



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL
RÉGIMEN PRIVADO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

THALIA GOMEZ ROJAS

ASESOR:

DR. HOMERO PRÁCEDES JONDEC BRIONES

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL

TRUJILLO – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



EDUARDO PACHECO YEPEZ
PRESIDENTE



CARLOS ENRIQUE MOYA LIMO
SECRETARIO



HOMERO JONDEC BRIONES
VOCAL

DEDICATORIA

A mi mayor motivación, mi ejemplo a seguir, quién me protege y acompaña en cada momento: Mi madre.

Con gratitud al hombre que estuvo siempre como un soporte, apoyándome, fiel a su estilo reservado: Mi padre.

A mis hermanas, por brindarme su amor y apoyo incondicional hasta esta etapa.

A mis padrinos, por ser pieza clave en mi formación académica, personal y profesional.

Finalmente, a mi mejor amiga, mi hermana del alma, por acompañarme en tantas aventuras y sobre todo por ser aquella confidente muchas veces necesaria.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Padre Celestial, por permitirme llegar hasta este día, por ser mi fortaleza y esperanza.

Asimismo, a la Universidad Cesar Vallejo, que en conjunto con su plana docente contribuyeron con mi crecimiento profesional.

A mi asesor metodólogo el Dr. Jondec Briones, quien me brindó su apoyo y orientación necesaria para la elaboración de la presente tesis.

Por último, agradecer a aquellos compañeros y amigos que formaron parte de mi vida universitaria, de los cuales algunos todavía me acompañan y otros forman parte de mis recuerdos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Thalia Gomez Rojas, estudiante de la facultad de Derecho de la Escuela Académica Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 70833836, declaro que la presente tesis titulada: “ **LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL REGIMEN PRIVADO: EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL**”, ha sido desarrollada respetando los derechos intelectuales de los autores consultados, mediante un método exhaustivo de investigación preliminar, conforme a las disposiciones académicas, a tal efecto, este trabajo es de mi autoría.

De lo expuesto, asumo la responsabilidad debida ante cualquier falsedad u omisión de los datos expresados en este trabajo, de acuerdo a lo estipulado en la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, noviembre del 2018



THALIA GOMEZ ROJAS

DNI N° 70833836

PRESENTACIÓN

Estimados Señores Miembros Del Jurado:

Tengo el agrado de presentarles la presente tesis denominada: **“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL REGIMEN PRIVADO: EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL”**, el cual tendrá como objetivo determinar la controversia que existe en el criterio adoptado por la jurisprudencia nacional en el periodo 2015-2018, respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha recurrido a la doctrina laboral, normatividad nacional y consultas a distintos especialistas en la materia.

Asimismo, lo he realizado tomando en cuenta los conocimientos adquiridos en la Universidad Cesar Vallejo, siguiendo los lineamientos establecidos por el Reglamento de Grados y Títulos de la misma universidad para obtener el título profesional de abogado.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

Página del jurado.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación.....	6
Índice.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema	49
1.5. Justificación del estudio.....	49
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos.....	50
II. MÉTODO.....	51
2.1. Diseño de investigación	51
2.2. Esquema de diseño.....	51
2.3. Variables de operacionalización	53
2.4. Población y muestra	54
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
2.6. Métodos de análisis de datos.....	55
2.7. Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS.....	55
IV. DISCUSIÓN.....	67
V. CONCLUSIONES.....	70
VI. RECOMENDACIONES.....	71
VII. REFERENCIAS.....	72
ANEXOS.....	76
Instrumentos.....	76
Anexo N° 01:	76
Anexo N° 02	77
Validación de los instrumento.....	78
Matriz de consistencia.....	82

RESUMEN

Actualmente, la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado tiene una escasa regulación, lo que genera mucha inseguridad jurídica, por lo cual surge la presente investigación tomando en cuenta la legislación laboral, doctrina y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema. Ambos han concluido que en nuestro país dichos trabajadores gozan de una estabilidad relativa, más no absoluta, siendo que, en algunos casos merecen la tutela resarcitoria.

Esta investigación es de carácter descriptiva, utilizando el método deductivo, además de considerar como una de las técnicas la entrevista con magistrados y docentes laboristas del ámbito nacional, a fin de obtener opiniones que coadyuven a corroborar mi hipótesis.

Finalmente, se concluye que los trabajadores de confianza que son despedidos por “la pérdida de confianza”, gozan de una protección resarcitoria, porque antes que todo es un trabajador que encuentra protegido su derecho al trabajo en el artículo 27° de nuestra constitución. Por otro lado, la única excepción sería que el trabajador, haya ingresado como un trabajador común que fue promovido a uno de confianza, en ese caso podrá escoger entre el pago indemnizatorio o en reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza.

Palabras claves: Estabilidad Laboral, Trabajadores de confianza, Protección contra el despido arbitrario, Jurisprudencia Nacional.

ABSTRACT

Currently, the job stability of workers trusted by the private sector is poorly regulated, which generates a great deal of legal uncertainty. This investigation therefore takes into account job legislation, doctrine and the jurisprudence of the Constitutional Court and the Supreme Court. Both have concluded that in our country these workers enjoy relative stability, but not absolute stability, although in some cases they deserve compensatory tutela. (reparations).

This research is descriptive in nature, using the deductive method, in addition to considering as one of the técnica the interview with magistrates and labor teachers at the national level, in order to obtain opinions that contribute to corroborate my hypothesis.

Finally, it is concluded that workers of trust who are dismissed for the loss of trust, enjoy a compensatory protection, because first of all it is a worker who finds his right to work protected in article 27 of our constitution. On the other hand, the worker, having entered as a common worker who was promoted to a trusted one, in that case may choose between severance pay or returning to his former job after withdrawal of confidence.

Keywords: Labor stability, Trusted workers, Protection against arbitrary dismissal, National Jurisprudence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En nuestro ordenamiento jurídico la Constitución prevalece sobre toda norma legal, en mérito a ello si ante un principio de rango constitucional como es la adecuada protección del trabajador ante un despido arbitrario, se generan situaciones que estarían vulnerando la estabilidad laboral, resulta necesario garantizar el pleno ejercicio de lo dispuesto en nuestra carta magna.

Cuando la norma hace referencia a dicha protección, resulta necesario establecer que se trata de una protección eficaz del derecho al trabajo, frente al acto del empleador de despedir de forma arbitraria al trabajador, bajo cualquier circunstancia y régimen laboral, aunque en la actualidad las diferentes modalidades de contratación laboral han encontrado formas y vías legales contractuales para despedir de forma arbitraria al trabajador, quedando el enunciado constitucional con limitada eficacia.

Es así que, la aplicación del principio de la primacía de la realidad, desarrollada tanto por la doctrina y la jurisprudencia, sustentadas en sus criterios de aplicación con referencia a este último, contienen una trascendental relevancia para la protección adecuada contra el despido arbitrario. (Velaochaga, 2017, p. 52-53).

En la actualidad, la presencia del Tribunal Constitucional como un órgano colegiado que protege el respeto de la Constitución Política del Perú ha sido de vital importancia en el sistema jurídico del país, debido a que los fallos emitidos en muchos casos han aportado para consolidar instituciones del derecho que han generado gran polémica, siendo uno de los que han causado mayor controversia el que respecta a los trabajadores de confianza.

Este tema es uno de los que tiene mayor influencia dentro de la jurisprudencia nacional, puesto que en el Perú hay escasa regulación sobre los trabajadores de confianza, es por ello que surge la necesidad de realizar un análisis referido a la extinción de la relación laboral por la pérdida de confianza de dichos trabajadores en el sector privado, en la jurisprudencia nacional, a fin de determinar si dicha causal es suficiente o mejor dicho es una justa causa para despedir a un trabajador de confianza y, si dicho criterio es

uniforme en las sentencias del Tribunal Constitucional y en la sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República.

En ese contexto, podemos precisar que la Corte Suprema ha emitido criterios que establecen interpretaciones que limitan la potestad de los empleadores para el despido por “pérdida de confianza”, es así como surge la sentencia de la Casación N°18450-2015-Lima, en la cual establece como sumilla. *“No corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza, de conformidad con el artículo 34° del T.U.O. del D.L. N°728, que rige el régimen de la actividad privada”*.

De lo expuesto, se puede apreciar en esta sentencia que se priva al trabajador de confianza el derecho a la protección contra el despido arbitrario, a los trabajadores que ingresaron por contratación directa, a ocupar cargos de confianza y que fueron posteriormente cesados por el retiro de confianza.

Asimismo, en el considerando 3.8 de la cuestionada sentencia se hace alusión a la Casación N° 1489-2000-Lima, en la que se señala que los trabajadores de confianza que se rigen por las normas de la actividad privada, se encuentran protegidos contra el despido arbitrario, por haber sido despedidos sin expresión de causa y les corresponde ser indemnizados.

Tomando como base esta sentencia, algunos autores sostienen que la apreciación de la Corte Suprema permite considerar tres aspectos: “a) El retiro de la confianza es un derecho del empleador. b) Los trabajadores de confianza tienen una estabilidad laboral relativa, por lo que les corresponde el pago de una indemnización frente al despido arbitrario y, c) Con el pago de la mencionada indemnización se extingue definitivamente el vínculo laboral.”

Luego de este análisis hecho por los magistrados (en referencia al criterio ya existente que la Corte Suprema tenía sobre otorgar la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza por pérdida de la misma), resulta inaplicable cuando se expresa en la línea de argumentos el considerando 3.9 de la sentencia, el cual estipula: *“En cuanto a la posición asumida por la Corte Suprema, en la referida sentencia casatoria, considero que no resulta cierto que la regla, tratándose de los trabajadores de confianza, sea que su cese, cual fuere el motivo, incluyendo el mero retiro de la confianza,*

*da lugar siempre al pago de una indemnización por despido arbitrario. Tal creación jurisprudencial tendría como consecuencia que el acto de celebración del contrato de trabajo para ejercer cargos de confianza contenga **tácitamente** una cláusula de ‘indemnización por despido arbitrario’, toda vez que siempre que cese el trabajador, sea cual fuere la causa, incluyendo el retiro de confianza, tendría que ser indemnizado por ser arbitrario dicho cese, lo que resultaría absurdo”.*

Según este considerando, se observa claramente la inexistencia de un sustento jurídico relevante y conciso para el cambio de criterio, pues, básicamente se sustenta en una frase que se torna subjetiva, como “considero” y al final resalta que se entienda que todo contrato de confianza contenga tácitamente una cláusula de indemnización por despido arbitrario, lo cual según la Corte Suprema resulta algo absurdo.

Al margen de dicho criterio, considero que no es absurdo otorgarle debida protección al trabajador de confianza cuando es despedido arbitrariamente, tomando en cuenta que el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no hace ningún tipo de diferencia ni discriminación entre el trabajador ordinario y el de confianza.

Finalmente, a raíz del errado pronunciamiento en la Casación N° 18450-2015- Lima, con el afán de corregir la Corte Suprema emitió la casación N° 3106-2016- Lima, en la cual señala otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza, cuyo despido se fundamente únicamente en el retiro de la confianza como causal para extinguir el vínculo laboral y toma en cuenta los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional, respecto a que este tipo de trabajadores no pueden ser repuestos pero sí indemnizados por despido arbitrario, siendo un cambio radical del máximo tribunal y, ahora, se ratifica en una posición firme sobre la indemnización ante un despido por pérdida de confianza.

Ello resulta ser de vital importancia para uniformizar la jurisprudencia tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema y, evitar más pronunciamientos contradictorios sin sustento claro, que terminan generando inseguridad jurídica en la sociedad.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Tesis internacional

Campos, Escalante & Menjivar (2012), en su tesis titulada: LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL ESTADO DE EL SALVADOR, para optar el grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas en la Universidad de El Salvador.

El autor expone que el régimen aplicable a los servidores públicos depende del tipo de contrato que suscriban y de ello también dependerá su estabilidad laboral, partiendo del análisis del principio de estabilidad laboral, como garantía para los servidores públicos que no serán destituidos o despedidos de sus respectivos empleos, sin causa justificada, resulta que es una verdadera falacia, dado que existen muchos casos que evidencian lo contrario a esa garantía, así como también existen sentencias en la que se aclara, que la estabilidad laboral equivale a permanencia. Por ello, dicha estabilidad es reconocida como el derecho del trabajador a permanecer en su cargo y reconoce, asimismo, que el despido a las causales de destitución que promueve el patrón, con la contrapartida a la estabilidad.

Por otro lado, señala que, en el Salvador, los servidores públicos bajo contrato individual de Trabajo, no gozan de estabilidad laboral, ya que su permanencia tanto en el cargo como en la institución contratante, depende del periodo de trabajo pactado y al finalizar dicho periodo siempre existe la posibilidad de una remoción o despido del cargo, con o sin justificación comprobable, por ende, su estabilidad es relativa, ya que solo goza de la misma mientras dura el periodo del contrato.

Es así que esta investigación guarda relación con el presente trabajo debido que desarrolla los diversos conceptos de estabilidad laboral, sus antecedentes europeos y de países de América, además que desarrolla un criterio uniforme frente a un despido injustificado.

1.2.2. Tesis nacional

Diaz (2016), en su tesis titulada: CONSECUENCIAS DE UN DESPIDO

INEXISTENTE A UN EMPLEADO DE CONFIANZA DEL SECTOR PUBLICO SUJETO AL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Privada del Norte.

En su investigación el autor señala que un trabajador de confianza al no gozar de una estabilidad laboral absoluta esta propenso a ser cesado de sus funciones si así lo requiere su empleador, la contratación de dicho trabajador no se basa en un aspecto objetivo sino en un aspecto subjetivo que ha otorgado la legislación peruana al sistema laboral. El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han reconocido la estabilidad laboral relativa a los trabajadores de confianza más no una estabilidad absoluta, es decir, reposición al puesto de trabajo. Por otro lado, considera que si un empleado de confianza que pertenece al sector público y está sujeto al régimen de la actividad privada es cesado de manera arbitraria de su puesto, no gozaran del derecho de reposición a sus funciones anteriores, sino del cobro de una indemnización por despido arbitrario, si y sólo si, la confianza que adquirieron fue de forma directa, ya que, si un trabajador fue promovido de un determinado cargo éste puede ser repuesto.

A raíz de estas posturas se originó un problema dentro del aparato estatal, debido a la generación de pagos indebidos por concepto de indemnización por despido arbitrario a trabajadores a los cuales se les había retirado la confianza; con previo acuerdo, entre el trabajador y el titular de la entidad pública, para que así el trabajador al salir de la entidad pública, no se vaya con las manos vacías sino con una fuerte cantidad de dinero, por concepto de un despido arbitrario inexistente, y la situación se agrava más cuando el trabajador, luego de haber hecho el cobro de dicha suma dineraria, pasa de forma inmediata a otra entidad estatal, también como personal de confianza, obteniendo así, un monto considerable de dinero para sí y continuando siendo el Estado su mismo empleador. Esta situación finalmente genera un fraude a la ley dentro de los órganos estatales de la Administración Pública y ellos acarrea consecuencias administrativas y a su vez penales.

La ciudad de Trujillo no es ajena a ello, luego de una investigación por parte de la Oficina de Control Institucional al Servicio de administración tributaria de Trujillo (SATT), se detectó mediante un informe especial que

cerca de 19 ex funcionarios de confianza fueron beneficiados con indemnizaciones por concepto de despido arbitrario y pago de beneficios, generando un perjuicio al SATT por un importe total de S/. 613 628.77 soles; noticia que fue muy mediática.

