



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Análisis del criterio de la Corte Suprema frente al despido arbitrario del trabajador de dirección y confianza de acceso directo, Lima 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Mejía Reyes, Tiffany Alejandra (ORCID: 0000-0002-1123-8992)

ASESORES:

Dr. Prieto Chavez, Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

Mg. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

Mg. Olaya Medina, Joe Oriol (ORCID: 0000-0002-5939-082X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico principalmente a Dios, y a mi familia por ser una fuente de inspiración y darme la fuerza para continuar en el proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Agradecimiento

A mis asesores del último ciclo de mi carrera profesional: Dr. Esaú Vargas Huamán, Dr. Rosas Job Prieto Chávez, y el Dr. Joe Oriol Olaya Medina, por brindar una exigente y efectiva asesoría, y en especial a los especialistas en Derecho Laboral que accedieron a mi pedido a fin de aplicar el instrumento de guía de entrevista, por compartir sus conocimientos y contribuir con su valioso aporte al desarrollo de la presente investigación.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	11
2.2. Escenario de Estudio.....	12
2.3. Participantes	12
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	13
2.5. Procedimiento	14
2.6. Método de Análisis de Información.....	15
2.7. Aspectos Éticos	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	34

Resumen

El presente desarrollo de tesis tiene como propósito analizar la repercusión de la aplicación del criterio de la Corte Suprema frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo, partiendo la afectación del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo al excluir la indemnización por despido arbitrario, y de vulnerar derechos laborales de éste personal al considerar la pérdida de confianza como causal de despido; teniendo como base las disposiciones establecidas en la Constitución y Ley de Productividad y Competitividad Laboral y contrastando con las causas reconocidas válidamente como causales de despido a fin de identificar la configuración del despido arbitrario.

Por otra parte, teniendo en cuenta el enfoque cualitativo de la presente Tesis, resultante de una investigación básica, esto debido a que se sustenta en la recolección de datos que pueda sumar al desarrollo de un conocimiento previo existente. Asimismo, el diseño del presente informe de Tesis se basa en la Teoría Fundamentada, en la que mediante el estudio de un acontecimiento en su entorno natural, permitan el surgimiento de nuevas teorías para la comprensión de un tema en particular.

Del mismo modo, a efectos de emplear la técnica de entrevista y la técnica de análisis documental se aplicaron los siguientes instrumentos: guía de entrevista, en donde los participantes fueron jueces superiores de la Corte Superior de Lima y Lima Norte, abogados y docentes especialistas en Derecho Laboral, asimismo se aplicó la guía de análisis documental donde se realizó el análisis jurisprudencial de una casación laboral, y por último se empleó la guía de análisis videográfico donde se analizó videos de YouTube de entrevistas a reconocidos abogados laboristas.

Palabras Claves: Trabajadores de Dirección y de Confianza de acceso directo, Despido arbitrario, Indemnización.

Abstract

The purpose of this thesis development is to analyze the repercussion of the application of the criterion of the Supreme Court against the arbitrary dismissal of direct access and trust workers, starting with the principle of equality before the law, treatment and of job opportunities by excluding compensation for arbitrary dismissal, and of violating the labor rights of this personnel when considering the loss of trust as grounds for dismissal; having as base the dispositions established in the Constitution and Law of Productivity and Labor Competitiveness and contrasting with the validly recognized causes as grounds for dismissal in order to identify the configuration of the arbitrary dismissal.

At that end, taking into account the qualitative approach, resulting from basic research, because it is based on the collection of data that can add to the development of existing prior knowledge. Likewise, the design of the present Thesis report is based on the Grounded Theory, in which through the study of an event in its natural environment, allow the emergence of new theories for the understanding of a particular topic.

In the same way, for the purpose of using the interview technique and the technique of documentary analysis, the following instruments were applied: interview guide, where the participants were superior judges of the Superior Court of Lima and Lima Norte, lawyers and Teachers specialized in Labor Law, also applied the documentary analysis guide where the jurisprudential analysis of a labor match was carried out, and lastly, the videographic analysis guide was used, where YouTube videos of interviews with renowned labor lawyers were analyzed.

