



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Rodríguez Alcántara, Tatiana Gabriela (ORCID: 0000-0001-9200-2326)

Vergara Ávila, Víctor José (ORCID: 0000-0003-4874-2284)

ASESORES:

Mg. Saldarriaga Medina, José Miguel (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Dra. Yupari Azabache, Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, Lucy y Víctor, quienes son mi vida entera, porque día a día me acompañan en mí caminar, brindándome apoyo incondicional y amor sincero que aligera mis pasos para llegar a mis metas.

A Mery y Carmela, espero no defraudarlas y que sus oraciones me llenen de bendición y fortaleza por siempre.

VICTOR JOSE VERGARA AVILA

A mi Padre, Juan, quien es mi fortaleza y ejemplo de perseverancia, que gracias a su gran amor y apoyo desmedido he podido culminar esta etapa.

A mi Madre y amiga, Rosa, por ser esa madre entregada y comprensiva que con su optimismo me impulso a continuar pese a cualquier adversidad.

Por creer desde el principio en mí y guiarme hasta el final, siempre estarás presente en mi vida, abuela Tere.

**TATIANA GABRIELA RODRIGUEZ
ALCANTARA**

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, porque sus tiempos son perfectos, y nos permitió culminar nuestra vida académica con su bendición.

A nuestros docentes universitarios por su formación y enseñanzas brindadas con dedicación y empeño.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO:	3
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categoría, Subcategorías y matriz de categorización.....	18
3.3. Escenario de estudio.....	18
3.4. Participantes.	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS:.....	44
ANEXOS:	50

Índice de tablas

Tabla 1: Respuesta a la primera pregunta respecto a la estabilidad laboral.	21
Tabla 2: Respuesta a la segunda pregunta sobre la estabilidad laboral.	22
Tabla 3: Respuesta a la tercera pregunta respecto a la indemnización.	24
Tabla 4: Respuesta a la cuarta pregunta respecto la jurisprudencia de la Corte Suprema.	25
Tabla 5: Sentencias del Tribunal Constitucional.....	31
Tabla 6: Casaciones de la Corte Suprema.....	32
Tabla 7: Respuesta a la quinta pregunta respecto a la viabilidad de una modificatoria legal	33
Tabla 8: Respuesta a la sexta pregunta respecto a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	34
Tabla 9: Respuesta a la sexta pregunta respecto a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	35

Índice de figuras

Figura 1: Resumen del Expediente 746-2003-AA/TC	27
Figura 2: Resumen del Expediente 78-2006-PA/TC	27
Figura 3: Resumen del Expediente 3572-2005-PA/TC	28
Figura 4: Resumen del Expediente 03926-2007-PA/TC.....	28
Figura 5: Resumen del Expediente 4298-2009	29
Figura 6: Resumen del Expediente 18450-2015-LIMA.....	29
Figura 7: Resumen del Expediente 4396-2017-Lima	30
Figura 8: Resumen del Expediente 13704-2017	30
Figura 9 : Sentencias del Tribunal Constitucional	31
Figura 10: Casaciones de la Corte Suprema.....	32

Resumen

En el presente trabajo de investigación se tuvo como objetivo determinar si el retiro de confianza, como causa de extinción del contrato de trabajo, al trabajador de confianza exclusiva, vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario establecida en el artículo 27º de la Constitución.

Asimismo, el trabajo de investigación es uno de tipo básica y de enfoque cualitativo, porque se enfocó en el incremento de conocimientos referente al retiro de confianza y la protección contra el despido arbitrario.

De lo analizado respecto a la doctrina y las entrevistas aplicadas a expertos se precisó que existe una vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario, al terminar la relación laboral por retiro de confianza, limitando el derecho a la estabilidad laboral y al pago de una indemnización ante un despido arbitrario, limitaciones desarrollada por la jurisprudencia que se alejan de lo establecido por la constitución, siendo que esta brinda protección a todos los trabajadores sin hacer distinción alguna.

Por lo antes expuesto se concluye que, sí se vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario, al extinguir el vínculo laboral por retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva.

Palabras clave: Estabilidad laboral, despido arbitrario, trabajador de confianza exclusiva.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine whether the withdrawal of trust, as a cause for the termination of the employment contract, from the exclusively trusted worker, violates the right to adequate protection against arbitrary dismissal established in Article 27 of the Constitution.

Likewise, the research work is one of basic type and qualitative approach, because it focused on the increase of knowledge regarding the withdrawal of trust and the protection against arbitrary dismissal.

From what was analyzed with respect to the doctrine and the interviews applied to experts, it was pointed out that there is a violation of the right to protection against arbitrary dismissal, when the labor relationship is terminated due to withdrawal of trust, limiting the right to labor stability and the payment of compensation in the event of arbitrary dismissal, limitations developed by the jurisprudence that are far from what is established by the constitution, being that this offers protection to all workers without making any distinction.

In view of the foregoing, it is concluded that the right to adequate protection against arbitrary dismissal is violated by the extinction of the labor relationship due to the withdrawal of the exclusive worker's trust.

Keywords: Labor stability, arbitrary dismissal, exclusive trustworthy worker

I. INTRODUCCIÓN:

El trabajo de investigación está relacionado al análisis del retiro de confianza como causa de extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de confianza exclusiva en el sector privado, en concordancia con las sentencias emitidas por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, que a partir de la Casación N° 18450-2015, Lima, se dio un cambio de criterio por parte de la Corte Suprema, pues anteriormente venía otorgando el derecho resarcitorio a los trabajadores de confianza exclusiva, es con esta que cambia su postura, estableciendo que los trabajadores de confianza exclusiva en el sector privado no les corresponde el derecho a la indemnización en el caso que fueran despedidos arbitrariamente.

Asimismo, con el tiempo la Corte Suprema ha ido ratificando su criterio y también ha considerado que extinguir el vínculo laboral por causa subjetiva, retiro de confianza, no constituye el despido arbitrario, de esta manera se vulnera el derecho fundamental a la adecuada protección contra el despido arbitrario tal cual lo dispone el artículo 27° de la Carta Magna.

No obstante, los trabajadores cuentan con una protección que se encuentra en nuestro ordenamiento jurídico, la cual permite a la persona desenvolverse en su centro de labores realizando sus actividades establecidas en el contrato de trabajo sin perjuicio de que el empleador practique algún acto arbitrario en su contra, estableciendo así una adecuada protección del derecho al trabajo (Ulloa, 2011).

Debido a la normativa vigente, así como a los diversos pronunciamientos del tribunal constitucional y de la Corte Suprema, es que nos encontramos en la necesidad de contar con criterios jurisprudenciales que favorezcan a los trabajadores de confianza exclusiva los cuales también se encuentran comprendidos en la protección que hace mención el artículo 27° de la Carta Magna. Cabe precisar que actualmente contamos con sustentos normativos dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, más adelante será calificada como LPCL, que faculta a los trabajadores poder acceder a sus derechos, sin embargo, no existe una correcta aplicación por parte de los órganos jurisdiccionales.

Por ello, **se buscó responder la siguiente pregunta:** ¿El retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva, vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario?

Encontramos su **justificación** en un aspecto teórico porque la investigación genera un debate jurídico respecto a las posturas que existen sobre el retiro de confianza y la vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario, así también justifica su conveniencia en la necesidad de estudiar el régimen de estabilidad laboral que cuentan los trabajadores de confianza exclusiva. De este modo es relevante socialmente investigar sobre esta figura jurídica con la finalidad brindan un mejor análisis sobre las distintas posturas doctrinarias y jurisprudenciales. Por último, la investigación servirá para solucionar la problemática que se viene dando con respecto a la vulneración del derecho a la protección contra el despido arbitrario a partir de la incorrecta aplicación del retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva.

Por las razones antes expuestas es que se propone la siguiente **hipótesis**, que el retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva, sí vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Esta investigación plantea como **objetivo general** “Determinar si el retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva, vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Y como **objetivos específicos** los siguientes: 1) Identificar las limitaciones y restricciones a los derechos de los trabajadores de confianza exclusiva; 2) Analizar la jurisprudencia referente al retiro de confianza como causa de extinción del contrato de trabajo de un trabajador de confianza exclusiva en el sector privado; 3) Analizar la viabilidad de una modificatoria legal que reconozca el derecho a una indemnización de los trabajadores de confianza exclusiva respecto a un despido arbitrario.

II. MARCO TEÓRICO:

Respecto a los **antecedentes, a nivel internacional** (Lugo, 2016) en su Tesis, respecto a la importancia de las instituciones laborales y su no contradicción entre ellas, concluye que en la relación laboral es indubitable que existirá una situación de indefensión para una de las partes, el trabajador, y es por ello que se han creado instituciones dentro del marco jurídico con la finalidad de equilibrar esta relación y proteger mediante la administración de justicia las arbitrariedades laborales, por lo cual la Ley establece que los trabajadores podrán ejercitar alguna acción en consecuencia de haber despedido de manera injustificada.

Del mismo modo, (Guayasamín, 2015) en su Tesis, respecto al derecho del trabajador en los casos los diversos modos de terminación del contrato en Ecuador señala que en su Constitución se ampara el derecho fundamental del trabajo que tiene el trabajador, así como las leyes en materia laboral y los convenios de la OIT, es así que este derecho es inherente a la persona y le confiere una serie de facultades para desarrollar una actividad que genere una contraprestación económica para el bienestar suyo como para el de su familia sin que se desampare por una decisión arbitraria por parte del empleador. Por lo tanto, el Derecho al trabajo no es un mero enunciado y está garantizado por los principios y normas constitucionales.

Por su parte, (Sandoval, 2017) en su tesis, respecto al derecho laboral del empleador de poder emplear al trabajador y rescindir los contratos de trabajo en su empresa, señala que la institución laboral del despido restringe derechos inherentes del trabajador, debido a que este último encontraba una fuente que le generaba beneficios económicos en contraprestación de su actividad, es así que el despido no implica responsabilidad del empleador por, y solo acarrea dicha responsabilidad cuando sea un despido arbitrario, ilegal, sin justificación o sea desproporcionado.

Ahora bien, en los **antecedentes en un nivel nacional**, (Concha, 2014) en su tesis, respecto al análisis del retiro de confianza como causa justa de despido, concluye que la figura del despido siempre está ligada a una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador según la legislación laboral. Así también, el derecho de protección frente al despido

arbitrario se encuentra regulado en nuestra constitución, y por ello el trabajador tiene la facultad de accionar su derecho de indemnización o reposición, según sea el caso.

Del mismo modo, (Estela, 2016) en su tesis, respecto a si el despido por la causal de pérdida de confianza en la administración pública vulnera la protección frente al despido arbitrario, señala que se debería de tipificar la causa subjetiva como una modalidad de despido dentro de la LPCL, esto para cumplir el principio de legalidad.

Por su parte, (Zaga y Chayña, 2017) en su tesis, en la que desarrollan la figura jurídica de la confianza como razón para el despido del trabajador que ejerce un cargo de confianza en el Perú, concluye que el elemento subjetivo de la pérdida de confianza para el despido, es la fe depositada en el trabajador, por lo que en un primer caso, y como consecuencia de una causa justa, el despido no acarrea una responsabilidad por parte del empleador, pero en un segundo caso, por pérdida de confianza, si tendría responsabilidad, además de que en la práctica se podría abusar de este método, y nos encontramos ante la necesidad de la tipificación de determinados hechos que justifiquen un despido por pérdida de confianza.

Así también, en los **antecedentes, en un nivel local**, (Gomez, 2018) en su tesis, desarrolla el criterio jurisprudencial respecto a la estabilidad del trabajador de confianza, establece que la estabilidad en el trabajo es un derecho de todo trabajador, incluyendo a los trabajadores de confianza, debido a esto es que el trabajador podría accionar en los juzgados el pago de una indemnización.

Así también, (Aranda, 2019), en su tesis, respecto a la vulneración del derecho de estabilidad laboral al trabajador de confianza por despido por una causa subjetiva, señalo que las únicas causas que la legislación peruana regula para un despido son las relacionadas a una causa justa, sin hacer mención al cargo o función, y sin diferenciar al trabajador de confianza.

Por último, (Roeder, 2019), en su tesis “Estabilidad laboral y la protección a los trabajadores de confianza”, desarrolla la manera en que la legislación peruana protege la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza,

concluye en materia jurisprudencial hay criterios distintos respecto a los trabajadores de confianza, puesto que hay una regulación para cada caso en particular, primero, para los trabajadores que ingresaron a un puesto de confianza por promoción, y que estos tienen una protección por parte de la jurisprudencia, caso contrario a los trabajadores que ingresaron directo al cargo, pues se desconoce el derecho a la estabilidad laboral, además de que no se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico.

Con respecto a la relación laboral en el sector privado, esta se caracteriza por la vinculación de carácter continuo entre empleador con su empleado de manera directa, el tiempo de duración de la relación queda a determinación del empleador, pues a consecuencia de un acontecimiento histórico como lo es la Revolución Industrial, se le brinda el pleno derecho de concretar o finalizar los contratos de trabajo. A comienzos del siglo XXI comienza a existir una mayor importancia a la tutela de los derechos laborales de las personas, y el trabajo es el medio por el cual se garantiza la paz y justicia social (Quiñones, 2017).