Como objetivo general el autor en su investigación busca demostrar de que forma la decisión de una entidad pública de otorgar una indemnización por despido arbitrario a un empleado de confianza del sector público sujeto al régimen de la actividad privada, al cual se le ha retirado la confianza, constituye fraude en materia laboral.

En lo que respecta a su población se tomó en cuenta el criterio de abogados especialistas en Derecho individual y procesal del Trabajo y la investigación realizada por el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Trujillo al Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2012, sobre pagos de indemnizaciones por despido arbitrario a empleados de confianza.

A manera de conclusión el autor considera que la decisión de una entidad pública de otorgar una indemnización por despido arbitrario a un empleado de confianza del sector público sujeto al régimen de la actividad privada, al cual se le ha retirado la confianza, constituye fraude en materia laboral, cuando se sustituye una extinción del vínculo laboral por mutuo disenso, entre el trabajador y el titular o responsable de la entidad, por una simulación de despido arbitrario para obtener dicho derecho indemnizatorio.

La importancia de este trabajo resulta ser relevante para la presente investigación pues desarrolla la naturaleza jurídica sobre los trabajadores de confianza y su régimen de protección frente a un despido arbitrario; además del fraude que muchas veces se genera en materia laboral.

Concha (2014), en su tesis titulada: ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El autor expone en su investigación los conceptos básicos sobre la estabilidad laboral en el Perú, además de su regulación y desarrolla los

derechos que le son inherentes a los trabajadores de confianza sujetos al régimen público- privado. Por lo tanto, considera importante comprender la naturaleza especial de este tipo de trabajadores, los cuales tienen un rol especial dentro de la empresa, debido al elemento que los caracteriza como es la confianza depositada en ellos por su empleador y por ende se encuentran regulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se encuentra estipulado el procedimiento especial de designación, derechos y limitaciones.

Tiene como objetivo demostrar el vacío legal que existe en cuanto a la forma de terminación del vínculo laboral de los trabajadores, situación que ha originado que el Tribunal Constitucional emita varias sentencias referidas al tema de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, las mismas que han sido materia de cuestionamiento en razón a las diferentes posturas que se han expresado con el fin de determinar una adecuada protección contra el despido por el retiro de la confianza que tienen los trabajadores de confianza.

Finalmente concluye que el tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido arbitrario del trabajador es la indemnización; teniendo como excepción el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo, los pronunciamientos recientes del Tribunal Constitucional han ampliado los supuestos de reposición y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta.

La importancia de esta investigación resulta de mucho interés en la presente tesis, puesto que, ayudara plantear una propuesta normativa de solución con respecto a la protección legal para los trabajadores de confianza que son despedidos por el “retiro de confianza”, siendo que éste supuesto no resulta ser una causa suficiente o justa.

1.2.3. Artículos

Toyama y Merzthal (2014). En su artículo denominado: REFLEXIONES SOBRE EL TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA.

En este artículo, tratan sobre la naturaleza jurídica de los trabajadores de confianza en nuestro ordenamiento, y su regulación a raíz de algunos pronunciamientos en ocasiones contradictorios tanto por el Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema.

Señala que, en lo que concierne al régimen de protección contra el despido de esta categoría de trabajadores, el TC ha tomado posición respecto a este tema, y ha reiterado en varias ocasiones, que el despido de dichos trabajadores en tales circunstancias extingue la relación laboral; sin embargo, ello no amerita la reposición, sino únicamente la indemnización.

Por otro lado, el TC valida la posibilidad de que una relación de trabajo sea resuelta por el solo hecho de retirar la confianza a un trabajador de dirección o de confianza, según sea el caso, que hubiera sido válidamente designado como tal. Es decir, resulta posible que, en aquellos supuestos, el empleador no tenga que expresar el motivo para finalizar una relación laboral, siempre y cuando cumpla con otorgar la respectiva indemnización tarifada legal.

Concluyen afirmando que los trabajadores de dirección y confianza constituyen una categoría especial de trabajadores y gozan de derechos específicos y una protección contra el despido arbitrario. Los trabajadores de dirección no tienen derecho a reposición, su tutela se concentra en el pago de una indemnización.

De acorde, con los criterios adoptados por el Tribunal Constitucional, los trabajadores de confianza que ocupen cargos jerárquicos relevantes y que laboren de manera directa con el personal de dirección no tienen derecho de reposición en caso de despido por retiro de la confianza, sino solo a una indemnización, y por ende estos trabajadores que no ocupan cargos jerárquicos relevantes ni trabajan en estrecha relación con el personal de dirección sí tienen derecho de reposición frente a un despido por retiro de confianza.

Ulloa (2011), en su artículo denominado: EL DESPIDO LIBRE DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. A PROPÓSITO DE UNA CURIOSA TENDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

El autor en el presente artículo, desarrolla que en los últimos años un tema muy controvertido y estudiado por el TC, es la procedencia del despido del personal de dirección y de los trabajadores de confianza por la causal del “retiro

de confianza”, es así, que ha reiterado una postura, considerando que los trabajadores contratados desde el inicio de sus labores como de confianza o dirección (o que califiquen como tal) basta el retiro de dicha condición realizado por el empleador para finalizar eficazmente la relación laboral.

En su posición, señala que dicha causal antes mencionada, no tiene sustento legal y por ende afecta a derechos constitucionales. Su existencia debe generar una compensación al trabajador, no necesariamente la reposición, pero sí alguna que le permita superar la finalización de su relación laboral y permitir respetar, su derecho constitucional al trabajo.

Además, en varias sentencias y sin importar quién era el empleador, bastaba que el trabajador acreditase que se regulaba por el régimen de la actividad privada para que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, haya determinado que la falta de confianza no es una causal de despido, que el cese por retiro de confianza es inválido o que la indemnización por despido arbitrario resulta procedente ante una extinción injustificada del contrato de un trabajador de dirección o confianza. Finalmente, se espera que en las sentencias posteriores el TC tenga la oportunidad de corregir tal situación, con respecto al régimen laboral de la actividad privada, unificando la regulación de todo aquel que presta un servicio subordinado.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. La estabilidad laboral

1.3.1.1 Antecedentes históricos: La estabilidad laboral en el Perú.

Cuando nos referimos a la evolución de la estabilidad laboral, es preciso reconocer al trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. El derecho al trabajo en sus primeros tiempos, determinó plazos máximos para el contrato laboral; garantizó a través de sus dispositivos legales, la libertad del trabajador, impidió el retorno al trabajo forzoso propio de la época antigua y de la edad media.

En el Perú constituye antecedentes del Derecho al Trabajo, la Ley N°4916, promulgada el 07 de febrero de 1924, durante el gobierno del Presidente Augusto B. Leguía, en esta ley se le otorgó la libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el preaviso de 90 días o le

facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; obligó al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación, en consecuencia legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio.

El 19 de noviembre de 1970 se institucionalizó por primera vez en nuestro país el derecho a la estabilidad laboral absoluta al promulgarse el decreto Ley N° 18471 durante el gobierno de facto del general Juan Velasco Alvarado, que exigió al trabajador, para alcanzar éste derecho un mínimo de 4 horas de trabajo y tres meses del periodo de prueba bajo la dependencia de un mismo empleador, plazo que fue ampliado por el Decreto Ley N° 22126 promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del general Morales Bermúdez que derogó al anterior; con éste se elevó el periodo de prueba de tres meses a tres años, para reconocer estabilidad absoluta al trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador. (Díaz, 2016, p. 380).

Luego la ley N° 24514, promulgada en 1986, la cual reguló el derecho a la estabilidad en el trabajo del personal sujeto al régimen privado, que laboran cuatro o más horas para un mismo empleador y siempre que hayan superado el periodo de prueba de tres meses. Además, en su artículo 15° definió al trabajador de confianza y dispuso que, en caso de afectación de la estabilidad laboral, los trabajadores que desempeñen cargos de confianza solo pudieran ejercer la acción indemnizatoria, más no la reposición a su puesto de trabajo.

Es así que, a partir del 12 de diciembre de 1991 en nuestro país el tema de la estabilidad de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 728, cuya segunda disposición transitoria tuvo como finalidad derogar la estabilidad laboral, pero éste era un derecho reconocido constitucionalmente, por lo cual solo pudo ser eliminada parcialmente, afectando solo a aquellos trabajadores que fuesen contratados después de promulgada la ley, salvo que hubiesen manifestado por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarían regidos por dicha ley.

Según lo expuesto por Díaz (2016), la estabilidad laboral, ha fluctuado de una relación jurídica estable en la época del incanato al abuso del derecho durante la época republicana; hasta ahora es todavía una institución polémica, cuya problemática requiere de una solución y que sobretodo se garantice una estabilidad absoluta. Actualmente encontramos establecido en nuestra carta

magna en su artículo 27, una estabilidad relativa de forma imprecisa: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (p.381).

En concordancia con la autora y conforme a lo expuesto anteriormente resulta un tanto confuso lo señalado en dicho artículo, puesto que, la ley vigente no garantiza al trabajador el derecho a la reposición por despido arbitrario, es decir, limita la protección solo al derecho de indemnización.

Finalmente, resulta pertinente precisar que la Norma Constitucional es de carácter genérica, la regulación de las instituciones corresponde a las leyes, los vacíos deben ser cubiertos por los reglamentos, para lo cual quienes se encargan de promulgar las leyes deben tener en cuenta la naturaleza de las relaciones jurídicas que regula dicho dispositivo legal.

1.3.1.2 Estabilidad laboral: concepto.

A lo largo de los últimos años el concepto de estabilidad laboral ha sido tomado en varios de los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional, que en su mayoría se refirieron a una protección adecuada contra el despido arbitrario, pero así mismo a los trabajadores de confianza.

Toyama (2008) señala que la estabilidad laboral es: “un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo (...) ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad”. (p. 501)

“La estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa” (Pérez, 2004, p.22).

Cuba (2013) manifiesta: “La estabilidad laboral otorga a la relación de trabajo un carácter de permanencia, en donde la disolución del vínculo depende de la voluntad del trabajador y solo de manera excepcional de la voluntad del empleador”. (p.71)

1.3.1.2.1 Principio de continuidad.

También denominado de permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida,

o en su defecto, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado.

A su vez está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua durante la vigencia del contrato de trabajo, salvo aquellos supuestos exógenos de la contratación laboral: suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc.

Con respecto a este principio, el maestro Plá (1990) lo define como: “La tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (pág. 154).

Según Paredes (2015) estipula que: “A través del principio de continuidad es el empleo se propugna la posibilidad y la seguridad que tengan todos los trabajadores de conservar sus empleos” (pág. 93)

De los Heros (2009) lo define como “Aquel precepto que trata de otorgar mayor seguridad, dentro de la relación jurídica laboral (...) entendiendo que tal seguridad redundará en beneficio no solo para el trabajador y su desarrollo personal y familiar, sino también en beneficio del empleador. (pág. 284). En merito a ello, se torna como una protección para ambos en términos económicos y de promoción social.

1.3.1.2.2 Clases de estabilidad laboral.

A. Estabilidad de entrada.

Es una garantía jurídica presente desde el inicio de la relación laboral e implica que la duración del contrato de trabajo sea de acorde con la naturaleza de las labores que desarrolla el trabajador. (Toyama, 2001, p. 508).

Según La Pouble (citado en Cuba, 2017), señala lo siguiente:

Opera desde el momento mismo de la contratación y consiste en el establecimiento de una presunción legal de duración indefinida del contrato de trabajo, es decir, se prefiere la contratación indefinida sobre la temporal, salvo que, por su naturaleza, la labor que el trabajador vaya a realizar sea temporal. (pág. 76).

B. Estabilidad de salida.

En términos generales se configura como la protección frente a la culminación de la relación laboral y solo puede darse por causas justas establecidas en la ley.

Siguiendo a La Pouble (citado en Cuba, 2017) estipula que:

Opera desde el momento mismo de la contratación y consiste en el establecimiento de una presunción legal de duración indefinida del contrato; es decir, se prefiere la contratación indefinida sobre la temporal, salvo que, por su naturaleza, la labor que el trabajador vaya a realizar sea temporal” (pág. 76).

La doctrina también ha establecido, según su afán protector, dos tipos de estabilidad de salida: Absoluta y Relativa.

Para desarrollar dicha clasificación resulta imprescindible considerar la posición sobre la clasificación propuesta por la doctora Díaz (2016):

1.3.2.1.1.1. Por su naturaleza

a) Absoluta

Según el tratadista Cabanellas lo define como la posesión vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función.

Rendón (citado en Diaz y Benavides, 2016), señala que “Hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por alguna causa” (p. 386).

Podría decirse que se da cuando al empleador se le niega la potestad de disolver la relación laboral por voluntad propia y solo se le permite extinguir la relación por causa justa que debe ser probada.

b) Relativa

Se da cuando un trabajador que ha sido víctima de un despido arbitrario, solo puede accionar por un pago indemnizatorio, no puede optar por pedir la reposición a su puesto de trabajo.

En nuestro país la tutela que predomina es la resarcitoria, por lo que en algunos casos cuando exista despido nulo, incausado, fraudulento o lesivo de derechos fundamentales se puede pedir la restitución.

La estabilidad relativa puede ser:

- **Propia:** Este tipo de estabilidad es la que obliga al empleador a reponer al trabajador en su puesto de trabajo en caso de que no se acredite la causal de despido.

Toyama (2008) “El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses” (pág. 503).

- **Impropia:** Se da cuando la protección es la indemnización y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú. Tiene su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta) por causales expresas previstas en la Ley. (Concha, 2014, p.17).

1.3.1.3 Regulación de la estabilidad laboral en el Perú

Actualmente nuestra Constitución, establece en el capítulo II referido a los derechos sociales y económicos, los indicadores de protección hacia el trabajador, cualquiera sea la labor que desempeñe, donde también se encuentra incluido la protección al trabajador de confianza. El artículo 22° se enmarca en dejar claro que el trabajo es un deber y un derecho, siendo, además, base para la realización de la persona. (Concha, 2014, p. 18).

Asimismo, en su artículo 23° prevé que el trabajo, como una actividad humana y medio de realización de la persona, es en sus diversas modalidades, objeto de atención prioritaria del Estado.

Concha (2014), manifiesta que el artículo 26° de la referida norma regula de tres principios que son fundamentales del Derecho al trabajo, el de igualdad de oportunidades, de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la constitución y la ley y el de la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma o también conocida por el latín *in dubio pro operario*.

El artículo 27° prescribe que la ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario; dejando la potestad a la ley sustantiva regulatoria de la relación de trabajo (Ley de Productividad y Competitividad

Laboral) la protección en caso de que el trabajador, incluido el que tiene un cargo de confianza, sea despedido injustificadamente. (p. 19)

Con la incorporación de este artículo en el nuevo texto constitucional, algunos críticos consideraron que esta norma determinaba la extinción de la estabilidad laboral en el Perú.

Frente a esto Pasco (1993) señala que “este artículo no suprime la estabilidad laboral, sino que la reorienta de modo de permitir varias opciones frente al despido sin causa”. (p. 31)

Lo cierto es que la nueva norma en cierto modo flexibilizaba el tema y abría las puertas para un esquema de estabilidad relativa.

Finalmente, el convenio N° 158 de la OIT, otorga mayor protección que el artículo 27°, al señalar en su artículo cuarto que la legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa.