Keywords: Direction and Confidence workers with direct access, Arbitrary dismissal, Compensation.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de los derechos esenciales del Derecho Laboral se encuentra el derecho al trabajo, por constituirse como un mecanismo de sustento económico, el cual se plasma en diversas legislaciones tanto de índole nacional como internacional; por lo que se presume que es de dominio público que el respeto y equidad de éstos derechos de naturaleza laboral son para todos los trabajadores sin excepción; sin embargo, como se verá posteriormente pasa todo lo contrario. En estos los últimos años, el Derecho Laboral peruano ha causado revuelo como resultado del criterio que ha mantenido la Corte Suprema a través de distintas casaciones y plenos jurisdiccionales donde los jueces concluyen que para los trabajadores que ocupen puestos de confianza desde el primer día de sus labores, en entes tanto estatales como particulares, no les corresponde el derecho a percibir la reparación legal por despido arbitrario en caso se pierda la confianza del empleador. Lo cual, evidencia la magnitud del problema tratar en la presente tesis, pues dicho criterio genera una significativa vulneración de los derechos laborales a estos trabajadores, y transgresión de principios de nuestro ordenamiento laboral.

En ese sentido, a modo de cuidar el clima laboral de los trabajadores de dirección y a los nombrados de confianza, y de prever el ejercicio abusivo del poder de dirección de los empleadores para evadir con el cumplimiento de los derechos laborales que también les corresponde a estos trabajadores, se considera que es necesario incorporar un régimen de protección especial para esta categoría de trabajadores. Asimismo, los jueces deberían uniformizar criterios a nivel jurisprudencial en relación a si poseen derecho a la estabilidad absoluta o relativa en base a razones y objetivos jurídicamente válidos. Esto con el fin de no violentar su legítima facultad de defensa, así como seguir un debido proceso y de igualdad respecto a las demás categorías de trabajadores. A modo de reflexión, se debe tener claro que el problema principal, al margen del aspecto económico, se trata de la transgresión al derecho de trabajo que involucra un problema de contexto social pues todo trabajador incluyendo los de confianza de acceso directo, tienen la necesidad de mantener su puesto de trabajo para brindar buena calidad de vida a su núcleo familiar, por consiguiente si se quiebra ese vínculo laboral sin expresión de causa debería haber una tutela, la cual está reconocida por nuestro ordenamiento jurídico.

En cuanto a los trabajos previos internacionales, Brito (2014) en la tesis titulada “Trabajadores de Confianza en el nuevo Paradigma Laboral” postgrado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, considera a los trabajadores de confianza como sujetos sin derechos y opina que es contrario al criterio de la ley constitucional. Además, señala que es menester que la ley laboral que reglamenta el artículo 123° constitucional, implementen un mecanismo de tutela con la finalidad de salvaguardar los derechos de los empleados de confianza, asimismo no se les puede restringir a los trabajadores de confianza el derecho de reunirse para defender sus derechos innatos que establece la Carta Magna. En ese sentido, los trabajadores de confianza tienen el derecho legítimo de crear su propio sindicato, así este suceso cause la pérdida de confianza de los empleadores.

Por otra parte, en cuanto a los trabajos previos nacionales, Jiménez (2018) en la tesis titulada “Actos de Hostilidad: La Reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia se la república: CAS. LAB. 3636- 2010- Cusco” Postgrado de la Universidad de Piura, los resultados de la investigación revelan que el “retiro de confianza”, apreciada como una figura jurídica independiente, dotada de subjetividad y funcionalidad según el Tribunal Constitucional, resulta ser un “medio extintivo” del vínculo laboral especial, más no un despido en estricto. Aquel “medio extintivo”, al no configurarse como causa objetiva, sino subjetiva, y al no estar taxativamente normado como tal dentro del ordenamiento jurídico peruano, perjudica el derecho al trabajo del personal de dirección y con categoría de confianza. Asimismo, con respecto a la Casación N° 3636- 2010- CUSCO, analiza los efectos legales de la decisión empresarial de retirarle la confianza a un trabajador que ha accedido directamente a cargo directivo, optando no obstante, por mantenerlo en el empleo, pero como parte de una nueva categoría laboral (régimen ordinario), en un nuevo puesto de trabajo y con una nueva remuneración, evidentemente menor y acorde con las nuevas funciones a desempeñar. En ese sentido, concluye el cambio a la categoría ordinaria no puede configurarse como un acto de hostilidad laboral a “la disminución infundada del salario o de la categoría, puesto que resulta ser una conducta del empleador en pro de la permanencia o continuidad en el empleo, cuando podría decidir despedirlo.

