



FACULTAD DE DERECHO

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO**

**“LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA COMO
CAUSAL DE DESPIDO ARBITRARIO EN EL
RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD
PRIVADA.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTOR:

BACHILLER CARLOS WILFREDO CRUZ YESAN

ASESOR:

DRA. KARLA CÁCERES CARILLO

**PIURA – PERÚ
2011**

DEDICATORIA

“A Dios, por derramar bendiciones sobre mi persona, por darme salud, bienestar, vida; a mis padres, por apoyarme, aconsejarme en los momentos más duros y difíciles que se suscitaron; a mi hermanos por ser la base y el motor de las ideas en el camino de mi investigación; Y a mi abuela por ser la inspiración de este trabajo de investigación”

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a todas aquellas personas que de forma incondicional han contribuido con su apoyo moral, intelectual, asesoría, acceso de información, colaboración, etc.; pues han sido los instrumentos de aporte, para la elaboración del presente trabajo de investigación.

INDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
INDICE
INTRODUCCIÓN
RESUMEN
ABREVIATURA

CAPITULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
II. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
III. JUSTIFICACIÓN	11
Justificación Doctrinal.....	11
Justificación Normativa.....	16
Justificación Jurisprudencial.....	19
Justificación Personal.....	25
IV. OBJETIVOS.....	27
V. HIPÓTESIS.....	28
VI. VARIABLES.....	28
VII. MARCO METODOLÓGICO.....	28
7.1. Métodos y técnicas de recolección de datos.....	28

CAPITULO II MARCO TEORICO

I. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
Antecedentes Generales.....	31
Antecedentes Específicos.....	34
Antecedentes normativos.....	37
II. BASES TEÓRICAS.....	39
2.1. Los Trabajadores de Confianza.....	39
2.2. El Despido de los trabajadores de confianza en el Perú.....	46
2.3. La Estabilidad Laboral y el principio de buena Fe Laboral en el Perú.....	79

CAPITULO III
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

I. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	85
Fundamentación de los objetivos.....	85
Fundamentación de la hipótesis.....	94
II. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	96
Respuesta a lo formulado.....	96
Aplicación de doctrina y jurisprudencia a la investigación.....	97

CONCLUSIONES
RECOMENDACIÓN
PROPUESTA
BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral, se caracteriza por ser un derecho tuitivo, es decir un derecho protector de derechos, especialmente se le protege a la parte más débil de la relación de trabajo, como es el trabajador. En el presente trabajo se analizara justamente a esa parte débil de la relación laboral, que es el trabajador pero como un trabajador especial, vale decir, los llamados trabajadores de confianza.

El sistema laboral peruano divide al personal de confianza en 2 tipos de trabajadores: el trabajador de confianza en estricto y al personal de dirección, en ese sentido se analizara al trabajador de confianza, con la finalidad de tener un mejor conocimiento amplio de estos tipos de trabajadores especiales, y poder así, llegar a conclusiones certeras. Por lo tanto un trabajador de confianza es un sujeto especial en la relación laboral, toda vez que, es un trabajador que labora 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, vale decir una relación más directa, más cercano al empleador. Por otro lado tenemos al personal de dirección que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Para adquirir la calidad de trabajador de confianza, es el empleador, que basándose en la confianza que le tiene al futuro trabajador, lo contrata para que labore en contacto directo. Sin embargo las crisis laboral, ocurre cuando se produce el despido de los trabajadores de confianza. El ordenamiento laboral peruano, regula cuales son las causas justas de despido, sin embargo en dichas causas justas, no se encuentra tipificada la pérdida de confianza como una causa justa de despido.

En la actualidad los empleadores utilizan la pérdida de la confianza para despedir a sus trabajadores de confianza, no mediándoles causa objetiva de despido, provocando vulneraciones de los derechos del trabajador, y es la presente investigación en la que se abordaran soluciones aplicando doctrina nacional como extranjera, para llegar a un resultado justo, acorde a la constitución y sobre todo protegiendo la relación laboral.

En este sentido un primer capítulo estará dedicado a los aspectos generales de la investigación, abordándose el aspecto de la problemática donde se dará a conocer el planteamiento del problema así como su formulación, a la que se sumará la

justificación en la que se expresan las razones de índole personal, doctrinal normativa y jurisprudencial que fundamentan la investigación y por último se dan a conocer los objetivos que se pretende conseguir con ella.

En un segundo capítulo se dará a conocer el marco teórico, en el que se exponen tanto los antecedentes de investigación como la base teórica configurada por cada uno de los temas que se han considerado relevantes para la investigación.

Ya en un tercer capítulo se dará la discusión de resultados en la cual se dará fundamento a cada uno de los objetivos planteados así como a la hipótesis establecida, para luego pasar a dar respuesta a lo formulado y aplicar la doctrina y la jurisprudencia en la problemática planteada.

RESUMEN

El derecho laboral, es un derecho tuitivo, es decir un derecho protector de los derechos del trabajador, debido a que este último es la parte más débil de la relación de trabajo, nuestro sistema laboral divide al personal de confianza en 2 tipos de trabajadores: el trabajador de confianza en estricto y al personal de dirección, por lo que se analizara al trabajador de confianza, con la finalidad de tener un mejor conocimiento amplio de estos tipos de trabajadores especiales, y poder así, llegar a conclusiones certeras sin dejar de lado al trabajador de dirección que también lleva implícitamente la confianza. Por lo tanto, un trabajador de confianza es un sujeto especial en la relación laboral, toda vez que, es un trabajador que labora 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. Para adquirir la calidad de trabajador de confianza, es el empleador, que basándose en la confianza que le tiene al futuro trabajador, lo contrata para que labore en contacto directo. Sin embargo las crisis laboral, ocurre cuando se produce el despido de los trabajadores de confianza. El ordenamiento laboral peruano, regula cuales son las causas justas de despido, sin embargo en dichas causas justas, no se encuentra tipificada la pérdida de confianza como una causa justa de despido, sin embargo es aplicada por parte del empleador, por lo que la pérdida de confianza, constituye un despido arbitrario y vulnera los principios de buena fe y estabilidad laboral en la actividad laboral privada peruana todo ello por estar basado en una causal subjetiva y no tipificada de despido, siendo necesario la inserción de un nuevo artículo que permita al trabajador poder conocer su formas de despido y que mecanismos de defensa puede utilizar.

ABREVIATURAS

LFT: Ley Federal de Trabajo de México

LOT: Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela

LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Art: Artículo

TUO: Texto Único Ordenado

TC: Tribunal Constitucional

OIT: Organización Internacional de Trabajo

DS: Decreto Supremo

S.A: Sociedad Anónima

Exp: Expediente

Cas: Casación

STC: Sentencia

OIT: Organismo Internacional de Trabajo