1.3.1.4 El despido: concepto

El despido es un derecho potestativo que tiene el empleador para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo. Tal derecho, no es absoluto, pues está sometido a una serie de limitaciones; de tal forma que cuando la rescisión del contrato de trabajo se produce sin causa alguna o justificada, o esta no se prueba, el autor de la ruptura del contrato debe las indemnizaciones que establece la ley. (Cabanellas, citado en Cuba, 2017, p. 59).

Se podría definir como el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo, por ende, se trata de una ruptura unilateral, en la cual poco importa la existencia de alguna causa. (García, citado en Cuba, 2017, p. 59).

En sentido amplio, se entiende que el despido es aquel acto jurídico que nace de la voluntad exclusiva del empleador, con el objeto de resolver el contrato de trabajo. Según nuestra normatividad, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito; la ley nacional precisa además que “*el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos*”, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador. (Arce, 2013. p. 18)

En nuestra legislación peruana no existe una definición exacta de despido pero es considerado como una forma de extinguir el contrato de trabajo y se encuentra regulado en el artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene como particularidad que se sustenta en un acto unilateral del empleador, pero esta manifestación de voluntad debe estar sustentada en una causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador; en caso que el despido no se encuentre sustentado bajo una causa justa el trabajador tiene el derecho a solicitar el pago de una indemnización por despido arbitrario (tutela resarcitoria) o también puede solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo, cuando además de haber una causa justificada, se lesione derechos fundamentales laborales (tutela restitutoria).

1.3.1.4.1 El despido y los derechos fundamentales del trabajador

En el desarrollo de la relación laboral pueden producirse diversas y hasta numerosas manifestaciones de una conducta empresarial lesiva a los derechos fundamentales del trabajador, es en la extinción de la misma cuando dichas conductas pueden resultar relevantes, en la medida que ocurra esta situación para sancionar o reprimir el ejercicio de aquellos o que los mismos resulten afectados por los procedimientos empleados para su realización.

Con el fin de proteger al trabajador, toda afectación a sus derechos durante la relación laboral sería grave y reviste mayor trascendencia cuando pierde su trabajo, razón por la cual la vinculación entre el despido y los derechos fundamentales resulta ser uno de los temas con mayor importancia, en orden a la efectiva protección de éstos en el marco de la relación laboral.

La posible lesión a los derechos fundamentales por la vía del despido, puede darse mediante la presencia, patente o encubierta, de un móvil reñido con esos derechos o a través de la preparación o realización del despido de forma tal que estos resulten lesionados. (Pedrajas citado por Blancas, 2000, p.159).

1.3.1.4.2 Clases de despido

A. Según Ley de Productividad y Competitividad Laboral

1. Despido Legal

Este tipo de despido tiene su fundamento en una causa legal, que implica la extinción del contrato de trabajo por causa justificada, se encuentra regulada en el artículo 22° del D.S. N° 003-97- TR, T.U.O. del D.L N° 728, en el que señala: Que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore 4 o más horas diarias para un empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o conducta de un trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

a) Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador

Según la clasificación de Díaz y Benavides (2016), son:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida

La ley vigente determina como causa justa de despido el detrimento de la facultad física o mental del trabajador, determinante para el desempeño de sus tareas; el que deberá debidamente certificada por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de labores y bajo condiciones similares.
- La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes.

Estas causas tienen que ver con el estado físico emocional que pueda estar atravesando el trabajador, pero no estamos ante una incapacidad física propiamente dicha, producto de un accidente laboral, ya que si fuera el caso estaría subsidiado y si persiste la incapacidad podría hasta estar con una pensión de invalidez.

b) Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador

Nuestra legislación exige el elemento causal para la extinción del vínculo laboral, la ley tipifica las causas justas de despido, materializándose en caso de encontrarse la conducta del trabajador tipificada en las causales precisadas por la ley en su relación de prestación de trabajo.

- **Comisión de falta grave**

La falta grave, es la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que haga irracional la subsistencia de la relación, en el caso nuestro; precisa el artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR, la comisión u omisión por parte del trabajador que determinen la materialización de causa de despido por falta grave, debe revestir gravedad, así mismo, debe tener una relación consustancial con el vínculo de trabajo, de ahí que el despido implica la sanción disciplinaria relacionada con el comportamiento profesional o personal del trabajador.

- **La condena penal por delito doloso**

Esta causal se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

En este punto, si debemos tener en cuenta que lo que se requiere es una sentencia condenatoria, vale decir que no se admite solo procesos, actuaciones, audiencias; se necesita una sentencia condenatoria y firme; todo ello porque se desea saber con exactitud o con certeza la responsabilidad penal del trabajador.

- **La inhabilitación del trabajador**

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el

ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

En una sentencia, el juez podría decidir sobre una inhabilitación, del mismo modo existen cargos que por su naturaleza necesitan permisos especiales para que puedan ejercerlo, si en caso el trabajador fuera privado o se le restringe esta situación entonces se podría invocar la causal analizada.

2. Despido Nulo

Según Mesías (citado en Díaz y Benavides, 2016), señala:

Que el despido nulo es aquel en que la causa determinante del despido es contraria al ordenamiento legal, constituyendo en el fondo una grave violación de los derechos fundamentales del trabajador.

La conexión de la nulidad del despido con los derechos laborales amparados por la constitución política es directa e inmediata, los derechos constitucionales reconocidos y garantizados por la constitución política, cuya eficacia se materializa en la relación jurídica laboral, implican el límite al poder de dirección y de potestad disciplinaria del empleador, de allí que la nulidad de despido procederá cuando los motivos que lo determinan vulneran los derechos fundamentales reconocidos al trabajador. (p. 443)

Son causales de despido nulo, cuando:

- a) Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato por su participación en actividades sindicales.
- b) Se despide al trabajador por su condición de representante o candidato de los trabajadores o por haber actuado en calidad de tal.
- c) Se despide al trabajador por razones de discriminación derivadas de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- d) Se despide al trabajador por condición de embarazo, siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.
- e) Se despide al trabajador por ser portadores de SIDA (causal incorporada por la ley N° 26626).

- f) Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Ley N° 27050).

3. Despido Arbitrario

Siguiendo al Dr. Jiménez (2009), en uno de sus artículos manifiesta:

Frente a la estabilidad que imperaba en nuestra legislación laboral; posteriormente se establece que el despido es arbitrario de no haberse expresado causa o no poderse demostrar la misma en un juicio, estableciendo que la norma de resarcir es el pago de una indemnización, equivalente a una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de doce remuneraciones (...), solo importa la decisión del empleador en terminar el vínculo laboral, desde luego sin afectar los derechos constitucionales. En ese sentido, si es que un empleador decide prescindir de los servicios de un subordinado bastara comunicarle y pagarle la indemnización antes descrita.

4. Despido Indirecto

También conocido como actos de hostilidad. Se configura el despido indirecto cuando es el empleador quien incumple sus obligaciones, la normativa laboral faculta al trabajador a exigir la relación de trabajo, imputando al empleador la responsabilidad jurídica por dicho evento. (Blancas, 2006, p.399)

B. Según el Tribunal Constitucional

A lo largo de su abundante jurisprudencia el Tribunal Constitucional, ha establecido tres clases de despido adicionales a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

1. Despido Incausado

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 11 de julio del 2002-Caso Telefónica – Expediente. 1124-2002-AA/TC, contra el despido de más de 500 trabajadores, al amparo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que faculta al empleador a despedir sin expresión de causa con la condición de pagar al trabajador la indemnización correspondiente al despido arbitrario.

La sentencia considera que los despidos efectuados al amparo de este precepto legal vulneran el contenido esencial del derecho al trabajo reconocido en el artículo 22° de la Constitución y por tanto, declara incompatible con la constitución el citado precepto, cuya aplicación al caso concreto es dispuesta por la sentencia la misma que declara fundada la acción de amparo y ordena la reposición de los trabajadores despedidos.

La sentencia precisa que el despido incausado se produce no solo cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del mismo, sino igualmente, cuando este se produce verbalmente. Siguiendo la misma lógica, tendrá que incluirse en esta categoría a los despidos de hecho, a los que se refiere como un supuesto de despido, la norma reglamentaria de la ley laboral y en los que, igualmente no hay expresión de causa, porque ni siquiera existe comunicación del despido, sea escrita o verbal.

2. Despido Fraudulento

Esta es otra categoría de despido cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza formalmente las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real. Se configura este supuesto, según lo indica la sentencia del Tribunal Constitucional, el 13 de marzo del 2003, cuando: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes falsos e imaginarios, b) se le atribuye una falta prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas.

Esta orientación jurisprudencial del Tribunal Constitucional en materia laboral no conlleva a la estabilidad absoluta, sino plantea el reforzamiento de niveles de protección a los derechos del trabajador frente a residuales prácticas empresariales abusivas respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral.

3. Despido lesivo de Derechos Fundamentales

El despido se constituye en el instrumento por el cual el empleador pretende impedir que el trabajador ejerza o disfrute sus derechos fundamentales o le sanciona por ejercerlos. El motivo real que lleva al empleador a despedir al

trabajador, más allá de los motivos aparentes que pueda invocar, reside en su oposición o rechazo al ejercicio que el trabajador hace de sus derechos.

En la mayoría de los casos, el empleador atribuye al trabajador a ver incurrido en una causa justa o falta grave, tipificada en la ley, como justificación del despido, pero en realidad tales casos son aparentes, no existen realmente y solo se invocan para encubrir un motivo real, cuya ilicitud desaconseja al empleador invocarlo para evitar que una decisión judicial lo prive de toda eficacia. (Blancas, 2000, p. 159)

1.3.2. Trabajadores de confianza

1.3.2.1. Naturaleza jurídica del personal de dirección y trabajadores de confianza

Respecto a un trabajador de dirección, resulta más sencillo identificar a este tipo de trabajadores, en tanto estos ocupan un puesto jerárquico y sus cargos están en las posiciones altas, en cambio, resulta más complicado identificar a un trabajador de confianza que, aun siendo tal se encuentra en una posición en la cual tiene un contacto directo con el personal jerárquico y cuyas opiniones de trabajo influencia de manera directa a la toma de decisiones empresariales. Por esta razón, consideramos que una de las dificultades en la práctica consiste en poder identificar en la realidad, si es que estamos ante un trabajador que efectivamente se desempeña bajo un cargo de confianza.

El Tribunal Constitucional también se ha encargado de esbozar algunas definiciones de estas categorías de trabajadores; en la sentencia recaída en el expediente 0351-2006-PA:

“12 (...) trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto directo con el empleador o 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.

1.3.2.1.1. Personal de dirección

A. Definición

Son aquellos que en alguna forma ejercen representación general del empleador frente a otros trabajadores a nivel interno de la empresa, o a nivel externo realizando funciones totales o parciales en nombre del empleador, comprometiendo la responsabilidad de este, actuando en función a los poderes especiales o generales según fuera el caso. (Díaz y Benavides, 2016, p. 206).

B. Regulación en la Legislación peruana

De acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 43° señala que el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

1.3.2.2. Trabajadores de confianza en el sector privado

1.3.2.2.1. Definición

Para Díaz y Benavides. (2016), considera que el trabajador de confianza es aquel que, dentro de un centro laboral, en representación del empleador, empresario, dueño, o propietario de un negocio, goza de mayor autoridad que el trabajador común, su responsabilidad implicará ejecutar las acciones que mediante la participación en las fases de la organización, planificación, ejecución y control contribuya a que la empresa, centro laboral o negocio, alcance mayor producción y productividad (p. 47).

Según Alva (2014), Los trabajadores de confianza, son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, asimismo tienen acceso a la información confidencial, secretos industriales o profesionales y coadyuvan a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. (p. 16).

1.3.2.2.2. Regulación en la legislación peruana

El artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, partiendo de la actividad privada, en el párrafo segundo señala que los trabajadores de confianza reciben un tratamiento especial por su cercanía con el empleador y por las funciones que desempeñan. Siguiendo esta definición legal, el elemento confianza que existe en las relaciones de trabajo resulta ser

más relevante en el caso de los trabajadores de confianza, debido que le empleador deposita un grado de confianza suficiente para hacerlo participe de las decisiones y secretos empresariales.

Por ello, la LPCL estableció un procedimiento especial a seguir por el empleador para designar a este tipo de trabajadores, mas no estableció un procedimiento especial para protegerlos ante un despido arbitrario.

1.3.2.2.3. Procedimiento para la calificación de un trabajador de confianza

El empleador tiene que establecer cuál es el procedimiento que debe cumplir cuando cuenta con personal de confianza, para que establezca la estabilidad y funciones de estos trabajadores en la empresa.

De conformidad con lo establecido por el artículo 59° al 61° del Reglamento de la LPCL, se establece el procedimiento para la calificación de los puestos de dirección y de confianza:

1. El empleador identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 43° de la LPCL.
2. Comunicara por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales.
3. Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Guerrero (2014), establece que la legislación laboral obliga a los empleadores a calificar los puestos de dirección y de confianza. Al respecto, deberá tenerse presente lo siguiente:

La calificación es una formalidad, su inobservancia no enerva su condición de tales, si ésta se acredita de la prueba actuada. Es decir, es importante la calificación, pero si el empleador no cumplió con identificar el cargo como uno de confianza y/o no comunicó por escrito al trabajador que el cargo que desempeña ha sido calificado como uno de confianza y/o no consignó en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente; pero, en la realidad las labores que desempeña ese trabajador califican como labores de confianza, dicho trabajador deberá ser considerado como tal para todos los efectos legales. (p. 8).

Es decir, si el empleador cumple con todo el procedimiento para efectos de calificar un cargo como uno de confianza, pero en los hechos el trabajador no desempeña labores de tal naturaleza, no se le deberá considerar como tal, sino como un trabajador que realiza labores comunes.

El artículo 61° del Reglamento establece que: “Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva”.

Es así, que siempre se debe recurrir al principio de primacía de la realidad, en el cual se establece que, al margen de las formalidades, siempre va a prevalecer los hechos facticos o reales. Como señala Obregón (2009), en uno de sus artículos “si se calificase un puesto como de dirección o de confianza para evitar el pago de horas extras o para que no tenga derecho a la reposición, etc., pero en realidad la labor no obedeciera a la definición, la calificación no tendrá efecto alguno”.

1.3.2.2.4. Limitaciones de un trabajador de confianza

Según el ordenamiento laboral, los trabajadores de confianza se encuentran limitados del ejercicio de la libertad sindical garantizado por el inciso 1 del artículo 28° de nuestra carta magna, en concordancia con los siguientes dispositivos legales:

1. El artículo 42° de la Constitución Política, impide la afiliación sindical a los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza.
2. El inciso b) del artículo 12° del D.S. N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo admita.

Además, según el artículo 77° de la citada ley, el personal de dirección o de confianza están impedidos de convocar a una huelga; debido que, las labores

que realizan son indispensables para la empresa cuya paralización pondría en peligro la seguridad o la conservación de los bienes dentro de la empresa.

1.3.2.2.5. Derechos de los trabajadores de confianza

En el caso de este tipo de trabajadores, gozan de los mismos derechos y beneficios que los demás, sin embargo, debido al vínculo especial con el empleador. Algunos de sus beneficios se limitan, lo que se compensa con mayores remuneraciones u otros beneficios adicionales.

A. Periodo de prueba

El artículo 10° de la LPCL, establece que el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Para el caso de los trabajadores de confianza el periodo es mayor extensión, es decir, de seis meses, contando los tres anteriores y en el caso de los de dirección, puede ser extendido hasta por un año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado.

Asimismo, el artículo 17° del Reglamento de la LPCL establece que el exceso del periodo de prueba que pacte el empleador, en el caso de los trabajadores de confianza, no surtirá efecto legal alguno.