Zapata (2018) en la tesis titulada “La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral N° 18450-2015” pregrado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, se concluye que la Carta Magna legitima el derecho a los empleados a la continuidad laboral, y la tutela jurídica frente a la desvinculación arbitraria. En líneas generales, la desvinculación es arbitraria cuando no hay motivo para el despido laboral; la remoción de la confianza no constituye una razón para la desvinculación de acuerdo a lo establecido en las leyes actuales, por consiguiente, se debe realizar la entrega de la compensación correspondiente.

Para empezar con el marco teórico, se iniciará por desarrollar el surgimiento de los trabajadores de categorías especiales; a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo, en adelante D.L. N° 728 sobre la Ley para fomentar el empleo, se incorporó a nuestra legislación laboral dos clasificaciones nuevas en los grupos que constituyen el personal, de acuerdo con el puesto que cumplían o la función que desempeñan: (i) Los empleados de dirección y (ii) Los empleados con categoría de confianza. Anteriormente, las leyes en materia laboral únicamente diferenciaban a los trabajadores entre empleados y obreros, cuya diferencia radicaba en la clase de función que realizaban, Según Obregón (2009) “en caso prevalezcan las actividades manuales, se consideraba obreros, y caso primasen funciones de índole intelectual, se consideraba empleados (p. 1)”. Cabe precisar, que debido a las reformas que ha tenido la legislación laboral a lo largo del tiempo, dicha clasificación de trabajadores también ha sufrido cambios, en los cuales se evidencia la inclusión de los trabajadores de miembros de dirección y con categoría de confianza. El trabajador de Dirección es la persona que personifica de manera general al empleador frente a otros empleados o personal tercero, o que los reemplaza, o que tiene junto al empleador actividades de gerencia e inspección o de cuya función y nivel de juicio se supedita el éxito y desempeño de la empresa. Según Ludmin (2014) “El trabajador de dirección también será considerado como de confianza, sin embargo, el puesto de dirección implica un nivel superior a la de simplemente tener un puesto de confianza” (p.89). En otras palabras, los trabajadores de dirección también desempeñan actividades de representación en cara a terceros u otros

trabajadores. Debido a esto, el cargo de dirección lo realizan personas que cuentan con las habilidades necesarias para cumplir la representación del empleador.

Por otro lado, los trabajadores de Confianza son aquellos que desarrollan proyectos o consideraciones que son mostrados exclusivamente al empleador o a los trabajadores de dirección, aportando al desarrollo de la toma de decisiones en la organización. Son aquellos que, dado su rango profesional, ejercen actividades de investigación, así como elaboración de nuevos productos, servicios, exploración o extensión de nuevos mercados, entre otras actividades. En ese sentido, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL (1997) describe que “este personal trabaja de primera mano con el empleador o con el trabajador de dirección, teniendo la posibilidad de conocer el secreto industrial, comercial o profesional y, en general, a información clasificada” (Art. 43). Además, este tipo de trabajadores desarrollan criterios o informes que se entregan de manera exclusiva a los trabajadores de dirección, aportando al desarrollo de las decisiones empresariales.

Otro punto importante, es sobre la estabilidad laboral al respecto Carrillo (2001, p. 86) “el origen la acepción de estabilidad nace del principio de continuidad, que se aplica en fases del vínculo laboral: en la contratación (estabilidad de entrada) y en el despido (estabilidad de salida)”. Es decir, la estabilidad de entrada se consigue superando el periodo de prueba, y laborando mínimamente cuatro o más horas diarias, entonces cumplido estos dos requisitos el trabajador tiene derecho a la protección legal frente al despido sin causa justa de capacidad o conducta, la cual es precisamente la estabilidad de salida. En ese sentido Paredes señala que “la estabilidad de salida ampara tanto al personal del sector público, privado y los regímenes especiales, donde el despido se base en una causa objetiva indicada en la carta de despido y remitida al trabajador a fin de efectúe los descargos correspondientes” (2012, p.5). En ese sentido tal como indica el autor los regímenes especiales, es decir los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo tienen derecho a la estabilidad de salida, es decir ante el despido injustificado cabe la protección legal al trabajador.

En cuanto al principio de equidad ante la ley, de trato y de oportunidades el cual está normado en el artículo X, inciso 5 de la ley general de trabajo, el cual tiene relación con el artículo 47° inciso 4 de la presente norma, en donde se reconoce el derecho de equidad de trato y de posibilidades y al no trato diferente o perjudicial del empleado; en ese sentido según Campos (2004) “Si bien el personal de dirección y de confianza tienen ciertas particularidades a diferencia de los demás empleados, en tanto a las funciones dentro de una empresa, empero la LPCL no determinó un procedimiento especial de cese, por tanto éste personal al igual que los demás están sometidos a las normas de la LPCL respecto a las causas de extinción del vínculo laboral.” (p. 4). Lo cual, da a entender que ésta categoría de trabajadores tiene derecho a ser tratados igual que al resto de empleados pues son regidos por la misma Ley. De esta manera, este principio ampara al trabajador que ha sufrido alguna clase de discriminación, lo cual refiere a un trato desigual con respecto al resto de sus compañeros que tienen la misma condición.

