/>.

Roeder Buenaventura, N. (2019). Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de [RE DERE NANCY.ROEDER ESTABILIDAD.LABORAL DATOS.pdf](https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto//revista/articulos/La_crisis_de_los_principios_del_derecho_del_trabajo.pdf).

Romero Montes, F. (S/F). La crisis de los principios del derecho del trabajo. Encontrado en: https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto//revista/articulos/La_crisis_de_los_principios_del_derecho_del_trabajo.pdf.

Tarazona Pinedo, M. (2017) Indemnización por despido arbitrario: A propósito de un reciente criterio jurisprudencial. Soluciones Laborales. Vol. 10, N° 114, pp. 131- 134.

Tribunal Constitucional del Perú (2002). Sentencia recaída en el Expediente N° 1124- 2001-AA/TC. Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A. Recuperado de www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html.

Tribunal Constitucional del Perú (2003). Sentencia recaída en el Expediente N° 976- 2001-AA/TC. Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A. Recuperado de <https://tc.gob.pe/82005jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>.

Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el Expediente N°0206-2005 Cesar Antonio Baylón Flores contra E.P.S EMAPA HUACHO S.A recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>.

Tribunal Constitucional del Perú (2007). Sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC. Ricardo David Chávez Caballero contra Banco Central de Reserva del Perú. Recuperado de www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html.

Tribunal Constitucional del Perú (2009). Sentencia recaída expediente 00535-2009-PA/TC Rodolfo Luis Oroya Gallo contra Universidad San Ignacio de Loyola Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00535-2009-AA.pdf>

Torres Huamán, J (2018). El Despido Laboral Justificado (Artículo Teórico Practico)<https://www.noticierocontable.com/despidolaboraljustificado/#:~:text=El%20Despido%20Justificado%20o%20Legal,En%20el%20presente&text=Es%20decir%2C%20nos%20encontramos%20ante,trabaador%20o%20por%20su%20conducta>.

Tribunal Constitucional del Perú (2009). Sentencia recaída en el Expediente N° 08257-2006-PA/TC Martha Tafur Tocas contra la empresa Agroindustrial Casa Grande S.A.A Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08257-2006-AA.pdf>.

Toyama, M. J. (2015). El derecho individual del trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

Zevallos, J (2019) reflexiones acerca del retiro de confianza del empleador, recuperado de <https://www.reflexiones.peruweek.pe/-acerca-del-retiro-de-confianza-del-empleador/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
VULNERACIÓN DEL DERECHO DE REPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA MIXTA QUE SON DESPIDOS EN APLICACIÓN DEL VII PLENO SUPREMO LABORAL	¿El criterio establecido en el VII pleno Jurisdiccional Supremo Laboral respecto a la improcedencia del derecho de reposición, cuando el empleador le impida reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, retirada la confianza al personal de	Determinar la afectación del derecho a la adecuada protección contra el despido de los trabajadores de confianza mixta contenido en el acuerdo cuarto del VII pleno Supremo Laboral.	Determinar la vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza mixta, en virtud a lo establecido en el cuarto acuerdo del VII pleno Supremo Laboral	La estabilidad laboral	Estabilidad Absoluta Estabilidad relativa
			Analizar e identificar la viabilidad de la reposición a su anterior cargo de funciones comunes u ordinarias, a los trabajadores de confianza mixta, que fueron retirados por la pérdida de confianza a la luz de lo acordado en el VII Pleno Supremo Laboral.	Reposición Laboral	Protección jurídica a los trabajadores de confianza mixta. Análisis del VII pleno Supremo laboral

<p>confianza mixta en el sector privado, vulnera el Derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario?</p>	<p>Analizar la posibilidad que el trabajador de confianza mixta tenga la potestad de decidir por ser repuesto a su anterior puesto de trabajo de funciones ordinarias, luego que el empleador le retire la confianza, de conformidad con lo descrito en el cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral.</p>	<p>Potestad decisoria del trabajador de confianza mixta.</p>	<p>Restitución Indemnización</p>
	<p>Determinar la correcta aplicación del artículo 27° de Constitución Política del Perú, frente a un despido causado por la pérdida de confianza a los trabajadores de confianza mixta.</p>	<p>Aplicación adecuada del artículo 27° de constitución.</p>	<p>el principio de continuidad Jurisprudencia nacional</p>
	<p>Determinar la factibilidad del retiro de confianza como causal válida para la extinción del vínculo laboral de los trabajadores de confianza mixta.</p>	<p>extinción del contrato de trabajo</p>	<p>Determinar la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de confianza mixta. Determinar si el retiro de confianza es causal para extinguir el vínculo laboral de estos trabajadores .</p>

- **ANEXO 2: ENTREVISTA**

Título: *Vulneración del derecho de reposición de los trabajadores de confianza mixta que son despedidos en aplicación del vii pleno supremo laboral “”*

Entrevistado:

Cargo: _____

Instrucciones: Le agradeceré se sirva responder las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible, ya que la información que me brinde será valiosa para la presente investigación.