Entonces podemos referirnos a la relación laboral como aquella figura jurídica que vincula a las partes de la relación del trabajo, empleador y trabajador, por medio de un contrato de trabajo, en el cual el trabajador realiza una determinada actividad física, a cambio de una contraprestación económica que es realizada por el empleador. En algunos países, las condiciones contractuales, casi siempre son redactadas por el empleador. Si los hechos de la relación laboral parecen contradecir lo que está escrito en el contrato, entonces el contrato simplemente se ignora (Davidov, Freedland y Countouris, 2013).

La diferencia entre trabajador y empleador consiste en que el trabajador será siempre una persona natural, el cual puede adoptar diversas formas para ofrecer sus servicios, también precisa distinción con los locadores y contratistas, pues como sabemos estos son los considerados deudores de trabajo los cuales pueden realizar sus labores de forma directa e indirecta (Neves, 2016).

Con respecto a los elementos de la relación laboral, es preciso reconocerlos, como primer elemento tenemos que la prestación debe ser personal, esto

quiere decir que el empleado tiene que ser una persona natural, a diferencia de la otra parte de la relación laboral, porque el empleador puede ser una persona natural o jurídica (Neves, 2016).

El segundo elemento es la remuneración, este tiene carácter contraprestativo, se entiende por ello, que es el pago correspondiente a los trabajadores por la realización o prestación de sus servicios. Asimismo, hay remuneraciones mayores en ciertas fechas específicas del año como las fiestas patrias o navideñas, conocidas jurídicamente como gratificaciones, que no tienen una explicación contraprestativa, pues la gratificación se fundamenta en valores y derechos laborales como defensa de la vida y de la salud de los trabajadores, el cual configura el salario social (Neves, 2016).

Nuestro ordenamiento laboral considera como remuneración a la retribución económica que percibe el trabajador por prestar sus servicios previos contrato de trabajo, el artículo 6 de la LPCL precisa que dicha retribución debe ser de libre disposición por parte del trabajador.

Por último, entre empleador y trabajador existe una subordinación, la cual es considerada como un vínculo jurídico, en donde el trabajador se compromete a realizar las labores planteadas por el empleador, el cual tiene la facultad de conducir y evaluar la realización del trabajo, esta información es corroborada por la LPCL, en su artículo 4 donde precisa que la subordinación es un elemento esencial del contrato de trabajo.

Neves (2016) considera que la subordinación es un poder jurídico, el cual no es obligatorio ser ejercido es de esta manera que el empleador puede decidir según las necesidades que requiera la empresa de ejercerlas o no y en qué grado ponerla en práctica, así mismo plantea el siguiente ejemplo, el trabajador es subordinado porque le otorga al empleador la atribución y facultades para que este pueda organizar su prestación, muy aparte de que requiera o no de la remuneración que percibe para subsistir.

Entonces el elemento que diferencia a la relación laboral de otras es la subordinación, pues en esta se encuentra diversos aspectos como son: el poder disciplinario, el horario de trabajo, el poder de dirección, entre otros (Pacheco, 2012).

Dentro de estos aspectos, el poder de dirección faculta al empleador a dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, de la misma manera precisa la LPCL en su Artículo 9 a la subordinación, asimismo, el empleador puede impartir instrucciones para toda o parte de la empresa las cuales deberán estar expresamente en el reglamento interno de trabajo (Neves, 2016).

Se puede concluir que el poder de dirección es una de las facultades que tiene el empleador para alterar la prestación que realiza el trabajador, siempre que no contravenga derechos fundamentales o vayan en contra de lo pactado en el contrato de trabajo, y se encuentra amparado, por medio del derecho de libertad de empresa, que estipula que el empleador tiene poder de dirección, pero este tiene que ejercerse dentro de los límites de razonabilidad (Toyama y Giro, 2014).

Además del poder de dirección, la subordinación se encuentra reflejada también en el horario de trabajo, puesto que este se subsume en el elemento de la subordinación, porque es el tiempo en el que el trabajador se encuentra bajo las órdenes del empleador y realiza sus funciones previstas por este último, nuestra actual legislación laboral, precisa una serie de facultades, que relacionan el poder de dirección y el horario de trabajo, que van desde imponer un jornada donde se realizara el trabajo ordinario hasta la alteración del horario en el centro de trabajo (Pacheco, 2012).

Respecto al principio de estabilidad laboral (Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2014) señala que en los últimos años han tenido regulaciones diferentes, en conformidad con la Constitución, así como la jurisprudencia emitida por el TC, a mediados de los 70s, en el Perú se implanto un régimen de estabilidad laboral absoluta que se distinguía fundamentalmente por su inflexibilidad y sesgo carente de balances. Pero este régimen con el paso de tiempo tuvo reformas, y en el año 1993 se prefirió escoger por un régimen donde la estabilidad laboral sea relativa, ratificando el derecho al trabajo comprendido en nuestra Constitución.

En la década de 1970, la protección por despido a favor del trabajador se expandió no solamente en Sudamérica, sino que también por toda Europa, protegiendo al trabajador contra el despido arbitrario, y obviamente limitando la libertad de empresa del empleador. Países de Europa continental, como

Alemania, Italia y los Países Bajos tienen altos estándares de protección contra el despido (Bij de Vaate, 2017).

Desde las últimas décadas, los gobiernos latinoamericanos han tendido a ser más protectores de los derechos e intereses de los trabajadores, apoyando relativamente la protección de los trabajadores en términos generales (Brudney, 2017).

Entonces, la Estabilidad Laboral en el Perú, encuentra su mayor protección con la Constitución del año 1979 según (Obregón, 2016), afirmando que el artículo 48° establecía el reconocimiento del trabajo y la estabilidad en este, así también, solamente por causa contemplada en Ley se podría despedir a un trabajador, y por otro lado, la estabilidad laboral en la Constitución de 1993, no se encuentra reconocida como tal, pues como se aprecia, en su artículo 27° solo establece que el trabajador “goza de adecuada protección contra el despido arbitrario”, y no se tipifica la estabilidad laboral.

La estabilidad laboral absoluta se restaura vía judicial por medio del TC donde desarrolla los despidos incausados, fraudulentos y nulos, y establece el derecho a la reposición a favor del trabajador (Obregón, 2016). Entonces se afirma que existe una reserva de Ley a partir del cambio de régimen de estabilidad laboral tipificado en la Constitución de 1993, en el cual el TC ha venido desarrollando diferentes tipos de despido y la tutela correspondiente, incluyendo de esta manera la opción de que el trabajador pueda optar por una tutela restitutoria (Ferro, 2012).

Por su parte, (Toyama y Zarina, 2015) afirma que el derecho a la estabilidad laboral en la actualidad y los casos donde se aplica la reposición fueron desarrollados mediante interpretación del TC, la estabilidad laboral cuenta con diferentes tutelas, la primera de estas la restitutoria, referido a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo por haber sido objeto de un despido vulnerándose derechos fundamentales, y por otro lado la tutela resarcitoria, referente a la indemnización siempre que el trabajador haya sido despedido sin causa justa.

La estabilidad laboral se encuentra subsumida en el principio de continuidad, referido al derecho que tiene todo trabajador a mantenerse de manera indefinida en su trabajo, es así que uno de los principios rectores del

Derecho Laboral, y consagrado mediante el derecho de estabilidad, es el principio de continuidad. El cual está referido a garantizar los derechos y obligaciones del trabajador, y se entiende por este como la suposición de que el vínculo laboral entre las partes laborales, trabajador y empresa, es de duración prolongada y por ende, se busca que el contrato celebrado, sea de duración indeterminada (Ferro, 2012).

Respecto a los trabajadores, es preciso hacer la diferenciación entre los trabajadores comunes y los trabajadores de confianza. Por su parte el trabajador común es aquel que presta sus servicios de manera personal en beneficio de un empresario con la condición de recibir una remuneración; además de, encontrarse bajo la dirección de este último (Toyama, 2010).

Ahora bien, al trabajador de confianza en el sector privado, la LPCL, en su artículo 43º, precisa las características fundamentales de estos trabajadores, las cuales consisten en que deben tener una relación directa con el empleador, además de que también tienen acceso a secretos relacionados con la empresa, así como datos de carácter reservado, y por último que los informes realizados deberán ser ofrecidos de forma directa al personal de dirección y estos tendrán que tener un aporte para la toma de decisiones de la empresa.

Del mismo modo el presente artículo señala las características del personal de dirección, estableciendo que están facultados para representar a la empresa frente a los demás trabajadores o terceros, además pueden ejercer actividades administrativas y de control, y por último la actividad empresarial depende estrictamente de las labores que ejerce el trabajador de dirección (Toyama, 2014).

Identificar a los trabajadores es una operación que no requiere de mucha dificultad, porque el trabajador de dirección mayormente ocupa un lugar jerárquico en la empresa y sus cargos asignados se encuentran consignados en la estructura de la empresa. Pero esto no ocurre con el otro tipo de trabajadores, porque los de confianza, como se mencionó anteriormente estos tiene una relación directa con los diversos trabajadores y las opiniones tienen un aporte significativo para la toma de decisiones empresariales (Toyama, 2014).

El personal de dirección no puede ser considerado como tal solo por emplear información clasificada o tener mayor poder que otro trabajador, sino que será considerado como tal por realizar funciones que son particulares de un empleador (Ávalos, 2019).

El cargo de confianza no es un cargo especial por la relación que hay entre el trabajador y el empleador, sino es debido a las funciones que realiza (Farfán, 2011).

Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2014) señala que nuestro ordenamiento jurídico con respecto al régimen privado no contiene regulación específica que excluya a los trabajadores de confianza exclusiva de los derechos que les corresponden a los trabajadores, en este caso referido a los derechos que pueden solicitar ante la terminación de su relación laboral.

Para (Putriano, 2009) los trabajadores de dirección o de confianza tienen singularidades que los distinguen de los trabajadores comunes, tales como: a) La confianza entregada en ellos por parte del empleador; b) Representatividad y deber en el desempeño de sus funciones; c) Dirección y supeditación; d) La función a desempeñar decide si el cargo es de confianza y no la persona; e) prohibición de afiliación sindical; f) Duración del periodo de prueba. Ello se encuentra regulado en la normativa laboral, a excepción de la extinción del vínculo laboral.

El periodo de prueba de los trabajadores de dirección y de confianza es mayor por las funciones que estos realizan, en conformidad con el artículo 10 de DS. N° 003-97-TR, el cual establece que el período de prueba es de tres meses, para los trabajadores comunes, de seis meses en el caso de trabajadores de confianza y de un año en el caso de personal de dirección (Nava, 2019).

Otra distinción la encontramos dentro de la normativa laboral consiste en que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima, y dicha exclusión no comprende al personal de confianza. Esto debido a que la sola calificación no puede ser una causa de exclusión, y este debe cumplir con no ser un trabajador sujeto a fiscalización, por lo que solo los que cumplan con esta condición se encontrara comprendido (Mejía, 2012).

Con relación a los derechos colectivos (Nava, 2019) señala de que estos no podrán ser miembros de un sindicato, con excepción que el estatuto textualmente lo acepte. No pueden formar parte de la negociación colectiva y por último no pueden llevar a cabo una huelga, conforme a la normativa laboral.

De acuerdo al procedimiento a seguir para la calificación de este tipo de trabajadores, primero, se debe reconocer y establecer los puestos de dirección y de confianza de la empresa; segundo, se requiere poner en conocimiento de manera escrita sobre la calificación del puesto a este tipo de trabajadores; por último, debe asignar en el libro de planillas y boletas de pago la particularidad respectiva (Farfán, 2011).

Además, el trabajador que no estime su calificación en su cargo, puede dentro de treinta (30) días comunicado esta misma, recurrir al órgano judicial para solicitar la ineficacia (Farfán, 2011).

De conformidad al ordenamiento peruano, el despido es la elección del empleador de dar por acabado el vínculo laboral, y esta debe de encontrarse amparada en una causa justa comprendida en la Ley, de acuerdo al principio de causalidad (Lora, 2010). Así también se afirma que el despido es una figura jurídica del Derecho Laboral en donde los trabajadores por su parte quieren restringirlo; y por su parte, los empleadores quieren realizarlo de la manera más sencilla y económica (Tovalino, 2014).

La extinción de la relación laboral referidas a la capacidad y conducta del trabajador, no solamente tutela al trabajador a que el despido se fundamente en estas causas, sino que el empleador encuentra una protección al no tener que realizar el pago de una indemnización o reponer al trabajador (Cadillo, 2019). Cuando el despido no es una consecuencia justa, la justicia distributiva exige que el empleado sea restituido a su situación anterior y que sea compensado monetariamente por cualquier pérdida injustificada. Pues cuando el despido no esté justificado por el grado y la frecuencia de irregularidades o el nivel de desempeño, el restablecimiento al puesto anterior del trabajador está justificado (Harcourt, Hannay y Lam, 2013).

El empleador también debe notificar al empleado por escrito de la justificación del despido y su fecha efectiva; no proporcionar esta notificación

prohíbe al empleador de argumentar que había una causa justa (Estreicher y Hirsch, 2014).