Por otro lado, dicho principio relaciona al Estado en el desempeño de todas sus tareas primordiales: la legislativa, la administrativa y la jurisdiccional. La igualdad de trato; vincula a la independencia privada en sus diferentes manifestaciones, normativas o no normativas. El diferente trato a las personas no ocurrirá mientras la diferencia esté respaldada por la condición propia de las tareas a desempeñar o las circunstancias de su ejecución. En el principio de Equidad de oportunidades, según Machicado (2010) “Opina que no representa discriminación una norma de protección de la maternidad en favor de las mujeres que se encuentren en tal estado debido a que es una razón objetiva y comprensible de diferenciación” (p. 5). En ese sentido, no se estaría perjudicando el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades, al brindar licencia de maternidad con respecto a sus demás compañeros, sino que por su misma condición la ley regula ciertos alcances que son pertinentes y razonables pues por obvias razones éstas trabajadoras debido al alumbramiento no se encontrarían en igualdad de circunstancias que los demás empleados para retornar inmediatamente a su centro de laborales, es una excepción por capacidad es un derecho que la ley ampara, más no se configura como vulneración a dicho principio.

Por otro lado, los empleados de dirección y de confianza poseen los mismos derechos laborales y privilegios como el resto de empleados, empero, la cercana actividad con la dirección general, dado que intervienen en la gestión u organización del centro laboral, causa que ciertos privilegios suelen estar restringidos. Entre las restricciones se tiene que los trabajadores de dirección alcanzan la tutela frente a la desvinculación arbitraria después de un lapso de 1 año de prueba, mientras los empleados de confianza luego de 6 meses. Asimismo, de acuerdo con Obregón (2009), “están restringidos de formar parte de sindicatos, del derecho a huelga, tampoco pueden recibir de indemnización por no gozar del descanso vacacional, no al abono de horas adicionales” (p. 3). Como se puede apreciar, existen muchas restricciones en los derechos del personal de dirección y confianza. Cabe precisar que aquellos trabajadores suelen compensarse con los más altos sueldos, así como de una serie de privilegios extras que el resto de empleados no disfrutan, como pueden ser los gastos de representación, viáticos, asignación de vehículos, teléfonos, vivienda, viajes, entre otros, empero los cuales se otorgan de manera extraordinaria dependiendo las necesidades de la empresa.

Por otra parte, en nuestra normatividad laboral el despido arbitrario se constituye de la siguiente manera: En principio, ocurre en el momento en que se desvincula al empleado sin indicar causa o sin expresión de causa contemplada en la ley o, por otro lado, en el momento en que se desvincula al empleado sin comprobar el motivo alegado por el empleador en el juicio o proceso judicial. Asimismo, Sunafil (2017) “Cuando ocurre una desvinculación arbitraria al empleado le corresponde el abono de una indemnización, como único resarcimiento por la afectación sufrida, de igual manera el empleado tiene la facultad de demandar al mismo tiempo una indemnización de otro derecho o beneficio social.” (párr.5).

Cabe mencionar, desde una perspectiva del proceso el empleado tiene que rebatir ante la justicia laboral ordinaria la desvinculación bajo la modalidad de un pago por retiro laboral arbitrario, en consiguiente el resultado es compensatorio o reparatorio, para la ley no está configurado en este tipo de desvinculación el retorno en el trabajo, asimismo la compensación por desvinculación arbitraria tiene que entregarse en el lapso de 48 horas luego de ocurrido el despido, en caso contrario, se producirán intereses con la tasa legal laboral estipulada por el

Banco Central de Reserva del Perú. Por otra parte, en cara a la continuidad absoluta que se regía en la normatividad laboral, tiempo después se constituye que la desvinculación es arbitraria si no existe expresión de causa o por no probar la causa alegada en juicio, fijándose que el modo de repararlo es a través de un abono de una indemnización, igual a un sueldo y medio por cada año trabajado hasta un tope de 12 sueldos. Jiménez (2009, p. 4). “Señala que, a diferencia del despido justificado y despido nulo, solo importa la decisión del empleador en finalizar el vínculo contractual, sin perjudicar los derechos constitucionales.” En ese sentido, en el caso que el personal de dirección decida terminar con el puesto de un trabajador, solo será necesario notificarle y abonarle la compensación correspondiente.