B. Jornada laboral

Nuestra legislación laboral, estipula según el D.S. N° 007-2002-TR, TUO del D.L. N° 854; en su artículo primero, que: “La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo; y el tiempo trabajado que exceda a la jornada ordinaria o semanal se considera hora extra o sobretiempo.

En uno de sus artículos Obregón (2009), señala que están excluidos de la jornada máxima y no tendrán el pago de horas extras:

- a) Los trabajadores que no se encuentren sujetos a fiscalización superior inmediata. Es decir, aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

b) Los trabajadores que presten servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia.

Se considera como tal, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.

c) Trabajadores de confianza no sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo. (V-4).

C. Vacaciones

El artículo 24° del D.S. N° 012-97-TR, establece que a los gerentes o representantes de la empresa que no decidan hacer uso de su descanso vacacional, no les corresponde el pago de la indemnización vacacional, debido que, este tipo de personal tiene la potestad de decidir cuándo hacer uso del mismo.

D. Horas extras

Según el Decreto Supremo N° 007-2002- TR, regula que le personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima de trabajo, establecida como 8 horas diarias y 48 horas semanales, debido a que por la labor que desempeñan tienen ciertas características especiales, por ello, tienen la potestad de ordenar y/o distribuir sus tiempos según la necesidad de la empresa, ya que no se están sujetos a fiscalización inmediata.

Entonces, en merito a ello, el trabajador que ocupa estos cargos no tendrán derecho a un pago extraordinario por la labor que desempeñen superada la jornada legal.

1.3.2.2.6. Diferencias entre el personal de confianza y el personal de dirección

El personal de dirección mantiene un vínculo de subordinación en menor grado y en algunos llega a sustituir al empleador o comparte sus funciones de gestión; entonces, al tener un mayor grado de responsabilidad, dicha actividad puede llegar a confundirse con las acciones reservadas al propio empleador.

Por otro lado, el trabajador de confianza realiza sus labores a través de un contacto personal y directo con el empleador, teniendo acceso a secretos empresariales y a toda aquella información que tenga carácter de reservado.

Paredes (2015), señala que la doctrina nacional ha elaborado ciertos criterios determinantes que caracterizan a los trabajadores de dirección y de confianza:

- a) Una de las características más relevantes es la confianza depositada, toda vez que hace que la relación laboral se vuelva especial y recíproca.
- b) La representatividad es un rasgo que caracteriza al personal de dirección y la responsabilidad al personal de confianza
- c) El personal de dirección ejerce funciones directivas y el trabajador de confianza administrativas. Sin embargo, ambas categorías conocen de asuntos confidenciales y ejecutan asuntos de interés, en el ámbito de su competencia.

En opinión de Toyama (2014), afirma:

Respecto a un trabajador de dirección, resulta más sencillo identificar a este tipo de trabajadores, en tanto estos ocupan un puesto jerárquico y sus cargos están en las posiciones altas. En cambio, resulta más complicado identificar a un trabajador de confianza que, aun siendo tal, se encuentra en una posición en la cual tiene un contacto directo con el personal jerárquico y cuyas opiniones o trabajo influencia de manera directa la toma de decisiones empresariales.

1.3.2.2.7. La protección adecuada frente al despido

A. El régimen de protección: Generalidades

El artículo 27° de nuestra carta magna, reconoce a todos los trabajadores el derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Según Blancas (2013), la posición jurídica del trabajador de confianza ante el despido sin causa o el fundado en una causa justa, solo tiene sentido cuando el régimen prevaleciente es la estabilidad.

Asimismo, el artículo 34° de la LPCL, señala: “El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su discapacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o

no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como la única reparación al daño sufrido (...)”

Dada las características especiales a las que responde el vínculo laboral con el trabajador de confianza, esto es, ese nivel especial de confianza que debe existir en dicha relación, se puede afirmar válidamente que esas relaciones requieren de un trato diferenciado en cuanto a la protección contra un despido arbitrario. (Gutiérrez 2015, p. 175).

En merito a ello, los trabajadores de dirección y los de confianza que son despedidos arbitrariamente deben recibir un tratamiento legal.

1. Protección restitutoria

La LPCL no dice nada nada sobre la reposición en el caso de los trabajadores de confianza, pero el Tribunal Constitucional ha interpretado este silencio como negativo, pues para éste, dichos trabajadores que son despedidos, no tienen posibilidad de solicitar la reposición luego de extinguida la relación laboral, debido a la reciproca confianza entre las partes.

Monzón (citado en Obando, 2018) considera que:

No cualquier trabajador puede desempeñar cargos de confianza, ya que justamente en estos puestos de trabajo se realizan prestaciones de naturaleza extraordinaria, este sería el sustento que justamente permite extinguir la relación laboral con esta clase de trabajadores, incluso sin expresión de causa, configurándose así, un despido subjetivo. (p. 107).

2. Protección Resarcitoria

Según Arellano (citado en Obando, 2018), señala que el otorgamiento de una indemnización por despido arbitrario obedece a:

(...) una compensación por los daños incurridos a la estabilidad laboral relativa que fue adquirida por el trabajador de dirección o de confianza, en razón a ello el artículo 38° de la LPCL refiere que para su abono es necesario haber superado el periodo de prueba. (p.108).

Por un lado, el Tribunal Constitucional ha desarrollado que “El retiro de confianza permite extinguir válidamente el contrato de trabajo de una persona que ingresa a laborar originariamente como trabajador de confianza”, dicho

desarrollo ha generado mucha controversia, pues no se toma en cuenta la estabilidad laboral relativa que gozan los trabajadores de confianza del sector privado.

Por el otro lado, la Corte Suprema ha establecido que el trabajador de confianza del sector privado posee estabilidad laboral relativa y que se encuentran protegidos contra el despido arbitrario.

a) El despido del trabajador de dirección o de confianza

En lo que respecta a la extinción de la relación laboral de esta clase de trabajadores, existe una corriente de opinión que considera que, por la naturaleza de su función, no es necesario justificar aquella en la existencia de una “causa justa” de despido, bastando alegar “la pérdida de confianza”

Blancas (2013), considera que en el despido de los trabajadores que ocupan cargos de dirección o de confianza, hay tres cuestiones esenciales:

- Si el cese por retiro de confianza es una causa de extinción de la relación laboral distinta al despido y por tanto nos e rige por las reglas aplicables a este.
- Si admitiendo que el retiro de confianza no es una causal de extinción de la relación laboral autónoma del despido, puede, no obstante, considerarse como una causa justa.
- Si, descartando que el retiro de confianza sea una causa justa de despido, el despido por este motivo constituye, entonces, un supuesto de despido incausado, lesivo de derechos constitucionales.

b) La pérdida de confianza ¿causa justa para despedir a un trabajador de confianza?

El hecho de justificar el despido bajo la pérdida de confianza, trae consigo una calificación subjetiva, la cual debemos enmarcar en la legislación para que sea una causa prescrita por la Ley y por ende justa.

La doctrina señala que no cabe formular una distinción válida, entre “despido” y “cese por retiro de confianza” pues, en ambos casos, la extinción

del vínculo laboral del trabajador tiene su origen en un acto unilateral del empleador que decide poner término al contrato de trabajo.

Por ende, el trabajador de dirección o de confianza puede ser objeto de un despido “arbitrario”, cuando se le imputa una causa justa que luego no se demuestra, en cuyo caso tendrá derecho a una indemnización, y asimismo puede ser objeto de un despido nulo, cuando el motivo de éste implica la lesión de alguno de los derechos fundamentales implícitos en los supuestos del artículo 29° de la LPCL, en cuyo caso tendría la reposición.

Con respecto al retiro de la confianza como causa de despido, Arce (2015) señala que:

Es un motivo con una fuerte dosis de subjetividad que sin duda agravaría el derecho al trabajo, el derecho de defensa y el principio de tipicidad en el despido. Agravia el derecho al trabajo en tanto la pérdida de confianza no configura una causa justa de despido en el orden laboral peruano. El derecho de defensa no puede operar por cuanto el trabajador no conoce con precisión cual es el motivo de despido, y al mismo tiempo, lesiona el principio de tipicidad, en la medida que el retiro de la confianza no se encuentra tipificado como una causa de despido en el artículo 22° y siguientes de la LPCL. (p. 121).

Para el Tribunal Constitucional, en su desarrollo jurisprudencial ha establecido que el “retiro o pérdida de confianza” es una causal legítima de extinción de la relación laboral por parte del empleador. Mediante la sentencia N° 1042-2007.PA/TC, ha señalado que:

La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por la cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza, con carácter temporal y que no conlleva la estabilidad laboral. En consecuencia, si el trabajador tenía pleno conocimiento de que el cargo al que fue designado era de confianza, no podía existir despido arbitrario sino conclusión de la referida designación.

c) Principio de la buena fe laboral

Este principio es reconocido constitucionalmente y exige de forma obligatoria a que las autoridades públicas y la ley, a que se presuma la buena fe en todo tipo de actuaciones de los particulares.

El jurista uruguayo Plá (1978), señala que “Este principio tiene connotación no solo en las obligaciones patrimoniales, sino también en las personales, ya que lo que se busca es crear un ambiente laboral en donde se cree una confianza recíproca”

Resulta tan importante la confianza, vinculada al principio de buena fe, en el contrato de trabajo que su falta o violación está considerada de justificar la sanción estipulada por el Ordenamiento Laboral, estableciendo que el despido es la extinción a la relación de trabajo; es decir, la calificación de una actuación del trabajador como abuso de confianza determina la transgresión de la buena fe contractual, razón que resulta pertinente para que proceda el despido.

En el caso de los trabajadores de confianza, encuentra su fundamento en la confianza, valga la redundancia, depositada por parte del empleador, debido a las circunstancias especiales en las que se desarrolla su labor; siendo que, la falta de confianza provoca finalmente el despido del trabajador.

1.3.3. Pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema

1.3.3.1. El debido proceso en el despido de un trabajador de confianza

Respecto al retiro de confianza como causa justa de despido, ya se han generado opiniones distintas por parte de nuestros máximos intérpretes del Ordenamiento Jurídico, siendo cada vez más controversial dicho tema, porque, implica un supuesto de vulneración del derecho al debido proceso del trabajador.

Según el artículo 31° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que:

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

Entonces al hacer caso omiso a dicho procedimiento, destinado a que el trabajador ejerza su derecho de defensa, configura, a criterio del Tribunal Constitucional, una violación del derecho al debido proceso. Tal y como lo precisa en la sentencia recaída en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC, en su fundamento 25, que: “El derecho al debido proceso comprende, a su vez un haz de derechos que forman parte de su estándar mínimo (...), de especial relevancia para el presente caso son los derechos de razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad y motivación de las resoluciones”.

De acorde, a lo señalado anteriormente el procedimiento regulado en el artículo 31° de la LPCL, tiene por finalidad permitir el derecho de defensa al trabajador, y por ende, descartar que el despido sea considerado como arbitrario; pues, en concordancia con el artículo 22° de la mencionada legislación, el despido del trabajador solo puede estar fundado en motivos relacionados a su capacidad o a su conducta, los cuales en cualquier caso, deberán ser primero identificados y por ende comunicársele al trabajador, para que pueda ejercer su derecho de defensa.

1.3.3.2. Criterio adoptado por el tribunal constitucional ante un despido arbitrario

El Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones ha manifestado que los trabajadores de confianza tienen peculiaridades que los diferencian de los trabajadores comunes precisando que no es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza, más bien es la naturaleza misma de la función lo que determina la condición laboral del trabajador.

El TC afirma en la sentencia N° 3501-2006-PA/TC, que:

El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus

labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho.

De acorde, al criterio expuesto, el TC hace un análisis importante indicando que los trabajadores de confianza ocupan puestos jerárquicos de mayor relevancia, además laboran directamente con el empleador y personal de confianza, teniendo acceso a información relevante que coadyuva a la toma de decisiones en la empresa. Por otro lado, el retiro de la misma invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva; pero los que no tuvieron dicha condición desde el inicio de su relación laboral, tienen derecho de reposición al cargo que ocuparon con anterioridad, luego que el empleador le retire el elemento confianza por el cual fue promovido.

Entonces, si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una grave falta que implique su separación de la empresa.

Además, en la sentencia recaída en el expediente N° 0575-2011-PA/TC, el máximo intérprete de la constitución evalúa si el hecho de que un trabajador ingrese a un puesto por medio de un concurso público de méritos tiene incidencia al momento de calificar estos cargos como de confianza. Al respecto, el TC concluye que el ingreso a través de un concurso público no enerva la calificación del cargo como de confianza; por ello, para la calificación de dicha categoría es necesario analizar las funciones y las características propias del mismo, como la representatividad, responsabilidad, la dirección y la dependencia.

En otro análisis el TC, afirma que la designación es un cargo temporal y no hay estabilidad laboral; según la sentencia N° 1042-2007- PA/TC, se llegó a la conclusión de que la designación de un trabajador de confianza no implica un despido arbitrario, toda vez que la designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por la cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva

la estabilidad laboral; precisando que si el trabajador tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado era de confianza, no existe despido arbitrario al retirársele la confianza sino conclusión de la referida designación.

Se puede confirmar entonces, que en el desarrollo jurisprudencial sobre este tema el TC ha terminado por establecer que el retiro de confianza permite extinguir válidamente el contrato de trabajo; según la sentencia N° 1828-2010, se consideró que los trabajadores de confianza están supeditados a la “confianza” valga la redundancia del empleador, y el retiro de la misma puede ser invocado por el empleador constituyendo una situación especial para extinguir el contrato. A esta posición jurisprudencial se contrapone una crítica doctrinaria por parte de Blancas (2013), al considerar que:

No existe fundamento legal para dicha posición que contradice la propia jurisprudencia del tribunal ¿Por qué el trabajador de confianza o dirección objeto de un despido incausado no tiene derecho al trabajo como lo ha señalado el propio tribunal? ¿Existen acaso dos versiones del derecho al trabajo, según se trate de un trabajador de dirección o de confianza o de uno que no tiene un cargo de confianza? Entonces reconocer que el retiro de confianza no es una causa justa de despido, por no estar establecida legalmente, por lo que todo despido por ese motivo da lugar al pago de una indemnización, admite implícitamente que se trate de un despido sin causa. (pág. 623)

Bajo dicho criterio, se considera que sí se confiere tutela al trabajador que ocupa una posición de dirección y confianza por el hecho que tienen características especiales dentro de la relación laboral. Siendo que, el retiro de confianza no es una causal de término de la relación laboral, entonces le corresponde el pago de una indemnización; pero si el retiro de la confianza fuera por causa válida de despido ya no habría derecho a percibir indemnización como indica el Tribunal.

1.3.3.3. Criterios adoptados por la corte suprema frente al despido a los trabajadores de confianza

La Corte Suprema, en la casación N° 1489-2000-Lima, ha considerado que los trabajadores de confianza de empresas que se rigen por las normas de la actividad privada se encuentran igualmente protegidos contra el despido arbitrario, por lo que al haber sido despedido sin expresión de causa le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario. En cuanto a la posición asumida por éste tribunal, la regla de los trabajadores de confianza, es en sentido inverso, puesto que, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización, siendo que por excepción ello será posible en los casos en que estemos frente a trabajadores cuya relación laboral sea mixta, es decir, que hayan sido primero trabajadores comunes y luego promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso el retiro de confianza no puede ni debe extinguir el vínculo contractual, sino que debe dar lugar a que el trabajador retorne a su puesto anterior.