Tovalino (2014) refiere que el despido arbitrario se configura cuando la extinción de la relación laboral no se encuentra amparada en una causa objetiva, contemplada en Ley, y por consiguiente, el trabajador puede optar por el pago de una indemnización.

El despido nulo se configura por la vulneración a derechos fundamentales, como también por represalia contra derechos específicos contemplados en la norma laboral, y este despido permite que el trabajador pueda optar por una tutela resarcitoria o restitutoria, en relación a la Sentencia del TC recaída en el Exp. N° 05139-2007-PA/TC. Así también se encuentran establecidos en el artículo 29° y 34° del D. S. N° 003-97-TR de la LPCL, en los cuales por casos urgentes es competente el TC.

El TC establece que nos encontramos ante un despido incausado cuando no hay una causa que haya sido expresada por parte del empleador para cesar el vínculo laboral, con respecto a la STC N° 976-2001-AA/TC. Entonces, se producirá cuando no exista una atribución de motivo alguno para que se produzca el despido.

El despido fraudulento se configura cuando el empleador utiliza las disposiciones normativas para imputar una causa justa de despido al trabajador, pero esta justificación carece de verdad, por tanto, se ha realizado un despido con una atribución falsa. Así también, al trabajador se le puede imputar una causa no expresa en la norma o el cese del vínculo laboral se encuentra viciado por la manipulación y alteración de pruebas, conforme a la STC N° 976-2001-AA/TC. Por su parte (Obregón, 2016) agrega que es cuando se le atribuye a un trabajador actos inexistentes, aparentes o ficticios, o se le atribuye una falta que no se encuentra establecida en la Ley.

El despido indirecto se configura por diversas acciones de hostilidad; es decir, acciones que perturban al trabajador, con la finalidad de que este renuncie. A diferencia de otros tipos de despido, el empleador no declara el cese del vínculo unilateral, sino que es el trabajador quien renuncia a su trabajo (Tovalino, 2014).

El artículo 22º de la Constitución se refiere al trabajo como un derecho y deber de toda persona, pues el trabajo se configura como la base para el bienestar social y realización de la persona. Ante ello, en concordancia con el artículo 27º antes referido, la Constitución reconoce la estabilidad laboral, y se puede ver comprendido en dos diferentes aspectos, el primero, referido a la oportunidad que tiene toda persona a obtener un trabajo por medio de las acciones del Gobierno, este aspecto de acceso; y el segundo, referido a la imposibilidad por parte del empleador de extinguir de forma ilegal la relación laboral, este aspecto de conservación (Neves, 2015).

Asimismo, podemos encontrar en los convenios internacionales que, en materia de estabilidad laboral, salvaguardan este derecho, tales como el Convenio de Trabajo N° 158 de la OIT, que en su Art. 4º, otorga mayor protección que el artículo 27º de nuestra Constitución, y especifica que en todo despido debe obrar una causa justa, por lo que garantiza el correcto ejercicio del derecho por parte del empleador.

El artículo 27º de la Constitución no hace excepción con respecto a que trabajadores tienen adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que este derecho pertenece a todo trabajador, hombres y mujeres, peruanos y extranjeros, mayores y menores de edad (Ulloa, 2011). Las leyes laborales brindan protección a todas las personas, por lo que no se debería de pensar que ciertos tipos de leyes laborales solo funcionan para una parte en particular (Berens y Kemmerling, 2019).

Por tanto, el retiro de confianza no configura una causa justa de despido al trabajador, debido a que, si aplicamos este criterio los trabajadores de dirección y de confianza se encontrarían en un estado de indefensión ante la decisión del trabajador de despedirlos por razones subjetivas, por lo tanto, estos no gozarían de la estabilidad laboral y protección ante el despido, y se contravendría lo establecido en la Constitución. Por otro lado, el procedimiento de retiro de confianza no se encuentra regulado en la normativa laboral, sin embargo, existen algunos aspectos generales que se aplican en la realidad, como son la constancia por escrito del retiro de confianza y en los casos de trabajadores de confianza mixtos la opción del regreso al puesto anterior (Reyes et al., 2019).

Saavedra y Maruyama (2000) el sustento legal respecto al pago de una indemnización por causa del despido arbitrario se fundamenta en que el trabajador tiene derecho de recibir una compensación por la afectación económica y sentimental que surge de la pérdida de su empleo, sin exclusión del tipo de trabajador que seas.

El empleador está obligado a compensar al trabajador por daños causados como resultado de la privación ilegal de la estabilidad laboral, de darse la negativa del cumplimiento de la obligación, el trabajador puede restaurar su empleo anterior, o de ser el caso, solicitar una compensación ante un juzgado (Kovalenko, Kovalenko y Kovalenko, 2017).

En cuanto a los principios que amparan el orden de ideas, el TC considera que el artículo 2 inciso 24, literal 'd' de la Constitución consagra el principio de tipicidad que consiste en que los hechos atribuidos deben encontrarse tipificados en la normativa vigente. Así también al atribuirse una falta grave, que en los hechos no califica como tal, por ser irrazonable o desproporcionada, también se vulnera este principio, conforme a la STC N° 1112-98-AT/TC.

Otro de los principios que fundamentan el despido es el de causalidad, que está referido a que todo despido necesita de una causa que se encuentre justificada, que, en concordancia con el principio de tipicidad y legalidad, que establecen que toda causa justa debe de encontrarse señalada en la Ley (Blancas, 2010).

La protección contra el despido arbitrario, no se encuentra regulado solamente en el artículo 27° de la Constitución, así también el inciso 2 del artículo 2° hace referencia a la igualdad ante la ley, por lo cual no debería existir desigualdad con los trabajadores de confianza y de dirección (Lora, 2010).

En la DUDH, en su art. 23°, señala que todo individuo tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo a la libertad de elección de trabajo, a la protección contra el desempleo”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en su art. 6°, prevé que: “Se encuentra reconocido el derecho a trabajar, que consiste en que todo individuo puede tomar las medidas adecuadas para

salvaguardar el derecho a salir adelante por medio de un trabajo escogido libremente.”

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su acápite 7 d, prevé que, todo trabajador tiene tutela resarcitoria y restitutoria en el supuesto de que sea despedido injustificadamente, o el derecho previsto en la normativa nacional. El Perú ha ratificado este protocolo, por consiguiente, es una fuente de observancia y cumplimiento obligatorio para el desarrollo de la normativa referente al derecho al trabajo, estabilidad laboral, y a la protección contra el despido arbitrario.

Respecto a la jurisprudencia del tribunal constitucional, podemos apreciar que el TC ha venido emitiendo sentencias uniformes a través del tiempo, es así que encontramos en los expedientes N° 746-2003-AA/TC, N° 78-2006-PA/TC, N° 3572-2005-PA/TC, se concluye que el trabajador de confianza no tiene derecho a la reposición ante un despido injustificado, pero si le correspondería indemnización.

Así también se puede apreciar que en el Expediente N° 3926-2007-PA/TC, el TC estipulo que el despido por causa subjetiva era una causa justa de despido y que el trabajador que accedió al cargo de confianza mediante promoción, llamado también confianza mixta, podría ser repuesto en el cargo que se encontraba. Esto referido a los trabajadores del sector público, debido a que la estabilidad laboral en este sector es diferente al de la privada, es decir que este criterio no debe ser aplicado en los trabajadores del sector privado.

Con respecto a la jurisprudencia emitida por la Corte suprema, en específico a la Casación 4298-2009, La Corte Suprema señaló que no podría ser una causal de despido la pérdida de confianza, por tanto, podría proceder una tutela resarcitoria, consistente en el pago de una indemnización frente a la terminación de la relación laboral injustificada.

Con el transcurso del tiempo este criterio adoptado por la Corte Suprema fue cambiando, esto se encuentra en la Casación 18450-2015 Lima, la Corte Suprema estableció que el trabajador de exclusiva confianza, al cual su

terminación de contrato se debió al retiro de confianza, no tendrían tutela resarcitoria frente al despido arbitrario.

De lo expuesto, se aprecia que no todo despido que no cuente con causa justa debería ser indemnizado, encontrando una excepción en los trabajadores de confianza exclusiva, además que contravendría la protección que proporciona nuestra constitución contra el despido arbitrario, violando el principio de legalidad y tipicidad respectivamente por no encontrarse en la ley el retiro de confianza como causa de extinción de un contrato de trabajo.

Posteriormente en la Casación 4396-2017 LIMA, la Corte Suprema estableció que el trabajador de exclusiva confianza, es cesado por causa subjetiva no existiría un despido arbitrario por parte del empleador, y no habría derecho a acción legal alguna por parte del trabajador.

Por último, la Casación 13704-2017, Lima, ratifica nuevamente el criterio adoptado por la Corte suprema en las antes mencionadas Casaciones, en este caso se concluye que es válido que se despida por causa subjetiva al trabajador de exclusiva confianza.

Con respecto al VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL, podemos apreciar que se acordó que en los trabajadores de exclusiva confianza no se encuentran comprendidos en la tutela resarcitoria, en conclusión no es posible el pago de una indemnización por haber existido algún despido, caso contrario a los trabajadores que se incorporaron a un cargo de confianza mediante promoción, si les corresponde ambas tutelas, tanto la resarcitoria, el pago de una indemnización, como la restitutoria, que vendría a darse la reposición en el puesto anterior de trabajo en el que se encontraba.

Se concluye entonces que este VII Pleno establece que el despido por causa subjetiva, retiro de confianza, no genera derecho alguno, por lo que no le corresponde indemnización al trabajador de exclusiva confianza.

Por otro lado, el II PLENO JURISDICCIONAL DISTRITAL EN MATERIA LABORAL Y PROCESAL LABORAL, en su primera conclusión, establece la imposibilidad de aplicar una figura jurídica que no se encuentra regulada mediante Ley, como son los daños punitivos, esto encontrando su

fundamento en que para determinar los alcances de una institución laboral, esta tiene que estar expresamente en una norma.

Así también, en su tercera conclusión establece la procedencia de la reposición en materia laboral con respecto a las personas que se encuentran en un cargo de confianza sería aplicable solamente a las madres gestantes por el estado de embarazado e incluso hasta el periodo de lactancia, teniendo un derecho especial que les confiere el ordenamiento jurídico peruano y normativa internacional. De esta manera se configura que el retiro de confianza a este tipo de trabajadores contraviene los principios de nuestra legislación.

Si bien los acuerdos adoptados en estos Plenos Jurisdiccionales no son vinculantes, marcan una línea de aplicación, debido a que son criterios avalados por jueces, por lo que es altamente probable que los operadores del derecho terminaran empleándolo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica, porque se enfocó en el incremento de conocimientos referente a las instituciones del retiro de confianza y la protección contra el despido arbitrario. La investigación básica conlleva al conocimiento mediante la comprensión de elementos básicos de los hechos observables (Concytec, 2018).

Así también con un enfoque cualitativo porque el propósito fue la descripción de las figuras jurídicas del retiro de confianza, trabajador de confianza exclusiva y protección contra el despido arbitrario, para luego realizar una interpretación y finalizar con la comprensión de los conocimientos obtenidos.

Diseño de investigación: Estudio de casos, porque utilizaremos la observación de manera detallada en el retiro de confianza, trabajador de confianza exclusiva y protección contra el despido arbitrario, con el fin de investigar en profundidad estas figuras jurídicas por su relevancia para la investigación, al utilizar uno de los procesos de investigación se examinara

a fondo una unidad holística para responder las partes de las que se componen los marco metodológico y teóricos de una investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

3.2. Categoría, Subcategorías y matriz de categorización.

Cisterna (2005) plantea que la edificación de categorías apriorísticas posibilita la organización de la investigación utilizada. Las categorías que se identificaron en esta investigación fueron, primero, retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y; segundo, protección contra el despido arbitrario. Y como Subcategorías del retiro de confianza al trabajador de exclusiva confianza, primero evolución del derecho de Estabilidad Laboral; segundo, jurisprudencia Laboral sobre el trabajador de confianza; y tercero análisis de expedientes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema; y como subcategorías de la protección contra el despido arbitrario; primero; Normativa nacional sobre el derecho de protección contra el despido arbitrario; y segundo, normativa internacional sobre los derechos del trabajador (Anexo 1).

3.3. Escenario de estudio.

Dentro del territorio nacional peruano, primero, la Corte Suprema puesto que se analizó las casaciones emitidas respecto al trabajador de confianza de los últimos años. Así también al Tribunal Constitucional, debido a que se revisó sus diversas sentencias referida a los trabajadores de confianza, por medio de estos es que se va a adquirir información respecto al tema.

3.4. Participantes.

Los participantes del presente proyecto de investigación, comprendidos en las sentencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, fueron 8 jueces, 8 abogados, 8 empleadores y 8 trabajadores de confianza, estos últimos puestos que se vienen vulnerando su derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario, de acuerdo a la jurisprudencia objeto de estudio. Así mismo se tuvo como participantes a 5 abogados especializados en derecho laboral y procesal laboral.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la recolección de datos se utilizó, primero, la técnica de la entrevista con su instrumento guía de entrevista, la cual fue aplicada a profesionales especializados en derecho laboral y procesal laboral; así también, como segunda técnica se utilizó el análisis de documentos a casaciones de la Corte Suprema y sentencias del Tribunal Constitucional, mediante su respectivo instrumento la ficha de recolección de datos.