Respecto, a la supresión de la confianza como motivo de desvinculación nuestra legislación, desde el inicio en vigor de la Ley 26513, y hasta la actualidad, no ha definido un tratamiento distinto entre los empleados que tienen confianza, y los empleados regulares. Por dicha razón, tanto el personal ordinario, como los trabajadores de confianza, se considerarán como causas de término del contrato laboral solamente las estipuladas en el artículo 16 de la LPCL, esto es: La muerte del empleado o del trabajador de dirección en caso sea una persona natural; la dimisión del empleado; el término de los contratos celebrados bajo modalidad; por decisión mutua de las partes; la invalidez absoluta, la jubilación, por casos y causas autorizadas por las normativas vigentes; el despido por motivo justificado en los supuestos establecidos por Ley.

En el supuesto que un trabajador de dirección alegara el retiro de confianza para concluir la relación laboral, dicha decisión se entiende que es resultado de una voluntad unilateral del empleador, y por tanto se configuraría como un despido. No obstante, no se configuraría como un despido en el que se aplique una causa establecida legalmente. Por ende, el artículo 24 de la LPCL define que solamente son supuestos justos de desvinculación: Cometer alguna falta grave; la condena penal por delito doloso; y la inhabilitación del trabajador. Por consiguiente, cabe precisar que en nuestra legislación mandan los criterios de legalidad y tipicidad para establecer qué caso se configura como motivo justo para concluir el vínculo contractual. “En ese mismo orden, se debe tener claro que, si un empleado de dirección alega la pérdida de confianza para despedir a un personal de confianza, estaría alegando una causa

no prevista legalmente; en otras palabras, estaría incurriendo en un despido arbitrario”. (Gutiérrez, 2014, p. 175- 176). En suma, se puede decir que en el caso que se desvincule a un empleado que posee funciones de confianza, argumentando una causa no reconocida legalmente, como lo es la pérdida de confianza, la vía del proceso de amparo no será la adecuada para solicitar su derecho, y no podrá elegir por la reposición en el empleo, sino que únicamente le corresponderá reclamar el pago de la reparación legal por desvinculación arbitraria. Para concluir, la compensación por desvinculación es el pago del daño a un sujeto, el cual comprende el daño moral y lucro cesante originado con ocasión al despido del trabajador, debiendo existir el elemento de causalidad entre (el despido del trabajador) y el daño generado. “El objetivo que busca el resarcimiento es, en ese sentido es, la oportunidad de restaurar el daño que enfrenta el trabajador que es despedido. En nuestra normatividad laboral se previene como indemnización frente al despido el pago de un sueldo y medio de servicios prestados, teniendo como tope el monto equivalente a 12 sueldos” (Cuba, 2015, p. 84). Cabe señalar, la indemnización se debe dar cuando el trabajador haya pasado su periodo de prueba y no se haya manifestado o comprobado una causa justa de despido.

En cuanto al problema general de la presente tesis, se formuló la siguiente pregunta ¿De qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los empleados de dirección y confianza de acceso directo en Lima, 2017?, seguidamente para formular los problemas específicos se realizó las siguientes interrogantes ¿De qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la compensación por despido arbitrario afecta el principio de equidad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo? y por último ¿De qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como justificación para la desvinculación vulnera los derechos laborales de los empleados de dirección y de confianza de acceso directo?; en ese mismo orden, para formular el objetivo general se realizó el siguiente enunciado analizar de qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente a la desvinculación arbitraria de los empleados de dirección y confianza de acceso directo en Lima, 2017. Asimismo, para establecer los objetivos específicos se hicieron los siguientes enunciados establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la compensación por desvinculación arbitraria, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo y determinar de qué manera el

criterio de la Corte Suprema al considerar la supresión de confianza como causal de desvinculación vulnera los derechos laborales de los empleados de dirección y de confianza de acceso directo.