Glosario:

VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL

IV. INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCION Y DE CONFIANZA

El Pleno acordó por unanimidad:

En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresa y/o instituciones del sector privado:

- Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de las misma empresa o institución privada (**trabajador de confianza mixta**), 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.

Preguntas:

Objetivo 1. Determinar la vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza mixta, en virtud a lo establecido en el cuarto acuerdo del VII pleno Supremo Laboral

1 ¿Cree que se vulnera la estabilidad absoluta del trabajador de confianza mixta a no permitirle la posibilidad que pueda demandar la reincorporación a su anterior puesto de trabajo?

2 ¿Por qué cree que el VII pleno Jurisdiccional se pronunció a favor de una estabilidad relativa, al trabajador de confianza mixta?

Objetivo específico 2. Analizar e identificar la viabilidad de la reposición a su anterior cargo de funciones comunes u ordinarias, a los trabajadores de confianza mixta, que fueron retirados por la pérdida de confianza, a la luz de lo acordado en el VII Pleno Supremo Laboral.

3 ¿Cree usted que el trabajador de confianza mixta queda en un estado de indefensión, frente al empleador, con lo establecido en el VII pleno Jurisdiccional Supremo Laboral?

4 ¿Qué opina usted, sobre el pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Laboral, respecto a no permitir que el trabajador de confianza mixta pueda ser repuesto a su anterior puesto de trabajo luego del retiro de confianza?

Objetivo 3

5 ¿Usted está de acuerdo que el empleador tenga la potestad de decidir, la reposición a su anterior puesto de trabajo del trabajador de confianza mixta luego de retirada la misma?

Objetivo 4. Determinar la correcta aplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, frente a un despido causado por la pérdida de confianza a los trabajadores de confianza mixta.

6 ¿Cree que los derecho de reposición al trabajador de confianza mixta debería ser reconocida en la constitución?

7 ¿Cree que el pronunciamiento del VII pleno Supremo Laboral, vulnera el derecho a la adecuada protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de confianza mixta?

8 ¿Que fundamento jurídico se debe tomar en cuenta para la adecuada protección del derecho de reposición de los trabajadores de confianza mixta?

Objetivo 5: Identificar las causales de extinción respecto a los trabajadores de confianza mixta

9 ¿Cree que el retiro de confianza es una causal válida para la extinción del vínculo laboral?

ANEXO 3: PROPUESTA LEGAL

PROPUESTA DE MODIFICACION DEL ARTÍCULO 43 DEL DECRETO SUPREMO N°003-97-TR DEL TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA MIXTA AL SER DESPEDIDOS, POR LA PÉRDIDA DE CONFIANZA SIN JUSTA CAUSA.

1. IDENTIDAD DE LOS AUTORES.

Los autores que suscriben, **CORDOVA CABRERA FLORENTINO Y DIAZ OBANDO LUCIANO**, estudiantes que cursan la carrera de derecho de la universidad Cesar Vallejo, ejerciendo el Derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución política del Perú y el inciso 3) del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la Republica, proponen la siguiente modificación.

2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Que, el presente proyecto de ley busca modificar el decreto supremo N°003-97-TR del texto único ordenado del decreto legislativo N°728 ley de productividad y competitividad laboral, para que el trabajador de confianza mixta pueda decidir entre ser repuesto a su anterior puesto de trabajo de funciones comunes u ordinarias u optar por la indemnización, frente a un despido por causa del retiro de confianza.

Con lo establecido en el cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral, los trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa del sector privado y son despedidos por el retiro de confianza sin justa causa, les corresponde la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su anterior puesto de trabajo de funciones ordinarias, este pronunciamiento vulnera derechos y principios intrínsecos al Artículo 27° de la Constitución Política del Estado, el cual indica, “La

ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, por consiguiente se debe eliminar la potestad otorgada al empleador, referida en el cuarto acuerdo del VII Pleno Supremo Laboral para decidir la reincorporación del trabajador de confianza mixta a su anterior puesto de trabajo de funciones ordinarias, por lo tanto, dicha potestad tiene que estar en manos de este trabajador de manera expresa, y como consecuencia tenga capacidad de goce del ejercicio de su derecho ante el órgano jurisdiccional competente para demandar la reposición o la indemnización por despido arbitrario.

3. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley pretende modificar el artículo 43 del decreto supremo N°003-97-TR del texto único ordenado del decreto legislativo N°728 ley de productividad y competitividad laboral para proteger a los trabajadores de confianza mixta al ser despedidos por la pérdida de confianza sin justa causa.

4. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto no demandará ni generar gasto alguno para el erario nacional sino busca evitar que se vulnere el derecho a la adecuada protección frente al despido arbitrario, reconocido en nuestra constitución así como los principios inherentes a dicho derecho, como son el principio de razonabilidad, el principio de continuidad y el principio de la interdicción de la arbitrariedad, permitiendo de esta manera una mayor seguridad jurídica para los trabajadores de confianza mixta que son despedidos como consecuencia de la pérdida de confianza.

FÓRMULA LEGAL

PROPUESTA DE MODIFICACION DEL ARTÍCULO 43 DEL DECRETO SUPREMO N°003-97-TR DEL TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA MIXTA AL SER DESPEDIDOS POR LA PÉRDIDA DE CONFIANZA SIN JUSTA CAUSA.