3.6. Procedimiento

Se utilizó información de documentos virtuales y físicos tales como: libros, artículos de opinión, revistas indexadas, jurisprudencia, doctrina, antecedentes nacionales e internacionales, entre otros; con las cuales se recopiló las ideas más importantes que contribuyeron a nuestra investigación. Así también se realizó el análisis correspondiente de la entrevista, que fue aplicada a profesionales especializados en derecho laboral y procesal laboral, así como del análisis de documentos de las casaciones de la Corte Suprema y sentencias del Tribunal Constitucional, las cuales dan sustento a la propuesta producto de la investigación.

3.7. Rigor científico

El resultado se obtuvo de la incorporación de datos generados a través de instrumentos avalados por tres expertos con el grado de magister, los cuales analizaron y dieron opiniones favorables, cumpliendo de esta manera la consistencia, credibilidad y confirmabilidad (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), encontrándose conformes los instrumentos, por lo que se realizó la entrevista a especialistas en derecho laboral y procesal laboral, que dieron su punto de vista respecto a las categorías e indicadores materia de estudio.

3.8. Método de análisis de datos

El método del presente proyecto de investigación se realizó mediante una técnica dialéctica, porque que investigamos diversas teorías a favor y en contra de nuestra tesis, y se llegó a una conclusión apropiada y equitativa a la realidad. Así también una técnica histórica, porque se verifico las diversas figuras jurídicas, retiro de confianza, trabajador de confianza

exclusiva, protección contra el despido arbitrario, y se analizó su progreso y como evoluciono en nuestro ordenamiento jurídico, y por último, una técnica sistemática porque analizaremos un conjunto de normas en materia laboral, como también jurisprudencia referente al retiro de confianza de los trabajadores de confianza exclusiva (Quisbert, 2011).

3.9. Aspectos éticos

La información utilizada en el presente proyecto de investigación es veraz, objetiva y legítima. Así también, se ha realizado la presente investigación siguiendo el formato APA, por lo cual se respeta los derechos de autor y la ética profesional de los investigadores. Por último, se realizó la entrevista con el consentimiento de los participantes entrevistados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

En este capítulo de la investigación se realizó un vaciado de los resultados de nuestra investigación que fueron obtenidos a partir del análisis de documentos y entrevistas a expertos

El análisis de documentos se realizó, por parte del Tribunal Constitucional, los expedientes N° 746-2003-AA/TC, N° 78-2006-PA/TC, N° 3572-2005-PA/TC, N° 3926-2007-PA/TC.

Por parte de la Corte Suprema las Casaciones N° 004298-2009, N° 18450-2015-LIMA. N° 4396-2017 LIMA, N° 13704-2017

Habiendo realizado entrevistas a los cinco (5) abogados especializados en Derecho Laboral y Procesal Laboral, se procedió a agrupar las respuestas de acuerdo a los objetivos que se plantean en la investigación (Anexo 2).

Para analizar el objetivo específico 1 las respuestas se encuentran ordenadas de la siguiente manera:

Tabla 1: Respuesta a la primera pregunta respecto a la estabilidad laboral.

PREGUNTA 1: ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la estabilidad laboral al extinguir el vínculo laboral por retiro de confianza a un trabajador de confianza exclusiva? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>No se vulnera el derecho a la estabilidad laboral, pues un trabajador de confianza exclusivo sólo tiene estabilidad laboral despedido y coreponde en lo que relativa, la cual dura hasta que esté vigente la confianza con el empleador.</p>	<p>Si, específicamente la estabilidad laboral de confianza no esta todos los trabajadores una causal de estabilidad laboral relativa por despedido y coreponde en lo que relativa, la cual dura hasta que esté vigente unilateral del empleador de confianza se estaría extinguir el vinculo constituyendo un despido laboral. ergio constituye un despido arbitrario.</p>	<p>Sí se vulnera el derecho a la estabilidad laboral porque en la constitución se reconoce a una estabilidad laboral relativa por despedido y coreponde en lo que relativa, la cual dura hasta que esté vigente unilateral del empleador de confianza se estaría extinguir el vinculo constituyendo un despido laboral. ergio constituye un despido arbitrario y los trabajadores tendrían el derecho al pago de una indemnización.</p>
ENTREVISTADO 4		ENTREVISTADO 5
<p>(...) Si, por cuanto la Constitución Política del Perú establece en su artículo 27° la protección laboral de salida es decir la protección frente al término de la relación laboral, la misma que procede por causales taxativas no haciendo distinción alguna a la modalidad de trabajo, más aún si el trabajador de confianza a superado el periodo de prueba, a pesar de que el origen de la relación laboral es la confianza depositada en el trabajador. (...)</p>		<p>En un estado como en el que nos encontramos, con una estabilidad laboral relativa creo que no, es un tema ya de la calidad que tiene el trabajador de confianza creo que no, netamente de confianza creo que no, mucho más que la jurisprudencia ha dejado claro el tratamiento para los dos tipos de trabajadores de confianza.</p>

COMENTARIO: Se llega a la conclusión de que, por su parte, los entrevistados N° 2, 3 Y 4 si consideran que existe una vulneración al derecho de estabilidad laboral, específicamente la estabilidad de salida, la misma que está relacionada a la protección contra el despido, así también refieren que la terminación de la relación laboral opera por causal prevista en Ley. Por otra parte los entrevistados N° 1 y 5 opinan que no se vulnera el derecho de estabilidad laboral al retirarle la confianza al trabajador de confianza exclusiva, porque la relación laboral estará vigente mientras continúe la confianza depositada en el trabajador.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Tabla 2: Respuesta a la segunda pregunta sobre la estabilidad laboral.

PREGUNTA 2: ¿Estima usted que existen limitaciones al derecho de estabilidad laboral para los trabajadores de confianza exclusiva? ¿Cuáles?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Sí existen limitaciones, las cuales son la legalmente <i>relatividad</i> de la jurisprudencia estableció que estos trabajadores fundamento la validando despidos no tienen una estabilidad laboral naturaleza de las uniltareales bajo la así tampoco en caso de despido labores del trabajador pantomimia que no arbitrario se encuentran limitados de confianza.</p>	<p>Constitucional y Si, existen limitaciones para los trabajadores de confianza exclusiva, porque de acuerdo a la jurisprudencia nacional se tiene como en forma incorrecta estableció que estos trabajadores despidos no tienen una estabilidad laboral bajo la así tampoco en caso de despido pantomimia que no arbitrario se encuentran limitados seria un despido sino su derecho a tener una tutela un cese.</p>	<p>Si, existen limitaciones para los trabajadores de confianza exclusiva, porque de acuerdo a la jurisprudencia nacional se tiene como en forma incorrecta estableció que estos trabajadores despidos no tienen una estabilidad laboral bajo la así tampoco en caso de despido pantomimia que no arbitrario se encuentran limitados su derecho a tener una tutela resarcitoria, quedando imposibilitados de reclamar sus derechos ante un juzgado.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	
<p>Si como son: a) la falta de regulación Claro, las limitaciones es evidente que respecto a las causas taxativas nunca van a tener una tutela restitutoria,</p>		

imputables al trabajador de confianza y con respecto a la tutela resarcitoria si que den origen a la perdida de la vamos bajo el marco de la corte confianza de la relación laboral de los suprema también estarían prácticamente trabajadores que realizan labores de impedidos, pero como les digo siempre y confianza exclusiva a pesar de ser la cuando este trabajador de confianza confianza la génesis de la relación esté ligado a la categoría de un laboral b) la falta de regulación respecto trabajador de confianza exclusiva que es a la protección frente al despido a donde apunta la corte suprema, de lo arbitrario de los trabajadores que cual pienso que no se tendría porque realizan labores de confianza exclusiva. afectar nada, ni se está afectando porque es una calidad que ostenta.

COMENTARIO: De lo desarrollado anteriormente podemos apreciar que todos los entrevistados coinciden con sus respuestas al establecer que, actualmente si existen limitaciones para los trabajadores de confianza exclusiva respecto a su derecho de estabilidad laboral, por una parte referido a la falta de protección contra el despido arbitrario por retiro de confianza, debido a que no existe regulación en la norma de dicha figura jurídica, otra limitación se aprecia de la falta de estabilidad laboral para los trabajadores de confianza, a pesar de que dicha estabilidad laboral se encuentra reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, y por último en la aplicación del derecho, al no otorgar una tutela resarcitoria frente un despido arbitrario. Así también es de diferenciar la postura que tiene el entrevistado N° 5 que afirma la existencia de limitaciones pero considera que no se estaría afectado el derecho de estabilidad laboral y se estaría conforme con el ordenamiento jurídico y a las limitaciones que establecio la jurisprudencia, específicamente la Corte Suprema.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Tabla 3: Respuesta a la tercera pregunta respecto a la indemnización.

PREGUNTA 3: ¿Estima usted que existen restricciones para que un trabajador de confianza exclusiva acceda a una Indemnización por despido arbitrario?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Sí existen restricciones, una de las cuales es la <u>naturaleza subjetiva</u> de la desvinculación por retiro de confianza, con lo cual el personal calificar judicialmente como <u>arbitrario</u> el despido de un trabajador de confianza exclusivo, comprenderá analizar los Principios que rigen el Derecho Laboral.</p>	<p>El derecho positivo no hace distinción alguna respecto del de desarrollo de trabajadores de confianza exclusiva, por lo que resulta de aplicación las disposiciones generales de la materia.</p>	<p>Sí existen restricciones que se encuentran en la jurisprudencia de la corte suprema que ha desarrollado que los trabajadores de confianza exclusiva no cuentan con una estabilidad laboral así también que no tengan derecho a una indemnización por despido arbitrario, que fue confirmado en el VII pleno laboral</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	
<p>(...) Si, porque si las mismas han sido planteadas por la corte suprema en sus diversas casaciones las mismas que responden a las políticas económicas que desarrolla el neoliberalismo, propiciando que las normas que los protegían se flexibilicen permitiendo un favorecimiento desmedido para las empresas lo que seriamente los derechos humanos del trabajador, en especial de</p>	<p>(...) Claro, sí, bajo esta lógica sí, bien en ahora nuestro régimen privado el 728 – LPCL establece básicamente las características como lo vuelvo a resaltar entonces ya la jurisprudencia de la corte suprema e incluso los plenos se jurisdiccionales laborales su línea apunta a ello, a dejar sin piso a estos trabajadores, es evidente que se está dando una potestad de poder en su margen de discrecionalidad al empleador de terminar el contrato de trabajo por</p>	

trabajadores que ejercen labores de retiro de confianza de estar legitimado (...) confianza exclusiva y que han sido recogidas por la Constitución de 1993 (...)

COMENTARIO: Según los datos obtenidos, se concluye que todos los entrevistados, establecen que si existen restricción para que un trabajador de confianza exclusiva acceda al derecho de indemnización ante un despido arbitrario, restricciones desarrolladas por la jurisprudencia, que en sus diversos criterios ha establecido que dichos trabajadores no les corresponde el derecho a una indemnización. Así también el entrevistado N° 2 refiere que la norma general no hace distinción alguna y esta debería de aplicarse.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Siguiendo con la relación de objetivos planteados, para analizar el objetivo específico 2 las respuestas se encuentran ordenadas de la siguiente manera:

Tabla 4: Respuesta a la cuarta pregunta respecto la jurisprudencia de la Corte Suprema.

PREGUNTA 4: ¿Está de acuerdo con los criterios adoptados por la corte suprema referida a que el retiro de confianza no constituye un despido arbitrario a los trabajadores de confianza exclusiva?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Sí estoy de acuerdo, porque a este tipo de trabajadores no cuentan con estabilidad laboral.	No estoy de acuerdo porque el criterio que adopta la corte suprema se aleja a lo establecido en la constitución.	No, no estoy de acuerdo con los criterios que ha desarrollado la corte suprema sobre el retiro de confianza, porque la corte suprema protege a todo trabajador contra el despido

arbitrario por los cual estos criterios jurisprudenciales estarían vulnerando este derecho que también tienen los trabajadores de confianza pura.

ENTREVISTADO 4

ENTREVISTADO 5

(...) No, porque el criterio jurisprudencial adoptado por la Corte Suprema deja en la corte suprema y del VII pleno, si indefensión a los trabajadores que realizan las labores de confianza exclusiva para el empleador; quienes

en la mayoría de los casos al haber superado el periodo de prueba están a merced de la decisión del empleador respecto a la confianza depositada, sin la posibilidad de tener una protección respecto a la decisión del retiro de confianza (...)