A modo de dar respuesta al problema general planteado se afirmó como supuesto general, que la aplicación del criterio de la Corte Suprema frente el despido arbitrario del trabajador de dirección y confianza de acceso directo en lima, 2017 repercute de manera perjudicial para este tipo de trabajadores; ya que dicho criterio no responde a lo establecido en los artículos 22° y 27° de la Constitución. Asimismo, se plantearon los supuestos específicos de la siguiente forma: el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta significativamente el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo (título preliminar, art. X, inciso 5 de la Ley General de Trabajo, en adelante LGT), al no respetar la finalidad de dicho principio. Del mismo modo, como segundo supuesto específico se afirmó que el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera arbitrariamente los derechos laborales de estos trabajadores, pues se estaría transgrediendo su derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y además por una causa subjetiva que no está válidamente reconocida en la ley.

La presente investigación ha sido escogida debido a la necesidad de una precisión normativa en la legislación laboral, específicamente en LPCL en el artículo 43° sobre los trabajadores de dirección y de confianza, ya que se ha visto necesario el reconocimiento taxativo en la legislación para esclarecer si éste personal tiene estabilidad de salida a efectos de no vulnerar sus derechos laborales, por el evidente desamparo en que se encuentra actualmente dicha categoría de empleados; asimismo es menester que se respete en la realidad los derechos de todos los trabajadores sin exclusión, en ese sentido no pueden restringir el derecho a una defensa frente a un despido sin expresión de causa. El aporte que se desarrolla con la siguiente investigación está dirigida a la protección que los derechos de naturaleza laboral que reconoce nuestra Carta Magna y tratados internacionales a las que se encuentra signatario, la cual se materializará en una precisión normativa para dicha categoría de trabajadores, es decir, el aporte es presentar el resguardo que merecen los trabajadores de

dirección y de confianza frente a un despido arbitrario. Además, contribuye a tener un mejor conocimiento sobre los derechos que se requiere que sean reconocidos a ésta categoría especial.

Como justificación teórica, la presente investigación no va a modificar aspecto alguno de una teoría existente, por el contrario, es guiada de teorías reconocidas con la finalidad de entender su completa extensión con relación al respeto de los derechos de naturaleza laboral de los empleados de dirección y de confianza de acceso directo, empero el cual posee de valor teórico porque en esta investigación se innova y se somete a crítica el reciente criterio de la Corte Suprema para básicamente servir de aporte teóricos cualitativos. Asimismo, como justificación metodológica, la presente investigación va a ser desarrollada con un método de tipo básica o pura, por lo que no pretende desarrollar en un marco técnico o científico. En ese sentido, se plantea contribuir a nuestra doctrina nacional, obteniendo un mejor conocimiento de la doctrina estudiada y planteada como realidad problemática o problema de investigación.

Por otra parte, como sustento práctico, el fruto del presente trabajo no va a alterar la realidad del problema a estudiarse, siempre y cuando, las conclusiones a las que se llegue no sean estudiadas o tomadas en cuenta, para implementar un régimen especial que regule los derechos del personal de confianza de acceso directo. La presente tesis surge de la realidad actual de esta categoría de trabajadores, de la necesidad de informar que el derecho a la igualdad a la indemnización poseen todos los trabajadores, incluyendo naturalmente a dicho personal de confianza, sin excepción según lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico peruano. Por consiguiente, esta investigación asume relevancia social, educativa, cultural y sobre todo jurídica, debido a que su resultado final va a presentar una alternativa de solución al dilema que enfrenta la aplicación del criterio de la Corte Suprema, el cual es contrario al criterio de la Constitución y demás tratados internacionales a los cuales está adscrito, debido a la falta de uniformidad de criterios para proceder cuando haya empleados de dirección y confianza que se encuentren desamparados laboralmente cuando son desvinculados por un despido sin expresión causa.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El presente informe de Tesis pertenece al tipo de investigación básica, en ese sentido según Marín (2008) “la investigación básica, Pura o dogmática se caracteriza en crear nuevas teorías o cambiar las ya conocidas, desarrollar las teorías científicas o filosóficas, pero sin compararlas con ningún aspecto práctico” (párr. 1). En la presente de investigación se ha recurrido a dos técnicas de recolección de datos, las cuales son: técnica de entrevista y técnica de análisis documental, los cuales justamente tienen por finalidad recopilar información para ir creando una base de datos que va a alimentar el conocimiento previo existente basada en principios y leyes.