Con respecto a la casación N° 2634-2009-Lima, en su fundamento octavo señala que el artículo 10° de la LPCL reconoce en su último párrafo que la ampliación del periodo de prueba no podrá exceder se seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y un año a los de dirección y señala que superado el periodo de prueba sin distinción alguna alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario, lo cual es ratificado con el artículo 34 y 38 que no distinguen el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en relación a la calidad de trabajador.

En cuanto a la casación N° 607-2013-Junin, el supremo tribunal reitera en su fundamento decimo que la indemnización por despido arbitrario, prevista en el artículo 34° en concordancia con el artículo 38° de la LPCL, que es concebida como una reparación del daño ocasionado al trabajador por la disolución abusiva e ilegal del contrato por parte de su empleador, interpretada sistemáticamente con las que emanan los artículos 43° y 44° referentes a los trabajadores de confianza y dirección, no limita a aquellos a la protección adecuada contra el despido arbitrario al que se refiere el artículo 27° de la Carta Magna, además no limita el hecho de que puedan acceder a una indemnización

ante la existencia de despido que se base únicamente en el retiro de confianza como causal de extinción unilateral del contrato.

Siguiendo el análisis de la casación N° 5453-2013- La Libertad, establece que el artículo 43° de la LPCL, el legislador ha consignado el elemento “confianza” para que en las empresas resulten ser claves sus funciones desarrolladas. En este sentido, la Sala considera que al no existir datos objetivos que permitan diferenciar un trabajador con labores comunes de la empresa respecto de un trabajador con acceso a información más privilegiada o cuyas opiniones son relevantes para las decisiones de la empresa, se dejaría a discreción del empleador la determinación de dicha calidad de trabajadores.

Por otro lado, en el sector privado, se han emitido una serie de decisiones que buscan unificar el criterio sobre los efectos del retiro de confianza, los magistrados del poder judicial han afirmado mediante la casación N° 2037-2000-Piura, que no es una causa justa de despido el retiro de la confianza, siendo un acto unilateral del empleador que deber ser indemnizado al tratarse de un despido arbitrario. Siendo que, el trabajador de confianza solo goza de estabilidad relativa, mas no de estabilidad absoluta (derecho a reposición), por cuanto si en razón de esa confianza se contrata a este tipo de trabajadores, no tendría sentido que sea repuesto por la vía judicial si el empleador ya perdió la confianza.

Luego la Corte Suprema cambio radicalmente su postura afirmando en la casación N° 18450-2015-Lima, que no corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza que siempre ocuparon puestos de confianza, la sentencia se tornó un poco débil en la argumentación puesto que, en su considerando 4.11 establece que es absurdo que todo trabajador de confianza a quien se le retire la confianza tenga derecho a la indemnización por despido, es decir el trabajador de confianza estaría en mejor posición que uno común, dicho criterio resulta un poco frágil pues todo despido que no se sustente en una causa justa deber ser indemnizado, ya sea de confianza o no el trabajador y bueno, ya sea ha definido que el retiro de confianza no logra calificar una causal de extinción del contrato. Luego de

analizada esta casación, se podría decir que se comete una violación al principio de la adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Después de la criticada casación desarrollada anteriormente, la Suprema retoma su criterio previo en la casación N° 3106-2016- Lima, resaltando que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por justa causa, encontrándose así el trabajador protegido contra el despido arbitrario, asimismo, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, hace referencia al expediente N° 3572-2005-PA/TC, que, ante un despido arbitrario, los trabajadores de confianza no pueden reclamar su reposición, sino únicamente solicitar su indemnización.

De lo expuesto, la Suprema determina que un trabajador contratado en un cargo de confianza y al no haberse configurado la causal de despido, sino la sola voluntad del empleador le corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario.

Finalmente, de las casaciones expuestas podemos considerar que el retiro de confianza restringe el derecho a la reposición del trabajador que ostenta tal categoría, no impide que se deba tutelar al trabajador frente a un despido arbitrario, con el pago de una indemnización.

Sin embargo, en diciembre del 2017 se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional distrital Laboral de Lima, en el cual participaron un grupo de magistrados, siendo que este pleno no tiene naturaleza vinculante, pero permite marcar una pauta en el accionar de los órganos judiciales.

En el pleno, a parte de algunos acuerdos se discutió el caso de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza; y en el cual se dieron tres opiniones:

- a) **Sí procede el abono de la indemnización por despido arbitrario a favor de los trabajadores de confianza, en virtud del artículo 38° de la LPCL no efectúa diferencia respecto a la protección resarcitoria ante el despido arbitrario.**

Dicho criterio encuentra su fundamento en el artículo 27° que la ley otorga adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin establecer ningún tipo de distinción respecto a la clase de vínculo de los trabajadores.

b) No procede el abono de la indemnización por despido arbitrario, en virtud de que su vínculo laboral, de conformidad con el artículo 43° de la LPCL, se sustenta exclusivamente en la confianza depositada por el empleador.

Este criterio, se sustenta en base al artículo 43°, puesto que, señala la definición de los trabajadores de confianza, de donde se entiende que por su naturaleza depende de la confianza del empleador.

Es así, que el retiro de confianza es una situación muy especial que termina por extinguir la relación laboral bajo un análisis subjetivo.

c) No corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de confianza, en cuanto, conforme al 2° párrafo del artículo 44 de la LPCL, en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

Señalan que el retiro de confianza comporta la pérdida del empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales.

Finalmente, la votación determinó que este último criterio debe ser aplicado por los jueces en adelante. Adelantando que las demandas que lleguen a su conocimiento contradiciendo dicha postura serán desestimadas o simplemente los jueces pueden apartarse de manera razonada, debido que no constituye un precedente.

Entonces nos preguntamos si ¿Un pleno jurisdiccional puede contradecir una posición de la Corte Suprema? Pues la respuesta es no.

1.4. Formulación del Problema

¿Es uniforme o controversial, el criterio respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza adoptada en la jurisprudencia nacional en el periodo 2015-2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente tesis tiene una fundamentación teórica, debido a que el tema materia de investigación es muy discutido por los doctrinarios y la jurisprudencia nacional, en ese sentido se tomará en cuenta la normatividad, para unificar y establecer criterios de acorde a nuestra realidad.

Asimismo, cuenta con una justificación práctica, pues lo que se busca es un régimen de protección adecuada en el caso de despido por “retiro de confianza” a los trabajadores de confianza sujetos al régimen privado, debido a que, ni la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema han llegado a ponerse de acuerdo y establecer un criterio unificado, lo cual termina generando inseguridad jurídica en la sociedad, al resolver con distinto criterio.

Este trabajo resulta ser útil porque implica un beneficio directo para la comunidad jurídica puesto que, quienes ejercen esta delicada profesión deben ser capaces de argumentar adecuadamente con sustento doctrinario, jurisprudencial, además servirá como base para investigaciones futuras.

Finalmente, en lo que respecta a las restricciones para este trabajo, no son significativas, debido que existe bastante jurisprudencia e información doctrinaria del tema citado, por lo cual resulta viable a largo plazo.

1.6. Hipótesis

La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado es controversial, debido a los diversos criterios adoptados por Tribunal

Constitucional y por parte de la Corte Suprema, lo cual genera inseguridad jurídica.

1.7. Objetivos

1.3.4. Objetivo general:

Determinar si es uniforme o controversial, el criterio respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, adoptado en la jurisprudencia nacional en el periodo 2015-2018.

1.3.5. Objetivos específicos:

O₁ Analizar los aspectos doctrinarios de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el Perú.

O₂ Analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

O₃ Realizar la técnica de la entrevista a especialistas en materia laboral con respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. No Experimental

Hernández, Fernández, Baptista (2014), manifestó: “Que la investigación se realiza sin manipular deliberada variable. No se genera ninguna situación, solo se observa situaciones ya existentes” (p. 152).

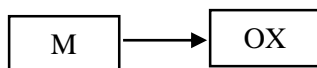
2.1.2. Transversal

Hernández et al (2014) señala que: “Se busca recolectar datos de la variable en un solo momento, en un tiempo único” (p. 154).

2.1.3. Descriptivo

Hernández et al (2014) indica que: “El método descriptivo, tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una determinada población” (p. 155).

2.2. Esquema de diseño



Dónde:

M: Muestra de Estudio (sentencias)

O_x: La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado

2.3. Variables de operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
La Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza en el Perú	Según BLANCAS (2013), una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exijan el mismo respeto a los derechos sociales (...) por ello dada la naturaleza del cargo, no le corresponde la reposición a su centro de labores, y sólo el derecho al pago de una indemnización.	La variable se va a medir a través del análisis de la legislación y doctrina peruana. Además, se analizará jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Artículos jurídicos relacionados al tema, materia de investigación. 2. Doctrina peruana de juristas especialistas en materia laboral. 3. Se realizará el estudio y análisis de casaciones, tales como: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Casación N°1489-2000-Lima ❖ Casación N°2634-2009-Lima ❖ Casación N°607-2013-Junin ❖ Casación N°5453-2013-La Libertad ❖ Casación N°2037-2000-Piura ❖ Casación N°18450-2015-Lima ❖ Casación N°3106-2016-Lima 4. Estudio y análisis de sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional, tales como: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Expediente N° 3501-2006-PA/TC ❖ Expediente N° 575-2011- PA/TC ❖ Expediente N° 1042-2007-PA/TC ❖ Expediente N°1828-2010- PA/TC 	Razón Se efectuará en base al análisis y contraste funcional de la normatividad y la jurisprudencia.

Nota: Blancas (2013), Casaciones, Expedientes.

2.4. Población y muestra

La población estará referida a las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia de la República, respecto a la estabilidad de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado, durante el lapso comprendido entre el año 2015 y el primer semestre de 2018.

La muestra será no probabilística y estará constituida por las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República durante el lapso antes indicado, pero que tienen naturaleza de precedente o establecen criterios uniformes o contradictorios respecto a la estabilidad de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas

2.5.1.1. Entrevista

Se recurre a la mencionada técnica, con el objetivo de recopilar doctrina, regulación jurídica y criterios de la jurisprudencia nacional, mediante la conversación con los entrevistados. Esta entrevista estará dirigida a jueces y abogados especialistas en Derecho Individual y Procesal del Trabajo del ámbito local.

2.5.1.2. Análisis de documentos

Se recurre a esta técnica, con la finalidad de obtener información y analizar los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales respecto al tema de investigación.

2.5.2. Instrumentos

2.5.2.1. Guía de entrevista

En la presente guía se establecerán los pasos a seguir para recabar la información necesaria, para poder desarrollar la mencionada técnica se debe contar con un listado de preguntas precisas, que serán preparadas con anterioridad a la entrevista y de acuerdo a las respuestas obtenidas se podrán generar nuevas interrogantes.

2.5.2.2. *Guía de análisis de documentos*

Este instrumento se usará con el fin de analizar los diversos fundamentos que ha establecido el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República respecto la estabilidad de los trabajadores de confianza.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos son fundamentales para el desarrollo de la presente investigación, por ello se empleará el método DEDUCTIVO-EXEGÉTICO, debido a que se tomará como base el análisis y estudio de la regulación jurídica de algunas instituciones del Derecho Laboral; es decir partiremos de una generalidad, reafirmando su carácter científico con la rigurosidad necesaria que amerita el presente trabajo.

2.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente tesis se ha empleado de manera rigurosa los principios jurídicos y éticos que enmarca en síntesis una investigación.

Asimismo, se ha cumplido con respetar derechos de la propiedad intelectual de los libros y de las fuentes electrónicas necesarias que se han consultado; además las citas bibliográficas utilizadas se han trabajado de forma textual, así como, la mención de cada autor y conforme a los lineamientos y normas establecidas por la Universidad, además seguimos el formato APA que requiere el presente trabajo.

En el caso de la entrevista, se respetará la reserva de identidad de los entrevistados, así como, las opiniones que viertan respecto al tema de investigación.

Es por ello, que dicha investigación se encuentra en correlación con la autenticidad y orientada a cumplir con los parámetros que exige el método científico

III. RESULTADOS

3.1. Objetivos Específicos

Objetivo 1: Analizar los aspectos doctrinarios de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el Perú.

Del análisis doctrinario, se puede afirmar que el derecho a la estabilidad laboral garantiza a un trabajador la permanencia en su empleo, siempre que no existan faltas graves cometidas por el mismo, previstas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al respecto, la definición establecida por el maestro Neves (2014), resulta ser muy completa al señalar que la estabilidad laboral es un derecho fundamental de eficacia inmediata, protegido en la vía constitucional y no podrá ser desnaturalizado por disposiciones de menor categoría. (p.49)

Por su parte el profesor Toyama (2014), manifiesta que la estabilidad laboral es: “un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo (...)”

A su vez, el jurista Barassi, define a la estabilidad como una permanencia jurídicamente garantizada, de tal manera que implica un tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas circunstancias, es decir, a quien reviste la calidad de permanente. (p.71)

De lo expuesto, se puede interpretar que la estabilidad laboral termina siendo un elemento valioso para dar seguridad a los trabajadores con respecto a la permanencia en su puesto. Siendo que, su mayor fundamento se encuentra en el artículo 27° de nuestra carta magna, referido a la protección adecuada del trabajador contra el despido arbitrario.

A raíz de este mandato constitucional podemos indicar que, al no hacer ninguna distinción entre los tipos de trabajadores, la referida protección engloba tanto a los trabajadores comunes como a los de confianza y dirección.

Actualmente, encontramos en el artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la definición de ambas categorías especiales, como son los trabajadores de confianza y dirección. Según Toyama (2014), resulta más sencillo

identificar a uno de dirección, debido a que, ocupa un puesto jerárquico y sus cargos son los más altos de los organigramas, en cambio identificar a un trabajador de confianza es más complicado, porque se encuentra en una posición que tiene contacto directo con el empleador, el personal jerárquico y cuyas opiniones influyen de manera directa en la toma de decisiones empresariales; y finalmente en la práctica resulta más difícil poder identificar si estamos ante un trabajador que efectivamente se desempeña bajo un cargo de confianza. (p.83)

Siguiendo los aportes de algunos autores peruanos como Alva (2014), Los trabajadores de confianza, son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, asimismo tienen acceso a la información confidencial, secretos industriales o profesionales y coadyuvan a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. (p. 16).

Por su parte Blancas (2013), señala que un trabajador de confianza integra aquella categoría especial dentro de una empresa y se caracteriza por la colaboración directa con el empleador en la dirección, organización y administración de su actividad empresarial. (p.403).

De los resultados obtenidos, se puede determinar que todo personal de confianza debe tener una relación estrecha con el empleador que le permita tener acceso a información reservada. Además, es necesario acotar que el personal de confianza goza de los mismos derechos y beneficios que otros trabajadores comunes, por lo tanto, se busca un criterio uniforme en la Jurisprudencia, ya que muchas veces no han sabido expresar de manera clara y precisa cual es la estabilidad laboral de dichos trabajadores de confianza.