COMENTARIO: Apreciamos que los entrevistados N° 1 y 5, están de acuerdo con los criterios de la Corte Suprema, y la ratificación de criterio realizada en el VII pleno donde establecen que los trabajadores de confianza exclusiva no cuenten con derechos frente un despido arbitrario. Y por otra parte y en mayoría de opinión, los entrevistados N° 2, 3 y 4, no están de acuerdo con lo establecido por la Corte Suprema, y consideran que se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores de confianza exclusiva y dejando en un estado de indefensión frente a las decisiones del empleador, además de que el empleador estaría con el poder de retirarle la confianza depositada en ellos sin ninguna limitación al respecto, dejando sin posibilidad de que puedan protegerse ante una arbitrariedad.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Así también, se procedió a analizar las sentencias emitidas por la Corte Suprema, así como por el Tribunal Constitucional, con un total de 8 procesos judiciales referidos al retiro de confianza, tema que es objeto de estudio en la presente investigación. Las sentencias debidamente ordenadas figuras y tablas son las siguientes:

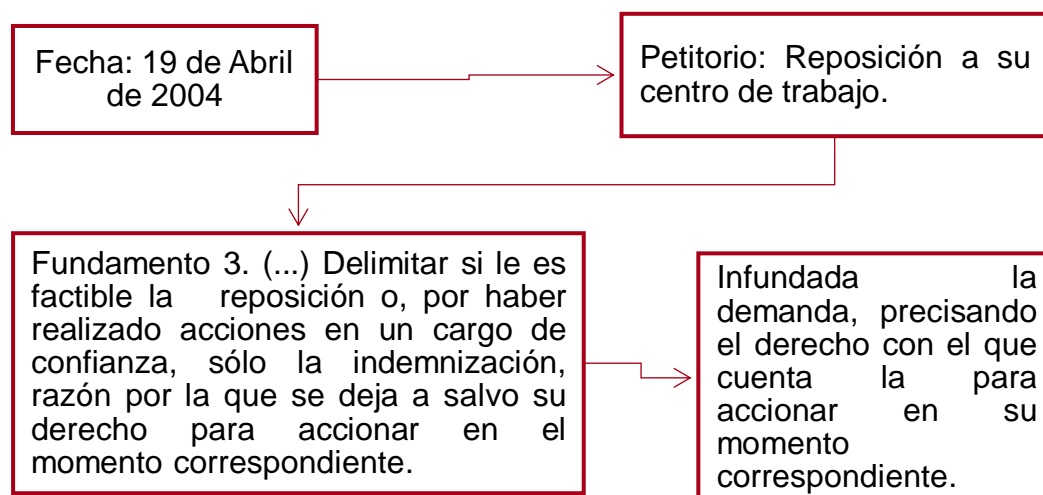


Figura 1: Resumen del Expediente 746-2003-AA/TC

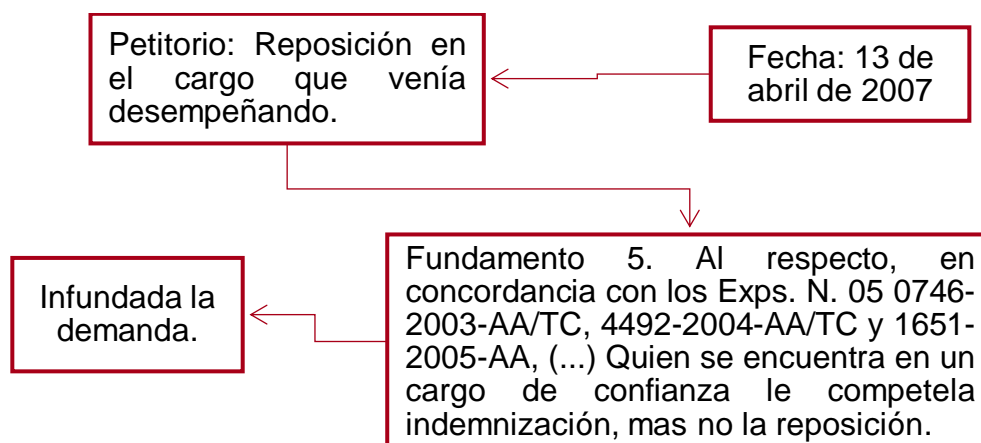


Figura 2: Resumen del Expediente 78-2006-PA/TC

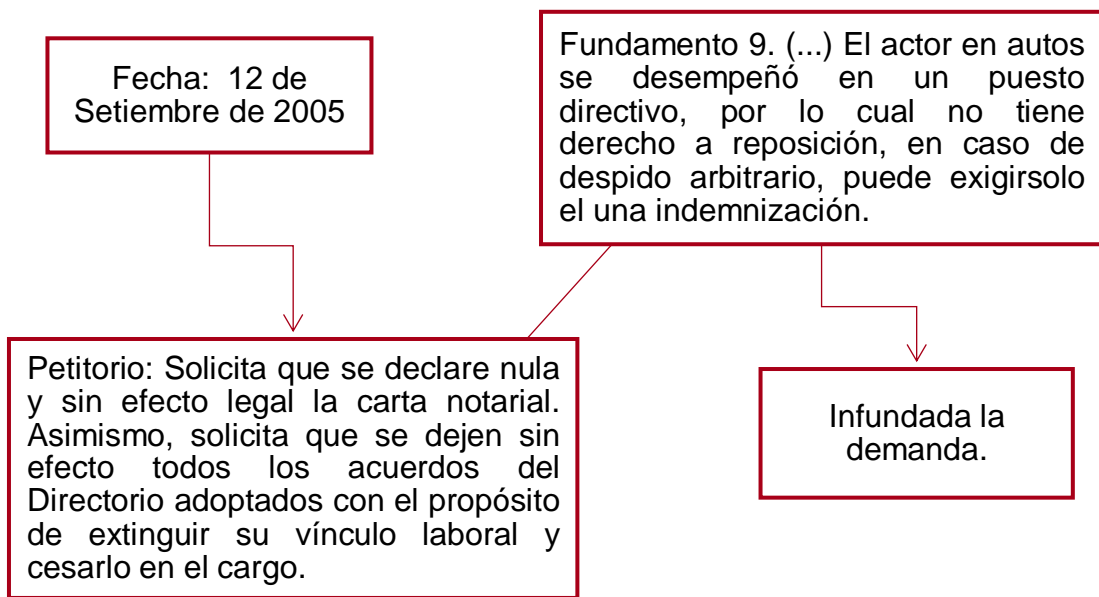


Figura 3: Resumen del Expediente 3572-2005-PA/TC

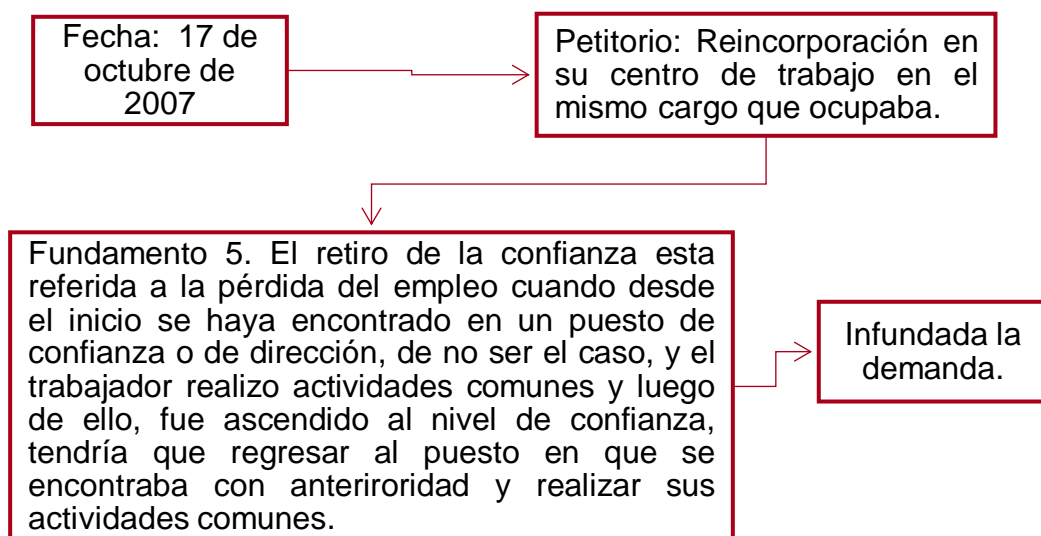


Figura 4: Resumen del Expediente 03926-2007-PA/TC

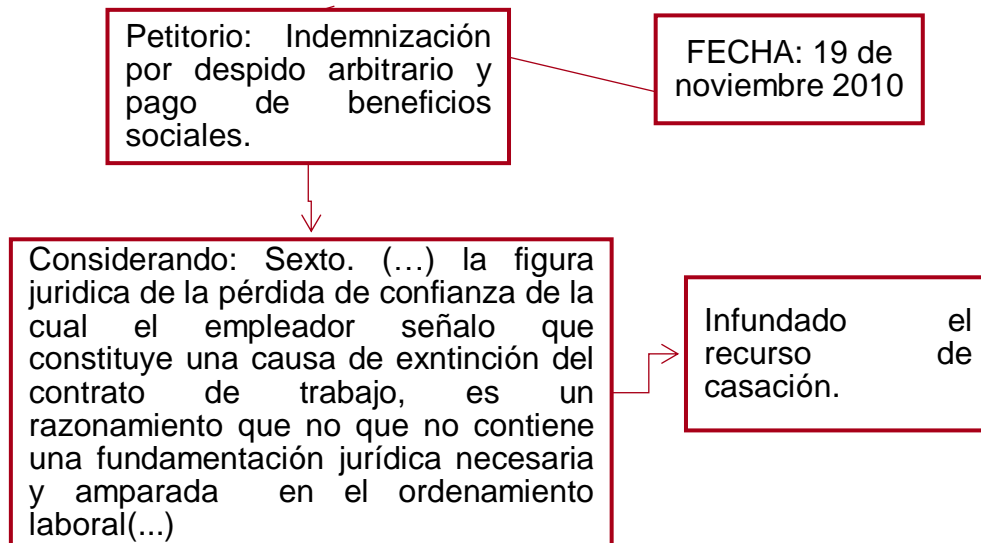


Figura 5: Resumen del Expediente 4298-2009

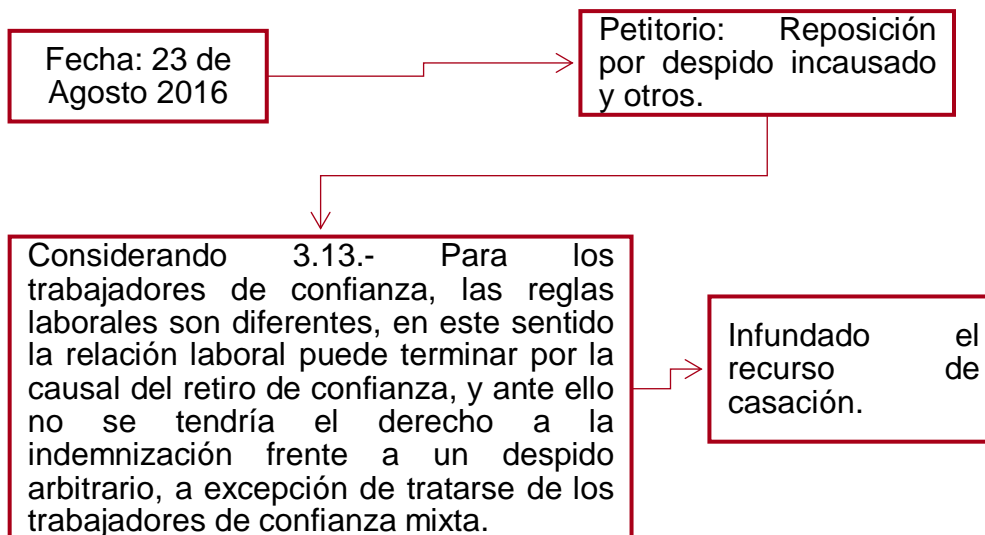


Figura 6: Resumen del Expediente 18450-2015-LIMA

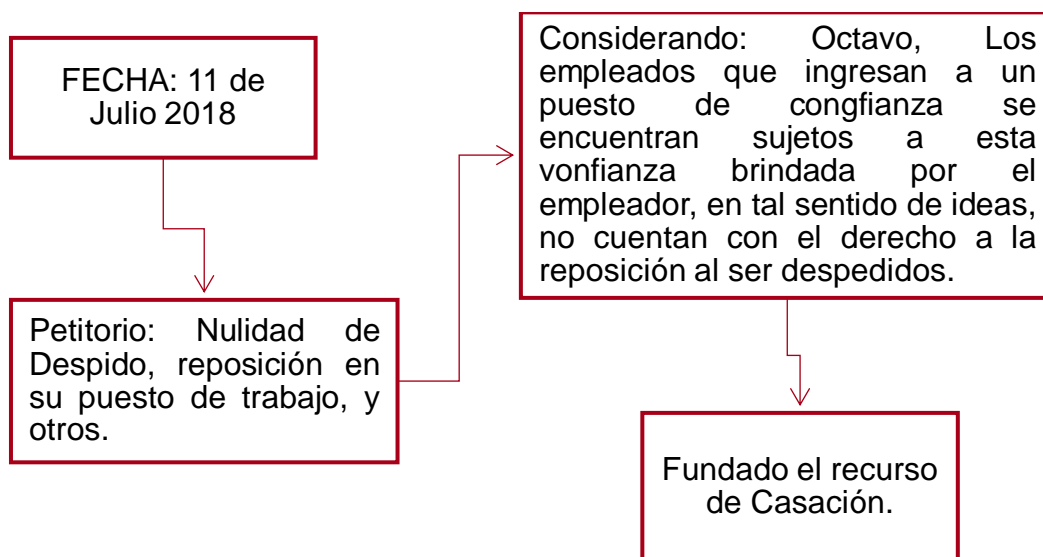


Figura 7: Resumen del Expediente 4396-2017-Lima

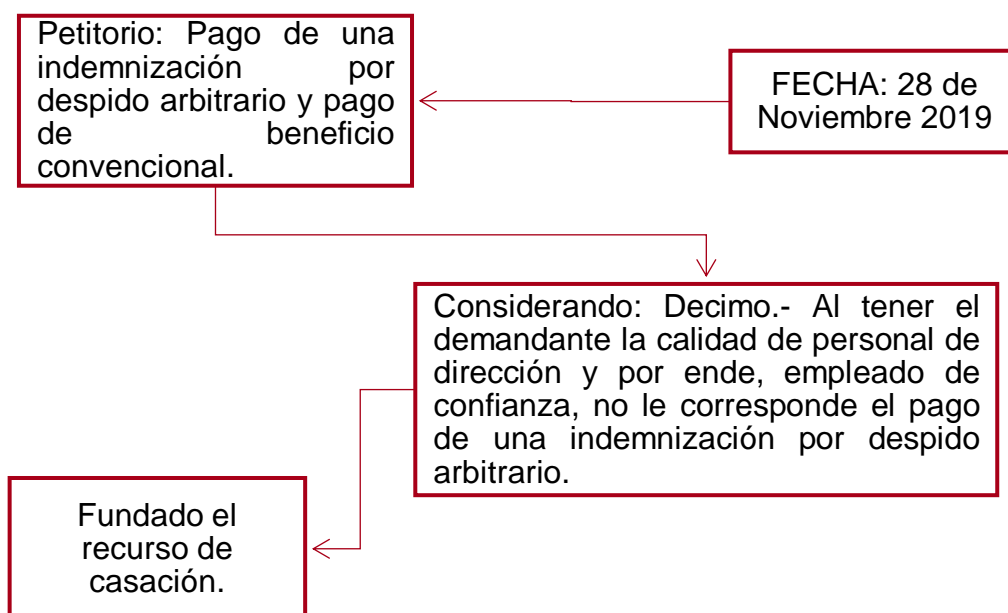


Figura 8: Resumen del Expediente 13704-2017-Lima

Ya analizadas las sentencias, se agrupo conforme al criterio que tomaron los magistrados de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional,. Como primer grupo tenemos a las sentencias del TC como lo podemos apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 5: Sentencias del Tribunal Constitucional

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AGRUPADAS DE ACUERDO A SU CRITERIO	
Expedientes	Criterio del Tribunal Constitucional
Nº 746-2003-AA/TC Nº 78-2006-PA/TC Nº 3572-2005-PA/TC	Los trabajadores que cuentan con la confianza depositada por su empleador, y son despedidos por retiro de confianza o sin que se justifique una causa no tendrían derecho a la reposición, sin embargo, estos trabajadores tienen el derecho de exigir el pago de una indemnización en vía judicial, por lo que no se encuentran imposibilitados a reclamar su derecho como cualquier trabajador. A
Nº 3926-2007-PA/TC	El despido por retiro de confianza era una causa justa de despido para los trabajadores de ingresaron directamente al cargo de confianza. B

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Es así que se procedió a realizar su respectiva figura estadística donde podremos apreciar el porcentaje conforme al criterio mencionado en el anterior cuadro. Así tenemos:

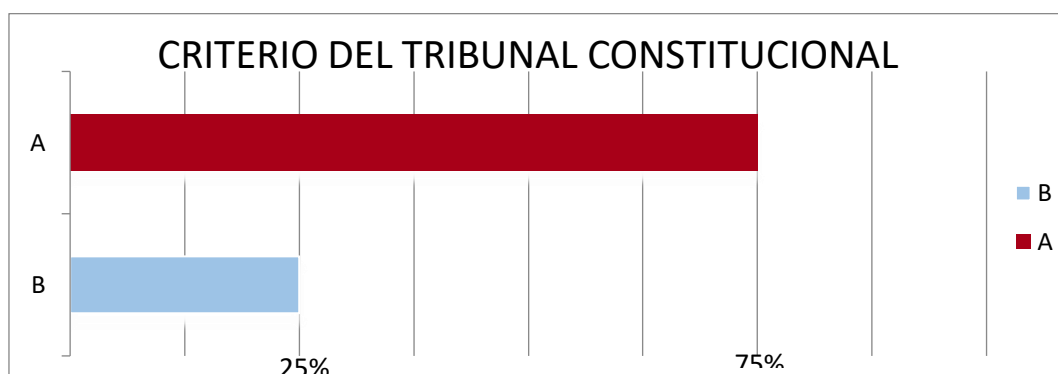


Figura 9 : Sentencias del Tribunal Constitucional

Tabla 6: Casaciones de la Corte Suprema

CASACIONES DE LA CORTE SUPREMA AGRUPADAS DE ACUERDO A SU CRITERIO	
Casaciones	Criterio de la Corte Suprema
Nº 004298-2009	El derecho al pago de una indemnización ante un despido arbitrario es aplicable cuando se extingue la relación laboral de un trabajador de confianza o dirección de manera injustificada. A
Nº 18450-2015-LIMA Nº 4396-2017 LIMA Nº 13704-2017-LIMA	El retiro de confianza no constituye despido arbitrario sino una decisión del empleador, subjetiva, que supone la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada, no correspondiendo el pago de indemnización alguna. B

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Conforme al cuadro anterior, se procedió a realizar su figura estadística donde se aprecia el porcentaje conforme al criterio de los magistrados de la Corte Suprema. Así tenemos:

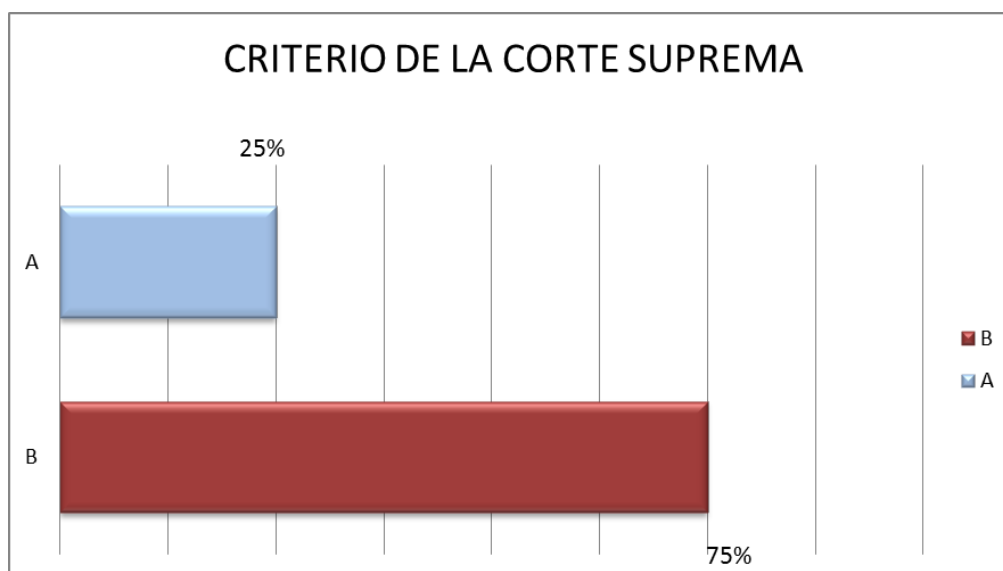


Figura 10: Casaciones de la Corte Suprema

Por último, para analizar el objetivo específico 3 las respuestas se encuentran ordenadas de la siguiente manera:

Tabla 7: Respuesta a la quinta pregunta respecto a la viabilidad de una modificatoria legal

PREGUNTA 5: ¿Está de acuerdo con que se elimine la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza exclusiva mediante acuerdos jurisprudenciales y no mediante ley?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
----------------	----------------	----------------

<p>No estoy de acuerdo, pues debe eliminarse dicha protección mediante ley.</p>	<p>No estoy de acuerdo porque los acuerdos jurisprudenciales no van acorde a lo establecido por la constitucion, que es la norma general de la cual se deben guiar los jueces, sino deberia reformarse la constitucion y establecer que estos trabajadores no cuentan con proteccion contra el despido arbitrario.</p>	<p>No, no estoy de acuerdo porque como lo he venido diciendo los acuerdos jurisprudenciales no interpretan de una manera correcta el artículo 27 de la constitución política.</p>
---	--	---

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5
----------------	----------------

<p>(...) No, porque la jurisprudencia encuentra limitada por la propia ley y su integración debe ser coherente con la misma, ya que los criterios jurisprudenciales son emitidos por órganos jurisdiccionales y no son normas de carácter general, debiéndose en caso de la intención del Estado eliminar la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza, mediante ley o con una reforma constitucional (...)</p>	<p>(...) Los acuerdos jurisprudenciales son legítimos, no se necesita para regular una determinada situación la imposición de una ley, nuestro sistema es flexible y se puede sujetar a interpretaciones, es clara nuestra norma cuando habla de la categoría de los trabajadores de confianza y los trabajadores de dirección y nuestra estabilidad laboral prevista en nuestra constitución, (...)</p>