El enfoque de la presente investigación es cualitativa de corte interpretativo porque, según Baptista, Fernández y Hernández “se pretende analizar, interpretar ciertos eventos de la realidad, así como su origen, indagando a través de la óptica de sujetos en su hábitat natural” (2014, p. 358). Es decir, describe el procedimiento que se emplea al momento de aplicar el instrumento de guía de entrevista, buscando a especialistas en la materia de estudio a fin de despejar el problema planteado desde su punto de vista profesional. A continuación, se hará una breve mención a lo que se entiende por diseño de investigación. Según Niño, “en un sentido amplio el diseño es un plan que abarca todas las tareas que tiene una investigación en sus etapas y actividades” (2011, p. 53). La estructura que regirá el desarrollo de la investigación. Por ello, es el mecanismo o directriz que se aplica para la construcción de la presente investigación. En ese sentido, Valderrama (2014) sostiene que “en el diseño de investigación se deberá consignar lo fundamental a fin de lograr la misión del trabajo estudiado, para así responder incertidumbres que el autor se propone despejar” (p. 120). Es decir, que en la investigación se deberá desarrollar lo indispensable y esencial para lograr dar respuesta a las preguntas formuladas. A partir de lo descrito, la presente investigación es de diseño Interpretativo: Teoría Fundamentada, al respecto Sampieri (2014) “nos dice que tiene como fin estudiar una teoría, para luego emplearlos en áreas específicas y que estas contribuyan a producir un mayor entendimiento donde otras teorías no lo hacen” (p. 472).

2.2. Escenario de Estudio

Sobre el particular, cabe precisar que el escenario de estudio que se determinó para el presente informe de Tesis, fue Lima Metropolitana, el cual se traduce como el área física donde se llevó a cabo la aplicación de la técnica de la entrevista, ello en virtud a no limitar la investigación a un solo distrito y de ésta manera poder adquirir mayor información de especialistas en diversos escenarios de Lima, como por ejemplo en la Corte Superior Lima Norte (Independencia), Corte Superior de Lima (Jesús María) , Estudio Benites, Vargas & Ugaz (Miraflores), Pontificia Universidad Católica del Perú (San Miguel), y Universidad César Vallejo Lima Norte (Los Olivos).

2.3. Participantes

Respecto a los participantes, se procedió a escoger los especialistas idóneos para realizar la aplicación de la técnica de entrevista a fin de obtener aportes útiles para el desarrollo del presente estudio. En ese mismo orden, según el metodólogo Balestrini (2012, p. 128) “los participantes conforman todas las personas que aporten sus conocimientos a modo de coadyuvar en la recolección de información para el instrumento de guía de entrevista, ha sea de manera física o por la intervención de un tercero”. Cabe precisar, para ejecutar la guía de entrevista en una investigación cualitativa se debe planificar con antelación los posibles sujetos que podemos entrevistar para obtener información requerida en la tesis, como bien asegura el autor.

En ese extremo, en la presente investigación se consideró realizar la técnica de entrevista a magistrados superiores de Salas Laborales de la Corte Superior de Lima y Lima Norte, como: Ciro Lusman Fuentes Lobato, Magaly Cárdenas Rosas, y Benjamin Jacob Carhuas Cantaro. Del mismo modo, autoridades representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como: Jorge Alberto Larrea De Rossi abogado y Secretario Técnico de Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, y por último abogados y docentes especialistas en mi línea de Investigación – Derecho Laboral, como: Gerald Stawer Gamonal Román, Liliam Leslie Castro Rodríguez, Luis Harold Janssen Villarán, Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz, Sergio Arturo Quiñones Infante y Abel Marcial Oruna Rodríguez.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

En el marco de la metodología de investigación existe una variedad de técnicas e instrumentos que coadyuvan a los investigadores para la generación de datos e información que son esenciales para la construcción y sustento de un trabajo de investigación, por esa razón es indispensable establecer e identificar cuáles son las más idóneas según la naturaleza de la investigación. En ese sentido, según Carrasco (2007) “las técnicas de recolección de datos son métodos mediante los cuales se adquieren información fundamental para el investigador respecto al problema y objetivos de investigación” (p.282). En ese orden de ideas, para el presente informe de Tesis de enfoque cualitativo es imprescindible la recopilación de datos e información que proporcionen datos necesarios para el estudio, por ello en la presente investigación se emplearon las siguientes técnicas de investigación: Técnica de Entrevista, y la Técnica de Análisis Documental.