Artículo 1°. - modifíquese el artículo 43° del Decreto supremo N°003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral referente, que tendrá el texto siguiente:

Artículo 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

Los trabajadores de confianza que, antes de ser promovidos a dicha condición, han tenido la posición de un trabajador ordinario, a su decisión podrán optar por la reposición a su anterior función como trabajador común u ordinario, o la indemnización prevista en el artículo en el 38° de la LPCL cuando hubiesen sido despedidos sin invocación o acreditación de causa justa”.

ANEXO 4: VALIDACION DE ENTREVISTA

Apellidos y nombre del revisor	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(s) del instrumento
GERÓNIMO PAREDES, STEPHANY JAZMÍN	ABOGADA LITIGANTE-ESTUDIO JURÍDICO	ENTREVISTA	Díaz Obando Luciano Córdova Cabrera Florentino

Título del proyecto de investigación: Vulneración del derecho de reposición de los trabajadores de confianza mixta que son despedidos en aplicación del vii pleno supremo laboral

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. Considere para cada uno de los criterios establecidos.

Indicadores	Criterios	Deficiente (0-20%)				Regular (21-40%)				Buena (41-60%)				Muy buena (61-80%)				Excelente (81-100%)			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado																			X	
Objetividad	Esta expresado en conducta observable en una organización																		X		
Organización	Existe una organización lógica y coherente																		X		
Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas y dimensiones) en cantidad y calidad													X							
Intencionalidad	Se presente de manera adecuada para valorar las variables con determinados sujetos y contextos														X						
Consistencia	Basado en aspecto técnicos y jurídicos																			X	
Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones															X					

Metodología	La estrategia responde al problema del diagnostico																		X		
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.																		X		

Opinión de aplicabilidad (marque una opción)	Procede su aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de observaciones que se adjunta	
	No precede su aplicación	

Trujillo, 11 de octubre de 2020	47230128		(044)-635958
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA	TELEFONO

Observaciones:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

Validación de entrevista

Apellidos y nombre del revisor	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(s) del instrumento
SILVA LEÓN, VICTOR GUSTAVO	ABOGADO LITIGANTE-ESTUDIO JURÍDICO	ENTREVISTA	Díaz Obando Luciano Córdova Cabrera Florentino


Título del proyecto de investigación: Vulneración del derecho de reposición de los trabajadores de confianza mixta que son despedidos en aplicación del vii pleno supremo laboral

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. Considere para cada uno de los criterios establecidos.

Indicadores	Criterios	Deficiente (0-20%)				Regular (21-40%)				Buena (41-60%)				Muy buena (61-80%)				Excelente (81-100%)			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado																			X	
Objetividad	Esta expresado en conducta observable en una organización																X				
Organización	Existe una organización lógica y coherente												X								
Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas y dimensiones) en cantidad y calidad																X				
Intencionalidad	Se presente de manera adecuada para valorar las variables con determinados sujetos y contextos																		X		
Consistencia	Basado en aspecto técnicos y jurídicos																				X
Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones																			X	
Metodología	La estrategia responde al problema del diagnostico																		X		

Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.																				X	
-------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Opinión de aplicabilidad (marque una opción)	Procede su aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de observaciones que se adjunta	
	No precede su aplicación	

Trujillo, 11 de octubre de 2020.	72690042	 CALL 9298 Abogado.	(044)-635958
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA	TELEFONO

Observaciones:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

Validación de entrevista

Apellidos y nombre del revisor	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(s) del instrumento
Cabrera León, Héctor Oswaldo	Abogado del Estudio Jurídico Cabrera	Questionario de entrevista	Díaz Obando Luciano Córdova Cabrera Florentino


Título del proyecto de investigación : Vulneración del derecho de reposición de los trabajadores de confianza mixta que son despedidos en aplicación del VII pleno supremo laboral

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. Considere para cada uno de los criterios establecidos.

Indicadores	Criterios	Deficiente (0-20%)				Regular (21-40%)				Buena (41-60%)				Muy buena (61-80%)				Excelente (81-100%)			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado																				X
Objetividad	Esta expresado en conducta observable en una organización																				X
Organización	Existe una organización lógica y coherente																				X
Suficiencia	Comprende los aspecto (indicadores, sub escalas y dimensiones) en cantidad y calidad																				X
Intencionalidad	Se presente de manera adecuada para valorar las variables con determinados sujetos y contextos																				X

Consistencia	Basado en aspecto técnicos y jurídicos																			X
Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones																			X
Metodología	La estrategia responde al problema del diagnóstico																			X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.																			X

Opinión de aplicabilidad (marque una opción)	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de observaciones que se adjunta	<input type="checkbox"/>
	No precede su aplicación	<input type="checkbox"/>

Trujillo, 15 de Octubre de 2020	DNI 00240038	FIRMA 	TELEFONO 965860535
LUGAR Y FECHA			

Dr. Hector Oswaldo Cabrera León
 ABOGADO
 C.A. LIMA 14047
 C.A. TUMBES 098

Observaciones:

1. Ninguna
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.