--	--

COMENTARIO: Los entrevistados N° 1, 2, 3 y 4, precisan que no están de acuerdo con que la protección contra el despido arbitrario se elimine mediante jurisprudencia y no por Ley, porque la jurisprudencia está contraviniendo lo establecido por nuestra Constitución, realizando una aplicación incorrecta del artículo 27º; sin embargo, el entrevistado N° 5, considera que al tener un sistema flexible no es necesario una reforma o imposición de nueva ley, sino, solamente la aplicación jurisprudencial es suficiente para regular esta figura jurídica.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Tabla 8: Respuesta a la sexta pregunta respecto a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

PREGUNTA 6: ¿Considera viable una modificatoria a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral donde se reconozca el derecho a una indemnización a los trabajadores de confianza exclusiva?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Considero viable una modificatoria en jurisprudencialmente regular se viene resolviendo complementamente lo que ya se expresamente la en sentido contrario a estableció en nuestra constitución eliminación de la lo que ya se encuentra política del Perú en su artículo 27, indemnización a establecido en nuestra respecto a la protección contra el trabajadores de constitución en su despido arbitrario, por lo que esta confianza exclusiva. artículo 27º.	Sí, considerando a que Sí, considero viable que se dé una modificatoria legal donde se establece lo que ya se encuentra en nuestra constitución política del Perú en su artículo 27, respecto a la protección contra el despido arbitrario, por lo que esta modificatoria no estaría brindando un nuevo derecho sino estaría tipificando en la LPCL un derecho ya reconocido en la constitución.	
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	

(...) Si, porque la misma contiene vacíos No, no es necesario para nada, no respecto a la protección laboral contra el tiene la relevancia y es una despedido arbitrario de los trabajadores que situación que ya ha sido abarcada realizan no solo labores de confianza por la jurisprudencia, no exclusiva sino también mixta lo que ha necesariamente todo se soluciona originado que la corte suprema adopte a nivel de modificatoria de leyes criterios apegados a criterios neoliberales mucho menos situaciones que flexibilizan los derechos de los coyunturales en las cuales hay una trabajadores discriminando de la protección línea de cambio jurisprudencial. laboral a los trabajadores que realizan labores de confianza exclusiva (...)

COMENTARIO: Lo desarrollado por los entrevistados N° 2, 3 y 4, se aprecia que están de acuerdo con una modificatoria legal para que se complemente lo establecido por el artículo 27° de la Constitución, reconociendo el derecho a una indemnización frente a un despedido arbitrario para los trabajadores de confianza exclusiva. Por otro lado el entrevistado N° 5, no considera necesaria una modificatoria pues ya la jurisprudencia viene estableciendo un criterio lineal, y toda situación controvertida no se soluciona siempre mediante una ley, y por último el entrevistado N° 1, establece que si debe darse una modificatoria legal pero se debería establecer expresamente la eliminación de la indemnización para los trabajadores de confianza exclusiva, opinión a favor de la jurisprudencia desarrollada por la Corte Suprema.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

Tabla 9: Respuesta a la sexta pregunta respecto a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

PREGUNTA 7: Si el artículo 27° de la Constitución señala que todo trabajador tiene derecho a la protección adecuada contra el despedido arbitrario, ¿Considera constitucional que no se le otorgue el derecho a indemnización a los trabajadores de confianza exclusiva?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Constitucionalmente regula la protección contra el despido arbitrario, sin embargo, toda regla tiene una excepción, la cual debe regularse normativamente. Por lo que considero que, en cuanto se regule como excepción, constitucional.</p>	<p>Es evidentemente inconstitucional porque como lo he venido desarrollando en las preguntas anteriores a los trabajadores de estabilidad laboral exclusiva lo cual se encuentran legitimados a tener una indemnización.</p>	<p>No considero constitucional que se le impida al trabajador de confianza pura no poder acceder a una indemnización, tal como lo he venido diciendo, los trabajadores tienen una estabilidad laboral relativa por lo que se encuentran legitimados a tener una indemnización por despido arbitrario.</p>

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5
<p>No, por cuanto se ha señalado en las preguntas precedentes, la corte suprema a través de sus criterios jurisprudenciales se aleja de la ley y no se limita al espíritu de la misma.</p>	<p>Si se le está afectado, pero nosotros sabemos muy bien que la línea de la corte suprema y del pleno no va por esa línea de resquebrajar los derechos, entonces el artículo 27 aun con sus características se venenues, nosotros sabemos que ha sido interpretado por el tribunal constituciones y tiene un aspecto más amplio, habría que canalizar pero yo entiendo que la línea de la corte suprema es reordenar y reestructurar este artículo de algún modo.</p>

COMENTARIO: De los resultados obtenidos a través de la encuesta, se puede apreciar que los entrevistados N° 2, 3 y 4 no consideran constitucional que no se le otorgue el derecho de indemnización a los trabajadores de confianza exclusiva, en cuanto los criterios jurisprudenciales se alejan de lo establecido en la Constitución, por otra parte el entrevistado N° 1 considera que no se le debería otorgar la indemnización y que este criterio jurisprudencial se debería regular por ley, y por último el entrevistado N° 5 afirma que la línea jurisprudencial es correcta y no resquebraja los derechos del trabajador de confianza exclusiva.