Objetivo 2: Analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

Figura 3.1. Casación N°18450-2015-Lima

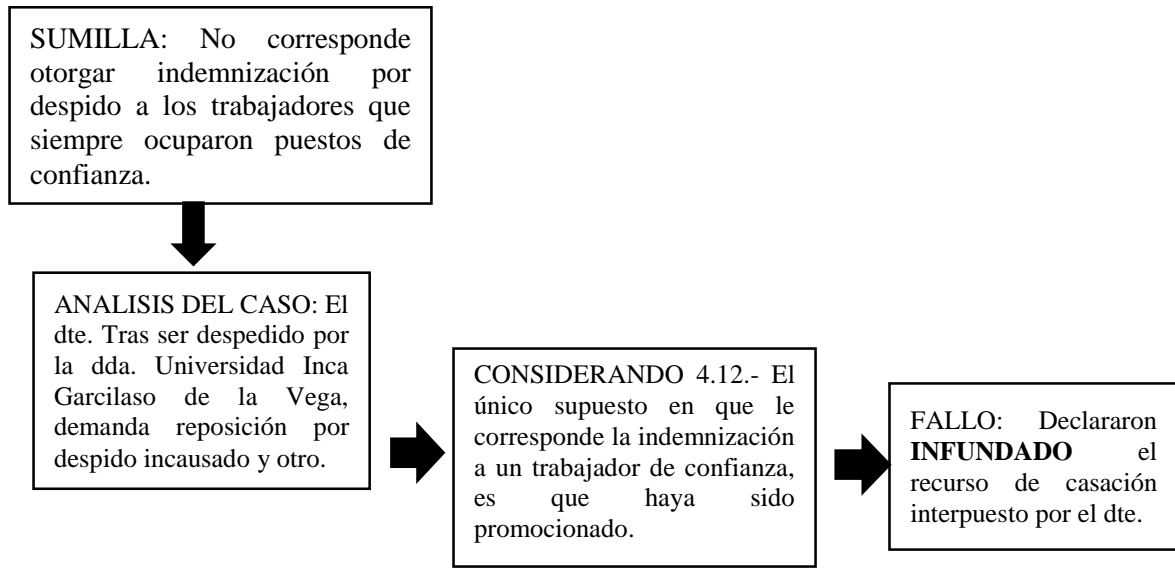


Figura 3.1. Elaborado de la Casación N°18450-2015-Lima para analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

Figura 3.2. Casación N°3106-2016-Lima

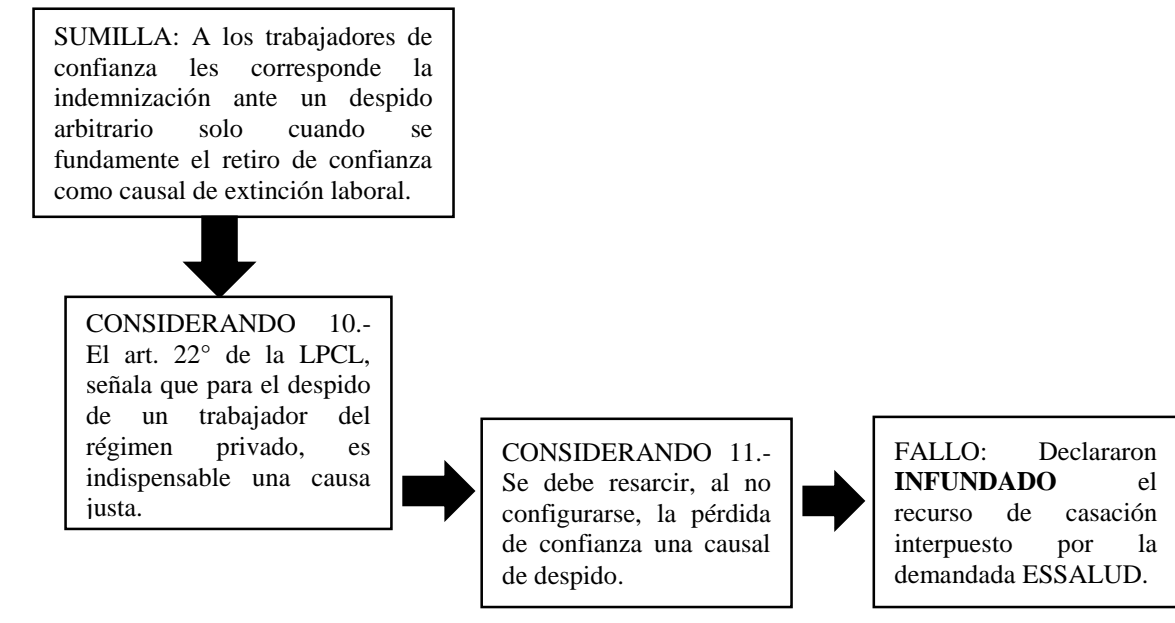


Figura 3.2. Elaborado de la Casación N°3106-2016-Lima para analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

Figura 3.3. Casación N°4217-2016-Lima

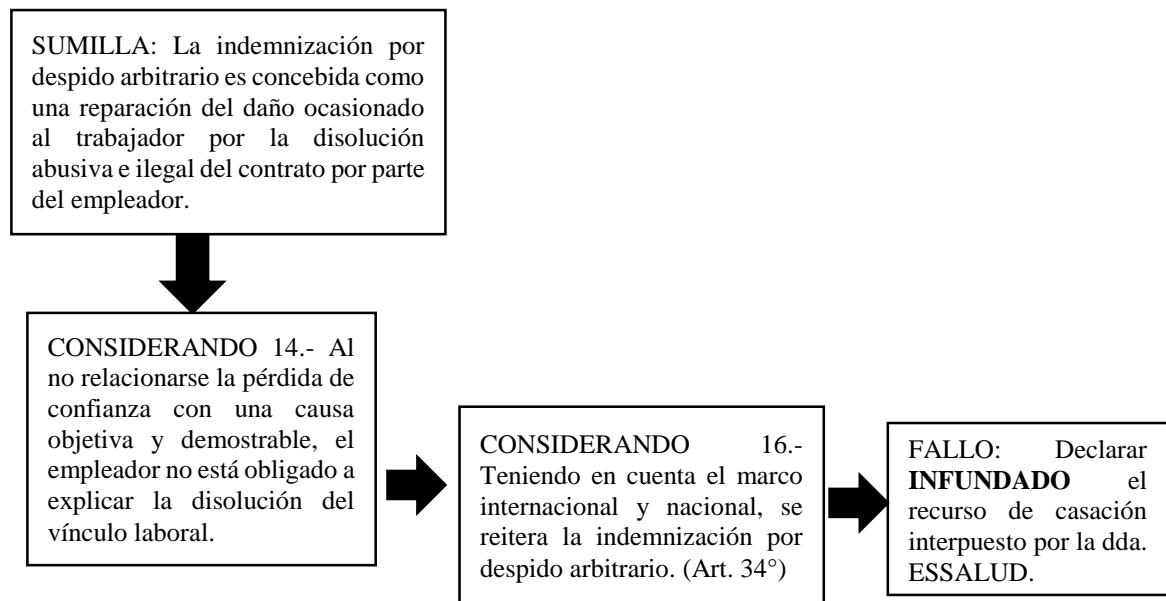


Figura 3.3. Elaborado de la Casación N°4217-2016-Lima para analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

Figura 3.4. Expediente N°729-2017-HUANCAYO

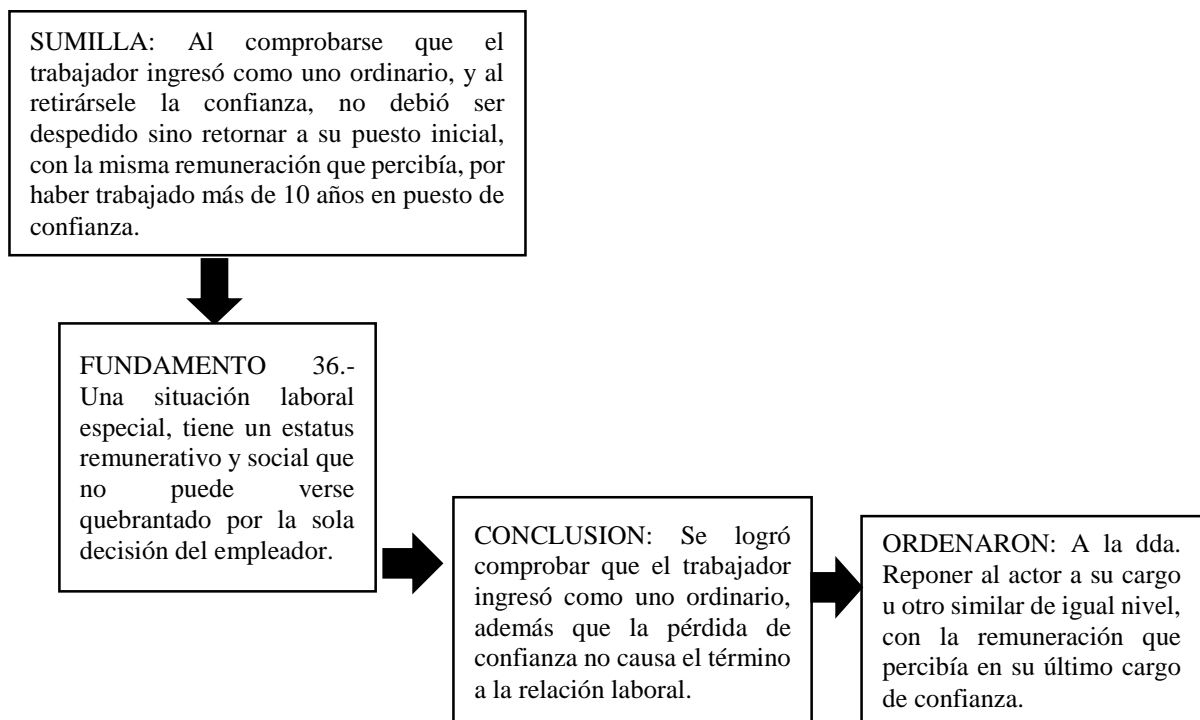


Figura 3.4. Elaborado de Expediente N°729-2017-HUANCAYO para analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

Figura 3.5. PLENO JURISDICCIONAL DISTRITAL EN MATERIA LABORAL DE LIMA (NLPT) 2017.

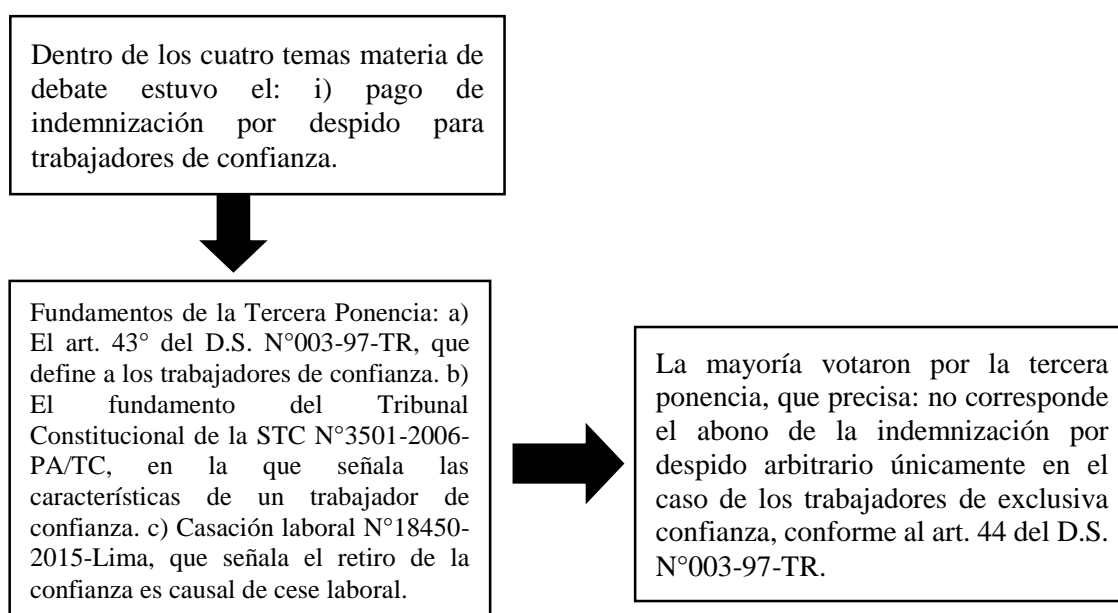


Figura 3.5. Elaborado del I Pleno Jurisdiccional Distrital En Materia Laboral De Lima (NLPT) 2017. para analizar la jurisprudencia nacional referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

Figura 3.6. VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO LABORAL Y PROVISIONAL (2018)

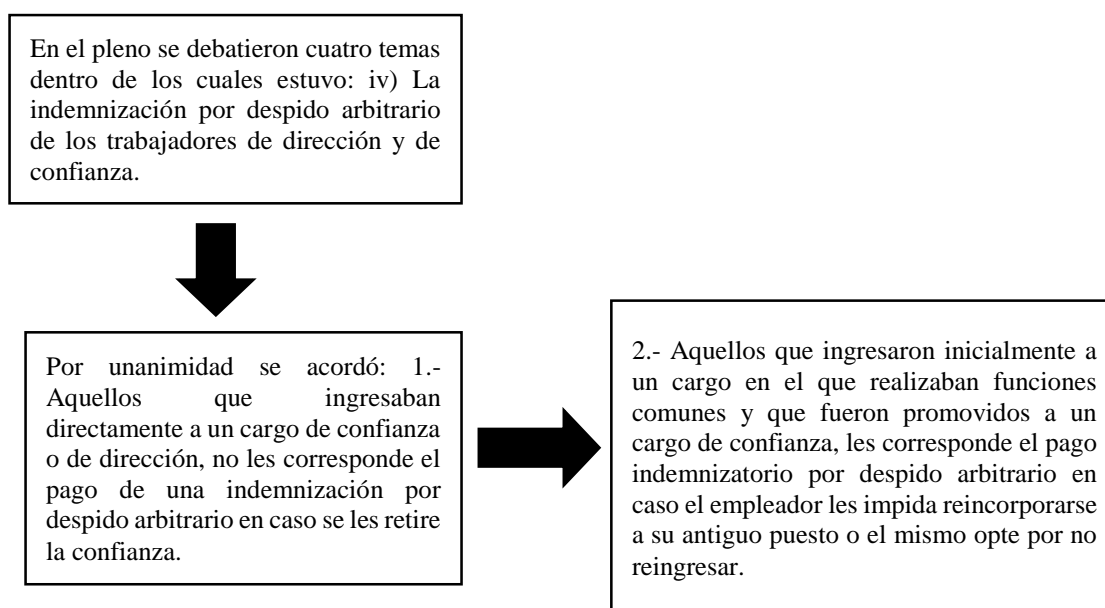


Figura 3.6. Elaborado del VII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral Y Provisional (2018) para analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.

Con respecto a la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, no se ha logrado encontrar

sentencias referidas a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza dentro del periodo 2015-2018, pero considero relevante para la presente investigación, analizar algunas sentencias que han servido como fundamento para los pronunciamientos de la misma Corte Suprema, quien en varias oportunidades confirmo lo establecido por el máximo intérprete de la Constitución.

De acuerdo con la sentencia recaída en el expediente N° 03501-2006-AA/TC, señalo que la pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, en cambio esta causal resulta ser subjetiva.

El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo siempre que, desde el principio de sus labores, este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y a la haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (Art. 103 de la CC.)

A raíz de esta sentencia, podemos analizar el artículo 40° de nuestra carta magna, que solo alude a los trabajadores de confianza del sector público más no a los del sector privado, pues estipula que para ser servidor público se ingresa bajo concurso público, mientras que, para acceder a un puesto de confianza, es necesario solamente ser designado por el jefe de área.