Fuente: Entrevista elaborada por los autores

DISCUSIÓN

El presente capítulo de la investigación está referido a la discusión de nuestros resultados que fueron obtenidos a partir del análisis de documentos, antecedentes nacionales, internacionales y locales, las entrevistas realizadas a expertos y otras fuentes de información que apoyaran a desarrollar la investigación.

De conformidad con el **primer objetivo específico**, se ha identificado las limitaciones y restricciones a los derechos de los trabajadores de confianza exclusiva. De acuerdo a lo desarrollado por la doctrina se ha podido apreciar que los trabajadores cuentan con derechos laborales amparados en el ordenamiento jurídico peruano como lo son la protección frente al despido arbitrario, la estabilidad laboral y la indemnización laboral, en este sentido, los trabajadores de confianza exclusiva encuentran restricciones para acceder a los derechos antes mencionados, como se puede apreciar en las tablas N° 1, 2 y 3, según el punto de vista de los entrevistados se refleja una clara vulneración al derecho de estabilidad laboral, ya que actualmente existen limitaciones para los trabajadores de confianza exclusiva respecto a la falta de protección contra el despido arbitrario por retiro de confianza, debido a que no existe regulación en la norma de dicha figura jurídica, además de que no se les otorga una tutela resarcitoria frente un despido arbitrario, aun cuando la Constitución no excluye a estos trabajadores de este derecho.

De lo antes mencionado, coincide con lo expresado por (Berens y Kemmerling, 2019), que señalan que las leyes laborales brindan protección a todas las personas, por lo que no se debería de pensar que ciertos tipos de leyes laborales solo funcionan para una parte en particular.

De lo desarrollado por (Berens y Kemmerling, 2019) se puede apreciar que el trabajador de confianza exclusiva, también se encuentra comprendido dentro de los alcances del derecho de protección frente al despido arbitrario por lo tanto cuenta con una estabilidad laboral relativa la cual le faculta a accionar una indemnización ante un despido arbitrario.

Saavedra y Maruyama (2000) también afirman que el trabajador tiene derecho de recibir una compensación por la afectación económica y

sentimental que surge de la pérdida de su empleo, sin exclusión del tipo de trabajador que sea, este sería el sustento legal respecto al pago de una indemnización por causa de un despido arbitrario.

Por lo que, según los citados autores, existen limitaciones y restricciones a los derechos de los trabajadores de confianza exclusiva, a pesar de que, encuentra una protección constitucional, como también lo dice (Concha, 2014) el derecho de protección frente al despido arbitrario se encuentra regulado en nuestra Constitución, y por ello el trabajador tiene la facultad de accionar su derecho de indemnización o reposición, según sea el caso

Ahora, conforme a nuestro segundo objetivo específico, se analizó la jurisprudencia referente al retiro de confianza como causa de extinción del contrato de trabajo de un trabajador de confianza exclusiva en el sector privado, que de acuerdo a la tabla N° 4 los entrevistados opinan, en su mayoría, que los criterios establecidos por la Corte Suprema, estarían vulnerando los derechos de los trabajadores de confianza exclusiva y dejando en un estado de indefensión frente a las decisiones del empleador, sin embargo, algunos opinan que los criterios de la Corte Suprema son correctos, y que los trabajadores de confianza exclusiva no cuentan con derechos frente un despido arbitrario.

Así también, se puede apreciar conforme a la tabla N° 5 donde se agrupa a las sentencias del Tribunal Constitucional, sentencias referidas al retiro de confianza de los trabajadores de confianza exclusiva, donde se advierte que las sentencias recaídas en los expedientes N° 746-2003-AA/TC, N° 78-2006-PA/TC y N° 3572-2005-PA/TC, las cuales representan el 75% de las sentencias del TC objeto de estudio, conforme a la figura N° 9, establecen que al trabajador de confianza no le es aplicable la reposición a su puesto de trabajo, siendo aplicable para estos el derecho al pago de una indemnización, esto referido solamente al trabajador que ingresó directamente a un puesto de confianza, por otro lado, el que fue promovido a dicho cargo puede elegir entre reposición, al puesto anterior al de confianza, o la indemnización por despido arbitrario.

Por otra parte, la sentencia recaída en el expediente N° 3926-2007-PA/TC (tabla N° 5) que representa el 25% de la sentencias del TC (figura N° 9),

donde estipuló el término de la relación laboral por retiro de confianza era una causa justa de despido para los trabajadores de ingresaron directamente al cargo de confianza, encontrando una excepción únicamente en los trabajadores de ingresaron mediante promoción al puesto de confianza, para estos como al resto de trabajadores se les aplicara el despido por causa objetiva como se encuentra regulada en la Ley.

De esta última sentencia se puede apreciar la validez del retiro de confianza para dar por concluido el vínculo laboral, no obstante, dicha sentencia se refiere a los trabajadores de confianza del sector público, puesto que la estabilidad laboral en este sector es diferente al de la privada, por consiguiente, se debe de entender que este criterio no debe ser aplicado en los trabajadores del sector privado.

Ahora bien, como segundo grupo tenemos a las casaciones de la Corte Suprema, que se encuentra agrupadas en la tabla N° 6, están referidas al retiro de confianza de los trabajadores de confianza exclusiva y se advierte que en la sentencia recaída en el expediente N° 04298-2009, la cual representa el 25% de la casaciones materia de estudio según la figura N° 10, señala la pérdida de confianza que es invocada por un empleador no extingue la relación laboral, por lo que faculta a los trabajadores al pago de una indemnización ante un despido arbitrario, por lo que será aplicable siempre que se extinga la relación laboral de un trabajador de confianza o dirección de manera injustificada.

Como se ha podido apreciar de la mencionada casación, ese era la postura que mantenía la Corte Suprema en materia de extinción de contrato de trabajo, por pérdida de confianza, postura que cambio de acuerdo a la casación 18450-2015 Lima en la que señala en su considerando 3.13 que para los trabajadores de confianza, las reglas laborales son diferentes, en este sentido la relación laboral puede terminar por la causal del retiro de confianza, y ante ello no se tendría el derecho a la indemnización frente a un despido arbitrario, a excepción de tratarse de los trabajadores de confianza mixta.

Postura que fue ratificada por medio de las casaciones N° 4396-2017 LIMA y N° 13704-2017, donde señalan que el retiro de confianza no constituye

despido arbitrario sino una decisión del empleador, subjetiva, que supone la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada, no correspondiendo el pago de indemnización alguna.

Putriano (2009) afirma que los pronunciamientos de la Corte Suprema a lo largo de estos años son por lo menos cuestionables, debido a la distinción que realiza al referirse a los trabajadores de confianza exclusiva y la desprotección en la que se encuentran este tipo de trabajadores. En opinión similar, (Roeder, 2019) señala también que en materia jurisprudencial hay criterios distintos respecto al retiro de confianza de los trabajadores de confianza, puesto que hay una regulación para cada caso en particular.

Por último, conforme a nuestro tercer objetivo específico, se analizó la viabilidad de una modificatoria legal que reconozca el derecho a una indemnización de los trabajadores de confianza exclusiva respecto a un despido arbitrario, como se puede apreciar en las tablas N° 7, 8 y 9 donde los entrevistados, en su mayoría, concluyen que la protección contra el despido arbitrario no se debe eliminar a través de acuerdos jurisprudenciales, porque el derecho que se le brinda a los trabajadores es establecido por la Constitución, y dichos acuerdos jurisprudenciales no pueden contravenirla, por lo que la Constitución sería la única que debería de negarles tal derecho, de este modo es que consideran viable una modificatoria legal para establecer y complementar lo que ya la Constitución en el artículo 27° establece, dado que dicha protección es en manera general para todos los trabajadores, de esta manera en la LPCL se deberá de precisar el derecho al pago de una indemnización frente a un despido arbitrario para los trabajadores de confianza exclusiva.

Como se puede apreciar, para extinguir el contrato de trabajo de un trabajador, cualquiera fuese su calificación, debe encontrarse tipificada en nuestro ordenamiento jurídico, para dotar de validez su aplicación y no sea contraria a los principios del derecho laboral, ello, y en conformidad a la STC N° 1112-98-AT/TC, donde el TC considera que el artículo 2 inciso 24, literal 'd' de la Constitución consagra el principio de tipicidad que consiste en que los hechos atribuidos deben encontrarse tipificados en la normativa vigente. Es en atención de todos estos argumentos que el retiro de confianza como

causa de extinción del contrato de trabajo de un trabajador de confianza exclusiva constituye un despido arbitrario, por lo que, conforme a lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico el trabajador tendría derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario.

Esta línea de pensamiento es similar a lo señalado por (Zaga y Chayña, 2017) que refieren que nos encontramos ante la necesidad de la tipificación de determinados hechos que justifiquen un despido por pérdida de confianza, donde el elemento subjetivo de la pérdida de confianza para el despido, es la fe depositada en el trabajador, por lo que en un primer caso, y como consecuencia de una causa justa, el despido no acarrea una responsabilidad por parte del empleador, pero en un segundo caso, por pérdida de confianza, si tendría responsabilidad, además de que en la práctica se podría abusar de este método.

De conformidad con los objetivos desarrollados anteriormente, se determinó que el retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva, si vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario, esto debido a que existe una vulneración al derecho antes mencionado, derecho que se encuentra reconocido en el artículo 27 de nuestra constitución, la cual no hace excepción con respecto a que trabajadores tienen adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que este derecho pertenece a todos, trabajador, hombres y mujeres, peruanos y extranjeros. Como se encuentra establecido este precepto se refiere a la prohibición que impone hacia el empleador de efectuar un despido arbitrario, y en caso de producirse uno, dota al trabajador de poder solicitar ya sea el caso de encontrarse en una estabilidad absoluta, entiéndase por esto una reposición ante un despido, o estabilidad relativa, es decir, una indemnización.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA, Mediante la presente investigación se determinó que el retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva sí vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario, ya que dicha protección se encuentra debidamente regulado en el artículo 27º de nuestra Constitución en el cual se establece taxativamente la protección para los trabajadores, instituyendo la estabilidad laboral, de forma relativa, como protección legal contra la terminación del contrato de trabajo; el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley, y en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

SEGUNDA, En el proceso de la investigación se identificó las limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza exclusiva y las restricciones que tienen para acceder a estos, en relación a la estabilidad laboral, por una parte referido a la falta de protección contra el despido arbitrario por retiro de confianza, como también a la incorrecta aplicación del artículo 27º de la Constitución, al no otorgar una tutela resarcitoria frente un despido arbitrario a los trabajadores de confianza exclusiva.

TERCERA, Se analizó la jurisprudencia referente al retiro de confianza como causa de extinción del contrato de trabajo de un trabajador de confianza exclusiva en el sector privado; observando la evolución jurisprudencial que ha tenido el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema a lo largo de estos años hasta llegar al criterio actual donde establece una distinción que, al referirse a los trabajadores de confianza, además de la desprotección en la que se encuentran este tipo de trabajadores.

CUARTA, se consideró viable una modificatoria legal donde se establezca y complemente lo que ya la Constitución en el artículo 27º dispone, dado que dicha protección es en manera general para todos los trabajadores, de esta manera en la LPCL se deberá de precisar el derecho al pago de una indemnización frente a un despido arbitrario para los trabajadores de confianza exclusiva.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA, A manera de solucionar los criterios jurisprudenciales adoptados por la Corte Suprema y confirmado en el VII Pleno en materia laboral, precisamos que las decisiones de los magistrados deben de basarse en lo que expresamente está estipulado en nuestra Constitución en su artículo 27^o que establece que todo trabajador tiene protección frente el despido arbitrario, reconociendo la estabilidad laboral de los trabajadores sin, excluir a los trabajadores de confianza de este derecho, así también los convenios internacionales como El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde señala que todo trabajador tiene una tutela resarcitoria o restitutoria en el supuesto que sea despedido injustificadamente.