En ese orden de ideas, encontramos la sentencia recaída en el expediente N° 1042-2007-PA/TC, en la cual se llegó a la conclusión que la designación de un trabajador de confianza no implica un despido arbitrario toda vez que la designación en un cargo de confianza es una decisión administrativa por lo cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral, precisando además que si el trabajador tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado era de confianza, no existe despido arbitrario al retirársele la confianza sino conclusión de la referida designación.

Por otro lado, en la sentencia recaída en el expediente N° 08257-2006-PA/TC, un caso singular en el cual una trabajadora ingreso a como servidora ordinaria y luego fue asignada a un cargo de confianza, no corresponde la extinción del vínculo laboral, puesto que sería un despido arbitrario, sino que corresponde más bien la reincorporación de la demandante al puesto que venía desempeñando antes de variar su calidad a personal de confianza, en ese caso el puesto de secretaria. Por consiguiente, cuando un trabajador de confianza que inicio

trabajando en un puesto inferior, es despedido, tendrá derecho de reposición a un puesto igual o similar a aquel que desempeñaba antes de ser nombrado de confianza.

Es decir, no podrá ser repuesto a un cargo directivo ni jerárquico relevante o que labore directamente con el personal de dirección.

Esta excepción, termina complicando aún más el panorama porque ratifica que el despido por causal de “retiro de confianza” es válido, siempre que el trabajador haya ingresado desde el inicio bajo ese cargo. Es decir, que su permanencia dependerá de la confianza que genere en su centro de labores y finalmente cuando eso desaparece, perderá el trabajo y no tendrá derecho a reposición ni tampoco a una indemnización.

Además en otra de sus sentencias el TC expresa claramente el criterio que al trabajador de confianza no le corresponde la reposición en su puesto de trabajo sino solamente la indemnización, para lo cual señala que la formalidad para la calificación de los puestos de confianza debe ser observada por el empleador, sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita, pues la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas. (Expediente N° 2358-2005-PA/TC). Es decir, bajo este fundamento se considera que para el despido de los trabajadores de confianza debe tenerse en cuenta dos situaciones a efecto de determinar las consecuencias de la impugnación de despido, para lo cual señala que, si el trabajador de confianza fue contratado directamente para este puesto y luego se le retira la confianza, esta es una causal de despido, sin embargo,

Por último, en la sentencia recaída en el expediente N° 03361-2011-PA/TC, se sostiene que la determinación de la calificación de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder de modo estricto a la naturaleza de las funciones y labores que implica el cargo calificado como de confianza, pudiendo el trabajador impugnar judicialmente dicha calificación sino existen elementos que la justifiquen.

Objetivo 3: Analizar puntos de vista de especialistas en materia laboral con respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

Tabla 3.1. Entrevista a 4 magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

Magistrado 1 ■ Magistrado 2 ■ Magistrado 3 ■ Magistrado 4 ■

Preguntas	Respuestas
<p>1. ¿Pará Ud., que son los trabajadores de confianza?</p>	<p>Relación especial que se presenta entre el empleador y el trabajador en razón a las funciones que éste desempeña, que implica en la mayoría de los casos, que este sujeto a un control efectivo de su tiempo de trabajo.</p> <p>Aquellos que tienen una relación directa con el personal de dirección, que ejecuta labores en las cuales tiene acceso a la información reservada del empleador.</p> <p>Acompañan a una gestión, tienen puestos necesarios, en ayuda de aquellos que ocupan un cargo directivo, y que no necesariamente han llegado a un cargo de confianza por concurso público, sino que reúnen las condiciones para ello.</p> <p>Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.</p>
<p>2. ¿Tenemos regulada la situación especial de los trabajadores de confianza?</p>	<p>La regulación está prevista en el artículo 43 y 44 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el D.S. N° 003-97-TR.</p>
<p>3. ¿De acuerdo con dicha regulación, cuáles son sus características?</p>	<p>Se caracterizan por tener contacto personal y directo con el empleador y que debido a dicha especial relación tengan acceso a secretos o información propios de la actividad económica del empleador de carácter reservada.</p> <p>Se caracterizan por el acceso información relevante, coadyuvan a la gestación de decisiones corporativas. Existe un nexo de confiabilidad con la persona que otorga el puesto de trabajo, deben reunir el perfil necesario, tomando en cuenta años de servicio, especialización.</p> <p>Algunas de sus características son: la confianza depositada en él, por parte del empleador y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las cuales están relacionadas con el destino de la empresa.</p>

<p>4. ¿Los trabajadores de confianza, gozan de estabilidad laboral?</p>	<p>Gozan de estabilidad laboral relativa. De allí, que estén sujetos a periodo de prueba (art. 10 de la LPCL).</p> <p>Gozan de estabilidad relativa como todo en el Perú, no existe la absoluta, entendida como la protección frente a un despido, el derecho a tener permanencia en el puesto de trabajo.</p> <p>No gozan de estabilidad laboral, es más la misma Constitución Política no contempla dicho concepto. Es decir, los trabajadores de confianza no pueden gozar de algo que no está regulado para ninguna persona.</p> <p>Dichos trabajadores cuentan con estabilidad laboral relativa.</p>
<p>5. ¿Cuál es la tutela de protección ante un despido arbitrario?</p>	<p>La prevista por el artículo 27 de la Constitución y delimitada en forma concreta en el artículo 38 de la LPCL que es resarcitoria.</p> <p>Para el trabajador de confianza únicamente la indemnización, debido a que no es atendible que a un empleador se le puede imponer mantener un vínculo con una persona con la que ya se ha perdido la confianza.</p> <p>La única tutela que tendrían es la indemnización.</p> <p>La tutela de protección que merecen es la indemnización por despido arbitrario con arreglo a los artículos 34° y 38° del D.S. N° 003-97-TR.</p>
<p>6. ¿La pérdida de confianza, es causa justa de despido para los trabajadores de confianza?</p>	<p>No es causa justa de despido, el despido causado debe sujetarse a lo previsto por el artículo 31° y 32° de la LPCL.</p> <p>No, porque las causas justas de despido están establecidas en el artículo 24 y 25 de la LPCL y no encontramos dentro de ellos la pérdida de confianza, es más hay que tener en cuenta que el despido se rige por el principio de tipicidad. Por lo tanto, la pérdida de confianza no califica como una causa valida de despido.</p> <p>Se debe tener en cuenta el elemento que sirvió para acceder a dicho puesto, que sería la “confianza”, entonces al perderse la misma, ya no se debería continuar con la relación laboral.</p> <p>Si bien, la pérdida de confianza no está regulada legislativamente como causa justa de despido para los trabajadores de confianza; sin embargo, la jurisprudencia ha establecido que el retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo; siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza.</p>
	<p>Hay diversos criterios, los cuales son disimiles,</p>

<p>7. ¿Qué criterio jurisprudencial considera más razonable, el del Tribunal Constitucional o el de la Corte Suprema?</p>	<p>inclusive actualmente hay un pleno jurisdiccional supremo sobre la materia. Pero me inclino mas por el criterio del TC.</p> <p>se considera más razonable la posición del Tribunal constitucional, es decir que se otorgue tutela resarcitoria al trabajador de confianza como medida reparativa frente a un despido.</p> <p>La Corte Suprema ha resuelto de acorde a lo señalado por la norma y hace un análisis positivista. Por otro lado, considero que el criterio adoptado por el Tribunal Constitucional, es un poco más adecuado, porque protege el derecho al trabajo y señala que aquellos trabajadores de confianza tienen una tutela resarcitoria.</p> <p>Considero más razonable el criterio de la Corte Suprema, en atención a la naturaleza especial que configura la relación laboral basada en la confianza. En este sentido, ante la pérdida de la confianza únicamente corresponde la indemnización por despido arbitrario, mas no la reposición.</p>
<p>8. ¿Qué solución podría aportar respecto al tema plantado?</p>	<p>La solución depende del aspecto en conflicto y se diferencia según se trate de un trabajador que ingreso en el cargo de confianza o un trabajador que fue promovido a dicho cargo, pero su cargo de origen es ordinario. En el primer caso, no goza de tutela restitutoria, pero si resarcitoria. En el segundo caso goza tanto de tutela resarcitoria como de tutela restitutoria según el tipo de despido que lo afecte.</p> <p>Que se resuelva en base a la Constitución, que es la norma a partir de la cual se interpretan las demás normas y si no hace distinción entre un trabajador común y el de confianza, entonces la protección se tiene que dar a partir de lo estipulado en la carta magna.</p> <p>Según el derecho laboral, nada puede operar en contra del trabajador, por lo tanto, si éste ingresa a laborar en un puesto ordinario merece ser repuesto cuando es despedido del cargo de confianza, pero no puede apoderarse de un puesto que al que no ingresó mediante concurso sino por el solo criterio del empleador.</p> <p>Considero que debería normarse que la pérdida de confianza es causa justa de despido para los trabajadores de confianza; lo cual requiere de una modificación legislativa.</p>

Nota: Entrevista con preguntas abiertas, realizada a 4 magistrados para analizar su punto vista con respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

En la tabla 3.1 se puede evidenciar el consolidado de las respuestas obtenidas a través del instrumento de la entrevista realizada a cuatro magistrados especialistas en materia laboral, las preguntas 5, 6 y 7 resaltan la importancia de asegurar la estabilidad laboral del personal de confianza.

Con respecto a la pregunta N° 05 los entrevistados coincidieron en su respuesta manifestando que la tutela de protección ante un despido arbitrario para el trabajador de confianza, debe ser únicamente la resarcitoria, debido a que no se le puede imponer a un empleador mantener un vínculo laboral con una persona a la que ya se le retiró la confianza.

En la pregunta N° 06, manifiestan que no es una causa justa de despido el retiro de confianza, puesto que, en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no la encontramos regulada. Además, hay que tener en cuenta que el despido se rige por el principio de tipicidad, por lo tanto, la pérdida de confianza no califica como una causal válida.

De la pregunta N° 07, se obtuvo como resultado que la posición más acertada para los entrevistados fue la del Tribunal Constitucional, que siempre se ha pronunciado de manera uniforme con respecto al tratamientos para los trabajadores de confianza, a comparación de la Corte Suprema, que ha tenido varios pronunciamientos primero dijo que a aquellos trabajadores que son despedidos por el mismo hecho que se les retira la confianza, no les corresponde otorgar una indemnización, luego en la casación N°3106-2016 estableció que merecen ser indemnizados , para finalmente establecer en su jurisprudencia que no le corresponde tutela restitutoria ni resarcitoria.

IV. DISCUSIÓN

Definitivamente, la estabilidad en el empleo de acorde con nuestra Carta Magna, puede ser solamente regulada por una norma que tenga rango de ley, entonces al no otorgar una tutela resarcitoria a los trabajadores de confianza frente a un despido arbitrario, se estaría dejando sin efecto lo establecido en la misma y en las Convenciones Internacionales, respecto a la protección adecuada que merece todo trabajador.

De lo mencionado anteriormente se contrasta con lo señalado por Díaz (2016, p. 167) en su investigación; donde se concluye que, si un empleado de confianza que pertenece al sector público y está sujeto al régimen de la actividad privada, es cesado de manera arbitraria de su puesto, no gozará de reposición en sus funciones, sino del cobro de una indemnización, por otro lado, si el trabajador fue promovido de un determinado cargo éste puede ser repuesto.

Asimismo, a través del análisis documental, se buscó determinar cuáles son los criterios adoptados en la jurisprudencia nacional, siendo que, en la casación N° 18450-2015-Lima, se estableció que no corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza.

Lo mencionado previamente se ratifica con lo expresado por Concha (2014, p. 67) en su investigación, respecto al vacío legal que existe en cuanto a la forma de terminación del vínculo laboral de los trabajadores, situación que ha originado que el Tribunal Constitucional emita varias sentencias referidas a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, a fin de determinar una adecuada protección contra el despido por el retiro de la confianza.

En síntesis, ambas investigaciones llegar a determinar que es necesario plantear una propuesta normativa de solución referida a la protección legal para los trabajadores de confianza que con cesados por el “retiro de la confianza”, siendo éste un supuesto que no califica como causa justa de despido.

Por otro lado, el maestro Toyama (2008, p.501) define que la estabilidad laboral es: “un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo (...) ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una

manifestación del principio de continuidad”, criterio que termina siendo uno de los más acertados.

De las entrevistas realizadas a los magistrados especialistas en materia laboral, refieren que los trabajadores de confianza gozan de una estabilidad laboral relativa, siendo que la única tutela de protección que merecen es la resarcitoria.

Asimismo, el criterio antes referido se corrobora con la sentencia recaída en el expediente N° 3361-2011-PA/TC, el cual sostiene que la determinación de la calificación de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder de modo estricto a la naturaleza de las funciones y labores que implica el cargo calificado como de confianza, pudiendo el trabajador impugnar judicialmente dicha calificación sino existen elementos que la justifiquen. Además, en caso de ser despedido arbitrariamente puede accionar a fin de hacer valer su derecho a ser indemnizado.

En atención a lo señalado en los resultados obtenidos de la aplicación de las entrevistas, se puede interpretar que modificar o crear más normas no es la solución, lo ideal es hacer prevaler la Constitución Política, además que está en la cúspide de todas las normas. También debemos tener en cuenta los convenios establecidos con la Organización Internacional de Trabajo, en la que se establece que el Estado tiene que fijar mecanismos de protección contra el despido a todos los trabajadores, sin hacer distinción y esa tutela sería la resarcitoria. Por lo tanto, no comparto la opinión del profesor Arce (2014), que señala que cuando el despido afecta un derecho fundamental del trabajador de confianza, este debe ser repuesto, lo cual se torna muy relativo.

Así pues, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 43° define la naturaleza del vínculo laboral del trabajador de confianza, alegando que: “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 toda información de carácter reservado, contribuyendo asimismo en las decisiones empresariales”.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0351-2006-PA, se encargó de plasmar algunas particularidades de los trabajadores de

confianza que terminan diferenciándolos de los trabajadores comunes, tales como: i) la confianza depositada en él, por parte del empleador, ii) representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, iii) dirección y dependencia, es decir, que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerle partícipe de sus secretos dentro de la empresa, iv) no es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de dichas funciones es lo que determina la condición laboral del trabajador.

Ahora bien, de lo analizado y obtenido en los resultados de la presente investigación, se determina que hay varias formas de extinguir el vínculo laboral y las causales válidas las encontramos establecidas en el ordenamiento normativo. Pero el problema radica en el caso de los trabajadores de confianza que son despedidos por la causal de “retiro o pérdida de confianza”, el cual termina siendo muy subjetivo y a discrecionalidad del empleador.

A raíz de ello, la misma jurisprudencia nacional no ha tenido un criterio uniforme en, los últimos años. Con respecto a la Corte Suprema a fines del año 2016, dio un cambio radical, debido a que, la casación N° 18450-2015-Lima, fue muy controvertida y discutida; ante ello, se rectifica en la casación N° 3106-2016-Lima, estipulando que a los trabajadores de confianza le corresponde indemnización ante un despido arbitrario solo cuando se fundamente el retiro de confianza como causal de extinción laboral.

Sin embargo, se ha vuelto a reavivar la discusión jurisprudencial, debido al reciente VII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Provisional, en el cual se establece que: “aquellos que ingresan directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso se les retire la confianza”

Del análisis de las respuestas obtenidas por los magistrados laboristas, se puede advertir que el pleno referido anteriormente no tiene sustento legal ni constitucional, no resulta ser vinculante, porque no respeta los principios de la carta magna, específicamente se deja de lado el artículo 27° de Constitución Política. Ante ello, es preciso cuestionarnos que si el legislador tiene la idea de

que no se le pague nada a estos trabajadores de confianza porque no lo dijo textualmente dentro de las causales de despido que “la pérdida de confianza” sería una causa de extinción del contrato, y ¿por qué hasta ahora no se modificó?