SEGUNDA, Se debe buscar a manera de solución, la regulación expresa referida al pago de una indemnización por retiro de confianza como causa extinción del contrato de trabajo, señalando en el artículo 44^o de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que los trabajadores que hayan ingresado de manera directa al cargo, trabajadores de confianza exclusiva, se encuentran comprendidos a la indemnización que se refiere el artículo 38^o de la citada ley. Así como el trabajador de confianza que ingreso por promoción al puesto de confianza, trabajador de confianza mixta, cuentan con el derecho a la reposición a su anterior puesto de trabajo o en su elección optar por una indemnización (Anexo 3).

REFERENCIAS:

- Aranda, M. (2019). La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo. (Tesis de titulación), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. THĒMIS-Revista de Derecho, (75), 17-32. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944>
- Berens, S. y Kemmerling, A. (2019). Labor Divides, Informality, and Regulation: The Public Opinion on Labor Law in Latin America. *Journal of Politics in Latin America*, 11(1), 23–48. doi: <https://doi.org/10.1177/1866802X19843362>
- Bij de vaate, V. (2017). Achieving flexibility and legal certainty through procedural dismissal law reforms: The German, Italian and Dutch solutions. *European Labour Law Journal*, 8(1), 5–27. doi: <https://doi.org/10.1177/2031952517699103>
- Blancas, C. (2010). El derecho al trabajo en la futura Constitución. *Advocatus*, (022), 15-34. Recuperado a partir de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/4314>
- Brudney, J. (2017). The Internationalization of Sources of Labor Law. *University of Pennsylvania Journal of International Law*, 39(1), 1-64. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2934333>
- Cadillo, C. (2019). La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador. *Revista de Derecho*, 14(1), 69-96. Recuperado a partir de <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1573>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1) ,61-71. Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- 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.
- Concytec. (2018). Reglamento de Calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Recuperado de

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Davidov, G., Freedland, M. y Countouris, N. (2013). The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers. Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper, 15(15), 1-20. Available at <https://ssrn.com/abstract=2561752>
- Estela, J. (2016). "El personal de confianza en la administración pública, su competitividad y el aparente desamparo laboral como gestor social". (Tesis de maestría), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Estreicher, S. y Hirsch, J. (2014). Comparative Wrongful Dismissal Law: Reassessing American Exceptionalism. North Carolina Law Review 92(2). 343-482. Available at <https://scholarship.law.unc.edu/nclr/vol92/iss2/2>
- Farfán, R. (2011). Sobre la diferencia del concepto de cargo de confianza en el sector privado y en el sector público: apuntes respecto de la procedencia de indemnización por cese o despido. IUS ET VERITAS, 21(42), 306-317. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12095>
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, (68), 471-494. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2843>
- Gomez, T. (2018). "La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional". (Tesis de titulación), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Guayasamín, W. (2015). El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo como una de las formas para dar por terminada la relación laboral. (Tesis de titulación), Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Harcourt, M., Hannay, M. y Lam, H. (2013). Distributive Justice, Employment-at-Will and Just-Cause Dismissal. Journal of Business Ethics, 115, 311–325. Available at <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1400-9>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

- Kovalenko, K., Kovalenko, N. y Kovalenko, E. (2017). Bringing to disciplinary responsibility of employees and employers on labor law. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 142-145. Retrieved from <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Lora, G. (2010). La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso: a propósito de la entrada en vigencia de la nueva Ley Procesal del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 20(41), 250-260. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12123>
- Lora, G. (2010). El cese individual por necesidades empresariales como aspecto rescatable de la Ley general de trabajo. *Advocatus*, (023), 223-234. Recuperado a partir de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/3138>
- Lugo, A. (2016). La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo. (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma del estado de México, Toluca, México.
- Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *IUS ET VERITAS*, 22(45), 310-323. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005>
- Nava, L. (2019). Trabajadores de dirección y de confianza. *VOX JURIS*, 37(1), 157-162. doi: <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2019.v37n1.11>
- Neves, J. (2016). Introducción al derecho del trabajo. (3ª ed.). Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (67), 227-232. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>
- Obregón, T. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del Contrato de Trabajo. *Revista de Derecho*, (13), 29-54. Recuperado a partir de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2663>

- Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Procesal Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima II (2020). Recuperado a partir de <https://cutt.ly/khEAxyB>
- Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional VII (2018). Recuperado a partir de <https://cutt.ly/6hEON4g>
- Puntriano, C. (2009). Evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de protección contra el despido de los trabajadores que ocupan puestos de dirección o de confianza. *Advocatus*, (021), 225-258. Recuperado a partir de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/issue/view/220>
- Quiñones, S. (2017). El futuro del Derecho del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, (55), 30-41. doi: <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.002>
- Quisbert, E. (28 de setiembre del 2020). "Métodos del estudio del Derecho". Apuntes jurídicos. Recuperado de: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2011/02/med.html>
- Reyes, D., Pepper, M., Flores, G., Ruiz, G., Fernández, I., Salinas, J., Silva, A. y Angulo, J. (2019). "Withdrawal of confidence and the requirements to be met to terminate an employee for this reason". *Magazine Columnas*, (196), 29-30. Available at https://www.munizlaw.com/Productos/Revista-legal/2019/REVISTA_COLUMNAS_196.pdf
- Roeder, N. (2019). "Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza". (Tesis de titulación), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. (Documento de trabajo, 28). Lima: GRADE, Recuperado a partir de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Peru/grade/20100708115641/ddt28.pdf>
- Sandoval, C. (2017). "Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador". (Tesis de licenciatura), Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 746-2003-AA/TC. Recuperado a partir de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00746-2003-AA.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 00078-2006-PA/TC. Recuperado a partir de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00078-2006-AA.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 3572-2005-PA/TC. Recuperado a partir de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03572-2005-AA.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 03926-2007-PA/TC. Recuperado a partir de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03926-2007-AA.pdf>
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Casación Laboral N° 004298-2009. Recuperado a partir de <https://vlex.com.pe/vid/-472633678>
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Casación Laboral N° 18450-2015-LIMA. Recuperado a partir de <https://cutt.ly/lhEO5b5>
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Casación Laboral N° 4396-2017-LIMA. Recuperado a partir de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casacion-Laboral-4396-2017-Lima-Legis.pe_.pdf
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Casación Laboral N° 13704-2017-LIMA. Recuperado a partir de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-13704-2017-Lima-LP.pdf>
- Sociedad peruana del derecho del trabajo y la seguridad social. (2014). Estabilidad en el empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1ª ed.). Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral: D.S. N° 003-97-TR. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 27 de Marzo de 1997. Recuperado de <https://cutt.ly/9hEPiag>
- Tovalino, F. (2014). El Despido Análisis con base en criterios jurisprudenciales. (1ª ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. y Merzthal, M. (2014). “Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza”. THĒMIS-Revista De Derecho, (65), 81-96. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851>

- Toyama, J. y Girao, J. (2014). GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información. IUS ET VERITAS, 24(49), 176-189. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13623>
- Toyama, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. IUS ET VERITAS, 20(40), 140-158. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146>
- Toyama, J. y Zarins, F. (2015). Adaptaciones de las condiciones de trabajo y necesidades de la empresa. Advocatus, (032), 329-339. Recuperado a partir de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/4405>
- Ulloa, D. (2011). El despido libre de los trabajadores de confianza: a propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional. IUS ET VERITAS, 21(43), 196-206. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12061>
- Zaga, M. y Chayña, I. (2017). "Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú". (Tesis de titulación), Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú.

ANEXOS:

ANEXO 01

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORISTICA

AMBITO TEMATICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
<p>Retiro de confianza.</p> <p>Protección contra el despido arbitrario.</p>	<p>El retiro de confianza como causa de extinción del contrato de trabajo de un trabajador de confianza exclusiva, en el sector privado, vulnera el Derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario establecido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.</p>	<p>¿El retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva, vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario?</p>	<p>Determinar si el retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva, vulnera el derecho a la adecuada protección contra el despido arbitrario.</p>	<p>Identificar las limitaciones y restricciones a los derechos de los trabajadores de confianza exclusiva.</p> <p>Analizar la jurisprudencia referente al retiro de confianza como causa de extinción del contrato de trabajo de un trabajador de confianza exclusiva en el sector privado.</p> <p>Analizar la viabilidad de una modificatoria legal que reconozca el derecho a una indemnización de los trabajadores de confianza exclusiva respecto a un despido arbitrario.</p>	<p>Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva.</p> <p>Protección contra el despido arbitrario.</p>	<p>Evolución del derecho de Estabilidad Laboral.</p> <p>Jurisprudencia Laboral sobre el trabajador de confianza.</p> <p>Análisis de expedientes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.</p> <p>Normativa nacional sobre el derecho de protección contra el despido arbitrario.</p> <p>Normativa internacional sobre los derechos del trabajador.</p>

ANEXO 02

ENTREVISTA

TITULO: “Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva, y su vulneración al Derecho de Protección contra el despido arbitrario”

DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

FECHA: **HORA:**

LUGAR:

ENTREVISTADORES:

ENTREVISTADO:

I. INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuesta, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

II. GUÍA DE CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

Tribunal Constitucional Exp. N° 2358-2005-PA/TC, No. 78-2006-PA/TC	El trabajador de confianza que ingresó en cargo de confianza (confianza exclusiva) tenía derecho solamente a cobrar la indemnización legal
Casación 4396-2017 Lima Casación 18450-2015 Lima	Corte Suprema estableció que el trabajador de confianza exclusiva, cuando es cesado por retiro de confianza, no existiría un despido arbitrario por parte del empleador, por lo tanto no tendría derecho a una indemnización.

III. CUESTIONARIO A EXPERTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL Y DERECHO PROCESAL LABORAL

1. ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la estabilidad laboral al extinguir el vínculo laboral por retiro de confianza a un trabajador de confianza exclusiva?
¿Por qué?
2. ¿Estima usted que existen limitaciones al derecho de estabilidad laboral para los trabajadores de confianza exclusiva? ¿Cuáles?
3. ¿Estima usted que existen restricciones para que un trabajador de confianza exclusiva acceda a una Indemnización por despido arbitrario?
4. ¿Está de acuerdo con los criterios adoptados por la corte suprema referida a que el retiro de confianza no constituye un despido arbitrario a los trabajadores de confianza exclusiva?
5. ¿Está de acuerdo con que se elimine la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza exclusiva mediante acuerdos jurisprudenciales y no mediante ley?
6. El Tribunal constitucional viene emitiendo sentencias uniformes sobre el despido de los trabajadores de confianza exclusiva al contrario de la Corte Suprema, según su punto de vista ¿Cuál de las posturas es la correcta?
7. ¿Considera viable una modificatoria a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral donde se reconozca el derecho a una indemnización a los trabajadores de confianza exclusiva?
8. Si el artículo 27º de la Constitución señala que todo trabajador tiene derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario, ¿Considera constitucional que no se le otorgue el derecho a indemnización a los trabajadores de confianza exclusiva?

ANEXO 03

PROPUESTA DE MODIFICATORIA LEGAL

Proyecto por el cual se modifica el artículo 44 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, por el cual se establecen las causales objetivas y procedimientos de despido de los trabajadores de confianza.

Artículo 1.- Modifíquese el artículo 44 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral en el extremo siguiente:

Artículo 44.- Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Se encuentran comprendidos a la indemnización por despido arbitrario que se refiere el artículo 38° de la citada Ley, los trabajadores que hayan ingresado de manera directa al cargo, trabajadores de confianza exclusiva.

El trabajador de confianza que ingreso por promoción al puesto de confianza, trabajador de confianza mixta, cuentan con el derecho a la reposición a su anterior puesto de trabajo o en su elección optar por una indemnización.

ANEXO 04

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cabeza Molina, Luis Felipe

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Magister : GESTIÓN PÚBLICA

Autor (s) del instrumento (s) : Rodríguez Alcántara Tatiana Gabriela, Vergara Ávila Víctor José

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

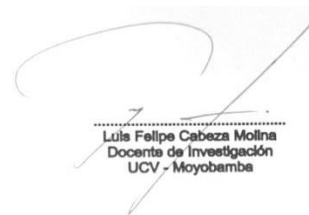
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Responsabilidad del Estado					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Responsabilidad del Estado					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Responsabilidad del Estado.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se encuentra con opinión favorable la validación del instrumento.



Luis Felipe Cabeza Molina
Docente de Investigación
UCV - Moyobamba

FIRMA

Instrumento apto para ser aplicado.

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Trujillo, 21 de setiembre del 2020

ANEXO 05

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Zevallos Loyaga, Maria Eugenia

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Magister : DOCENCIA UNIVERSITARIA

Autor (s) del instrumento (s) : Rodríguez Alcántara Tatiana Gabriela, Vergara Ávila Víctor José

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Responsabilidad del Estado					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Responsabilidad del Estado					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Responsabilidad del Estado.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

En el instrumento existe coherencia y claridad. Debe ser validado.


FIRMA

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Trujillo, 21 de setiembre del 2020

ANEXO 06

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Nuñez, Sandra Lizbeth

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Magister : EDUACIÓN

Autor (s) del instrumento (s) : Rodríguez Alcántara Tatiana Gabriela, Vergara Ávila Víctor José

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Responsabilidad del Estado					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Responsabilidad del Estado					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Responsabilidad del Estado.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento validado.

FIRMA

Instrumento apto para ser aplicado.

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Trujillo, 21 de setiembre del 2020