Efectivamente, porque esa no es la idea, va en contra de la adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario consagrada en la Constitución, siendo entonces, que el pleno transgrede totalmente toda interpretación razonable del artículo 27°.

V. CONCLUSIONES

5.1. Luego de analizar los aspectos doctrinarios se concluye que la estabilidad laboral, es un derecho, a través del cual se busca la conservación de un puesto de

trabajo. Con respecto, a los trabajadores de confianza, considerados como una figura especial debido a las labores que desempeñan, merecen también ser protegidos ante a un despido por “retiro o pérdida de confianza”, siendo lo más razonable aplicar la tutela resarcitoria, es decir el pago de una indemnización.

5.2. Se concluye que el Tribunal Constitucional, desde sus primeros pronunciamientos siempre ha tenido un criterio unificado respecto a la tutela de protección para los trabajadores de confianza, alegando que si éste es despedido por la causal de “retiro de confianza” no le corresponde la reposición, pero eso no impide que pueda reclamar su derecho a ser indemnizado. Por su parte la Corte Suprema, en sus diversos pronunciamientos respecto a la estabilidad laboral que merecen los trabajadores de confianza, ha sido sumamente contradictorio; primero estableció que no tendrían derecho a ser indemnizados y que podrían ser repuestos aquellos que fueron promocionados, para luego en otra casación establecer que la única tutela que les correspondía era la resarcitoria, y finalmente según el VII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, se puede advertir algunas restricciones, una de ellas con respecto a la estabilidad en el empleo, que como ya se ha señalado su fundamento está regulado en la en el artículo 27° de la Constitución Política.

5.3. Se concluye, en base a las entrevistas que la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza sujetos al régimen privado, es relativa, como todos en el Perú, puesto que, la absoluta no existe, entonces la única protección frente a un despido “por retiro o pérdida de confianza” sería la indemnización.

5.4. Finalmente, se concluye que los diversos criterios adoptados en la Jurisprudencia Nacional, respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, son controversiales, lo cual no permite que haya predictibilidad en las resoluciones y por ende termina generando inseguridad jurídica.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Se recomienda uniformizar los criterios dentro de la Jurisprudencia Nacional, respecto a la protección que merecen los trabajadores de confianza del régimen privado cuando son cesados por causal de “retiro o pérdida de confianza”, puesto

que, dentro de la normatividad nacional no se configura como una causa justa de despido.

6.2. Con el objetivo, de solucionar la falta de regulación respecto a los trabajadores de confianza, se debería analizar e interpretar lo establecido en nuestra Constitución Política, debido a que, dentro del artículo 27° se consagra la adecuada protección por parte del estado contra el despido arbitrario.

6.3. Se recomienda que en el caso de los trabajadores de confianza del ámbito privado que entraron directamente a ocupar dicho cargo de “confianza”, y son cesados de sus labores por retirársele la confianza, se le aplique una tutela de protección, siendo la más apropiada la resarcitoria; pero excepcionalmente, en el caso de aquellos que ingresaron a un cargo común y luego fueron promocionados, merecen ser repuestos al cargo que accedieron en un inicio.

VII. REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas

Libros:

Arce, E. (2015). *La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales*. Lima: Ubilex Asesores.

Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral*. Lima, Perú: Ara editores

Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú: Juristas Editores.

Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Omeba Editores Libreros.

Díaz, T. y Benavides, C. (2016). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: Editorial Grijley E.I.R.L.

De la Cueva, M. (2015). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Ed Porrúa.

De Buen, N. (2000). *Los Derechos del trabajador de Confianza*. México.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. McGrawHill.

Pérez, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Editorial Trotta.

Neves, J. (2013). *La Constitución Comentada*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Neves, J. (2014). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.

Valderrama, R. (2014). *Trabajadores de dirección y de confianza: Alcances sobre su estabilidad laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Tesis:

Campos, D, Escalante, O, Menjivar, O. (2012). *La aplicación del principio de estabilidad laboral a los servidores públicos en el Estado de El salvador* (tesis de maestría). Universidad de El Salvador. El salvador.

Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Díaz, L. (2016). *Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza del sector público sujeto al régimen de la actividad privada* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.

Obando, J. (2018). *El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

Artículos:

Alva, N. (2014). *Tratamiento remunerativo de los trabajadores de confianza*. En: Soluciones laborales N°75. Pág. 15-18.

Blancas, C. (2000). *La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional*. En Derecho y Sociedad. Pág. 159-160.

Guerrero, D. (2014). *Elementos a tener en cuenta para analizar si un cargo es de confianza*. Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_16797_61969.pdf.

Gutiérrez, A. (2015). *La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/12198-48533-1-PB.pdf>.

Obregón, T. (2009). *Los trabajadores de dirección y de confianza*. En: Actualidad Jurídica. VI – V4.

Paredes, B. (2015). *Calificación e implicancias socio laborales de los trabajadores de confianza*. En: Actualidad Jurídica. Pág. 225-231

Pasco, M. (2018) *Jurisprudencia Constitucional en materia de Despido Laboral*. En: Doctrina Constitucional Laboral. Pág. 40-41.

Toyama, J. y Merzthal, M. (2014). “*Reflexiones sobre el tratamiento Jurisprudencial del Personal de Dirección y de Confianza*”. En: Themis N°65. Pág. 81-96.

Toyama, J y Zarins, F. (2016). *Tutela laboral y retiro de confianza: a propósito de una sentencia de la Corte Suprema*. En: Soluciones Laborales N° 105. Pág. 85-89.

Ulloa, D. (2015). El despido libre de los Trabajadores de Confianza. Ius Et Veritas N° 43. Pág. 196-206.

Jurisprudencia:

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Casación Laboral N° 18450-2015-Lima. Obtenido de http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/3106-2016-LIMA.pdf.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Casación Laboral N° 3106-2016-Lima. Obtenido de http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/3106-2016-LIMA.pdf.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 2358-2005-PA/TC. Obtenido de http://boletinderecho.upsjb.edu.pe/articulos/GC_LABORAL.pdf.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 976-2001-AA/TC. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 3935-2005-PA/TC. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03935-2005-AA.pdf>.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 08257-2006-PA/TC. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08257-2006-AA.pdf>.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 03501-2006-PA/TC. Obtenido de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 1042-2007-PA/TC. Obtenido de http://boletinderecho.upsjb.edu.pe/articulos/GC_LABORAL.pdf.

Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima. (2017). Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bb035e804406fa109e93fe8857548753/doc10855320180109161305.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bb035e804406fa109e93fe8857548753>.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2018). Obtenido de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arsweb/VIIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>.

ANEXOS

Instrumentos

Anexo 1: Guía de entrevista a especialistas

GUIA DE ENTREVISTA PARA MAGISTRADOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD	
FECHA:	HORA:
LUGAR:	ENTREVISTADO:
PROFESIÓN:	ESPECIALIDAD:

GRADO ACADEMICO QUE OSTENTA:	
TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:	
“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL REGIMEN PRIVADO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL”	
ÍTEMS A TRATAR:	
<ul style="list-style-type: none"> - Definición - Finalidad - Regulación jurídica - Limites - Aplicación en nuestro país - Análisis de jurisprudencia nacional 	
PREGUNTAS:	
01.- ¿Para Ud., que son los trabajadores de confianza? 02.- ¿Tenemos regulada la situación especial de los trabajadores de confianza? 03.- ¿De acuerdo con dicha regulación, ¿cuáles son sus características? 04.- ¿Los trabajadores de confianza, gozan de estabilidad laboral? 05.- ¿Cuál es la tutela de protección ante un despido arbitrario? 06.- ¿La pérdida de confianza, es causa justa de despido para los trabajadores de confianza? 07.- ¿Qué criterio jurisprudencial considera más razonable, el del Tribunal Constitucional o el de la Corte Suprema? 08.- ¿Qué solución podría aportar respecto al tema planteado.	
OBSERVACIONES:	

Anexo N° 02: Guía de análisis de documentos

GUIA DE ANALISIS DE DOCUMENTOS	
TITULO DEL DOCUMENTO:	AUTOR:

TIPO DE DOCUMENTO:	EDITORIAL:
DOCUMENTOS DE SITIOS WEB	SITIO WEB:
	URL:
	FECHA QUE FUE OBTENIDO:
TEMA DEL QUE SE RECOLECTARÁ INFORMACIÓN: LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL PERÚ	
CRITERIOS A PARA ANALISIS Y SELECCIÓN DE INFORMACIÓN : <ul style="list-style-type: none"> - DEFINICIÓN - CARACTERISTICAS - LIMITES - APLICACIÓN EN LA LEGISLACION PERUANA - ANALISIS DOCTRINARIO - ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA 	
RESUMEN:	
OBSERVACIONES:	

Validación de los instrumentos

AUTORIZACIÓN PARA INCLUIR ENTREVISTA
EN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente documento.-

YO: Javier Reyes Guerra

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN:

ESPECIALIDAD: Derecho Laboral

GRADO O TÍTULO: Bachiller

FECHA: 29/10/2018

DIRECCIÓN: Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de
Justicia de La Libertad.

CELULAR:

En mi condición de entrevistado autorizo de manera gratuita a la entrevistadora THALIA GOMEZ ROJAS , identificada con Documento Nacional de Identidad N°70833836, a que realice la inclusión de la presente entrevista en su trabajo de investigación titulado: “LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL REGIMEN PRIVADO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL”, para los fines propios de la investigación, por lo cual autorizo la transcripción de las ideas referidas en la citada entrevista. Asimismo, hago referencia dicho contenido a versado sobre la información contenida en el instrumento de recolección de datos denominado “Guía de Entrevista”, que se adjunta a la presente autorización y que se me ha proporcionado de forma oportuna para ser analizada.

Atentamente,



AUTORIZACIÓN PARA INCLUIR ENTREVISTA
EN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente documento.-

YO: José Miguel Saldarriaga Medina

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN: 41386768

ESPECIALIDAD: Derecho Laboral

GRADO O TITULO: MAESTRO

FECHA: 05/11/2018

DIRECCIÓN: Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

CELULAR:

En mi condición de entrevistado autorizo de manera gratuita a la entrevistadora THALIA GOMEZ ROJAS , identificada con Documento Nacional de Identidad N°70833836, a que realice la inclusión de la presente entrevista en su trabajo de investigación titulado: “LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL REGIMEN PRIVADO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL”, para los fines propios de la investigación, por lo cual autorizo la transcripción de las ideas referidas en la citada entrevista. Asimismo, hago referencia dicho contenido a versado sobre la información contenida en el instrumento de recolección de datos denominado “Guía de Entrevista”, que se adjunta a la presente autorización y que se me ha proporcionado de forma oportuna para ser analizada.

Atentamente,



AUTORIZACIÓN PARA INCLUIR ENTREVISTA
EN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente documento.-

YO: *Carlos Olmedo Veneno Gutierrez*

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN: *18103082*

ESPECIALIDAD: Derecho Laboral

GRADO O TITULO: *Maestro en Derecho del Trabajo*

FECHA: 26/11/2018

DIRECCIÓN: *Mz' Lote 6B, Dpto 501, Urb. Vista Hermosa*

CELULAR: *997960559*

En mi condición de entrevistado autorizo de manera gratuita a la entrevistadora THALIA GOMEZ ROJAS , identificada con Documento Nacional de Identidad N°70833836, a que realice la inclusión de la presente entrevista en su trabajo de investigación titulado: "LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL REGIMEN PRIVADO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL", para los fines propios de la investigación, por lo cual autorizo la transcripción de las ideas referidas en la citada entrevista. Asimismo, hago referencia dicho contenido a versado sobre la información contenida en el instrumento de recolección de datos denominado "Guía de Entrevista", que se adjunta a la presente autorización y que se me ha proporcionado de forma oportuna para ser analizada.

Atentamente,



Matriz de consistencia

<p>Título: “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional”</p>			
<p>Problema ¿Es uniforme o controversial, el criterio respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza adoptado en la jurisprudencia nacional en el periodo 2015-2018?</p> <p>Hipótesis La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado es controversial, debido a los diversos criterios adoptados por Tribunal Constitucional y por parte de la Corte Suprema, lo cual genera inseguridad jurídica.</p>	<p>Objetivos</p> <p>Objetivo General Determinar si es uniforme o controversial, el criterio respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, adoptado en la jurisprudencia nacional en el periodo 2015-2018.</p> <p>Objetivos Específicos O₁ Analizar los aspectos doctrinarios de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el Perú.</p>	<p>O₂ Analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018.</p> <p>O₃ Analizar puntos de vista de especialistas en materia laboral con respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.</p> <p>Diseño de investigación -No experimental -Transversal -Descriptivo</p>	<p>Población La población estará referida a las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia de la República, respecto a la estabilidad de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado, durante el lapso comprendido entre el año 2015 y el primer semestre de 2018.</p> <p>Muestra La muestra será no probabilística y estará constituida por las sentencias expedidas por el TC y la Corte Suprema pero que tienen naturaleza de precedente o establecen criterios uniformes o contradictorios respecto a la estabilidad de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado.</p>

<p>Variable</p> <p>La Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza en el Perú.</p> <p>Técnicas</p> <p>- Entrevista</p> <p>Se recurre a la mencionada técnica, con el objetivo de recopilar doctrina, regulación jurídica y criterios de la jurisprudencia nacional, mediante la conversación con los entrevistados. Esta entrevista estará dirigida a jueces y abogados especialistas en Derecho Individual y Procesal del Trabajo del ámbito local.</p>	<p>- Análisis de documentos</p> <p>Se recurre a esta técnica, con la finalidad de obtener información y analizar los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales respecto al tema de investigación.</p> <p>Instrumentos</p> <p>-Guía de entrevista</p> <p>Guía de análisis de documentos</p> <p>Método de análisis de datos</p> <p>En lo concerniente a los métodos empleados que son fundamentales para el desarrollo de la presente investigación, se empleará el método DEDUCTIVO-EXEGÉTICO, debido a que se tomará como base el análisis y estudio de la regulación jurídica de algunas instituciones del Derecho Laboral; es decir partiremos de una generalidad, reafirmando su carácter científico con la rigurosidad necesaria que amerita el presente trabajo.</p>	<p>Resultados</p> <p>Se ha revisado y analizado los aspectos doctrinarios de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el Perú.</p> <p>se ha tenido en cuenta los pronunciamientos de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional referida a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del periodo 2015-2018. También se ha analizado los puntos de vista de cuatro magistrados especialistas en materia laboral con respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.</p> <p>Conclusiones</p> <p>- Se concluye que la estabilidad laboral, es un derecho, a través del cual se busca la conservación de un puesto de trabajo. Con respecto, a los trabajadores de confianza,</p>	<p>considerados como una figura especial debido a las labores que desempeñan, merecen también ser protegidos ante a un despido por “retiro o pérdida de confianza”.</p> <p>- Se concluye, en base a las entrevistas que la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza sujetos al régimen privado, es relativa, como todos en el Perú, puesto que, la absoluta no existe, entonces la única protección frente a un despido “por retiro o pérdida de confianza” sería la indemnización.</p> <p>- Luego de analizar toda la información recabada se ha logrado determinar que los diversos criterios adoptados en la Jurisprudencia Nacional, respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, son controversiales, lo cual no permite que haya predictibilidad en las resoluciones y por ende termina generando inseguridad jurídica</p>
---	--	---	---