En ese sentido, la primera técnica que se aplicó fue la Técnica de Entrevista, desde el punto de vista de Álvarez “es una técnica en la cual se realiza una conversación de manera estructurada con el objetivo de entender la perspectiva del entrevistado”. (2003 p. 109). En ese mismo orden de ideas, Tamayo (2007) sostiene que “la entrevista hace referencia a una especie de conferencia personal que se desarrolla entre el entrevistador y el entrevistado, a fin de poder conseguir datos e información” (p.30). Al respecto, se puede decir que es una técnica básica para las investigaciones de enfoque cualitativo para la creación de nuevos aportes al estudio ya existente, y en la presente investigación la misma fue aplicada a los participantes antes mencionados mediante el instrumento de “Guía de Entrevista” dentro del escenario de estudio, si bien no se logró la participación de todos los especialistas planificados en un inicio, dado la recargada agenda y por cuestiones de laborales, fue imposible conseguir su participación en la aplicación de ésta técnica; sin embargo otros especialistas accedieron gratamente para la ejecución del presente instrumento.

Asimismo, la segunda técnica que se empleó en el presente estudio fue la Técnica de Análisis Documental, dicha técnica se emplea para recopilar datos de diversas fuentes documentales escritas, como por ejemplo jurisprudencia, videos, informes, legislación comparada, doctrinas,

entre otros. En la presente investigación dicha técnica se efectuó mediante dos instrumentos: “Guía de Análisis Jurisprudencial” en la cual se analizó la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, a modo de responder a los objetivos se procedió al análisis de los votos en discordia de los jueces supremos Yrivarren Fallaque, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo al encontrarse en desacuerdo con el voto de sus demás colegas, al declarar infundada la petición de Oscar Martín Romero Aquino (trabajador de confianza) al interponer un recurso de casación contra la Sentencia de Vista que declaró infundada la demanda sobre despido incausado y otros contra la Universidad Inca Garcilazo de la Vega. De igual manera, se empleó el instrumento de “Guía de Análisis Videográfico”, en la cual se extrajo diversos puntos de vista de tres reconocidos abogados en Derecho Laboral, como: Jorge Toyama, Javier Dolorier y César Puntriano, a fin de responder cada objetivo planteado.

En ese sentido, a fin de otorgar validez y seguridad a los tres instrumentos en mención, se sometió a juicio de tres expertos la validación de cada instrumento, los cuales son:

Especialista Temático - García Taboada Augusto Fortuna, quien calificó del siguiente modo: Guía de entrevista 95%, Guía de análisis documental 95%, Guía de análisis videográfico 95%,
Especialista Temático - Romero Bendezú Hugo Miguel, quien calificó del siguiente modo: Guía de entrevista 100%, Guía de análisis documental 97%, Guía de análisis videográfico 96%,
Especialista Metodólogo - Olaya Medina, Joe Oriol, quien calificó de la siguiente manera: Guía de entrevista 93%, Guía de análisis documental 95%, Guía de análisis videográfico 95%.

2.5. Procedimiento

Respecto al procedimiento la presente investigación, en principio se procedió con la identificación de la realidad problemática conjuntamente con la formulación de problemas, supuestos y objetivos generales y específicos, asimismo hizo la búsqueda de trabajos previos relacionados con el tema y doctrina, en ese extremo de acuerdo al enfoque de investigación, el cual responde al enfoque cualitativo se escogió las técnicas idóneas para la recolección y posterior contraste de información; al respecto se consideró aplicar la técnica de entrevista y técnica de análisis documental, las cuales fueron aplicadas de acuerdo al instrumento correspondiente. Seguidamente, los resultados obtenidos a través de la ejecución de los tres

instrumentos fueron contrastados con los trabajos previos, de igual manera con la jurisprudencia y doctrina contenidas en el marco teórico a fin de dar respuesta al objetivos planteados en un inicio, lo cual permitió que finalmente se elaboren las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a la información obtenida en los capítulos de resultados y discusión de la presente investigación.

2.6. Método de Análisis de Información

En el presente informe de Tesis se ha empleado el Método de Análisis Interpretativo; ya que estudia la realidad en su totalidad sin parcializarla; en ese sentido se profundiza e interpreta a partir de los datos ya conocidos previamente. Asimismo, se aplicó el Método de Análisis Argumentativo, el cual hace referencia a los razonamientos y fundamentos basados de la recopilación y análisis de la información obtenida en los tres instrumentos antes mencionados, ello en función al aclarar los objetivos planteados.

2.7. Aspectos Éticos

Se debe tomar en cuenta que el presente trabajo de investigación se ha desarrollado de manera objetiva, siempre tomando en cuenta los puntos de vista y respuestas obtenidas, de tal manera que no se ha favorecido la postura o fuente documental sobre otra, por lo tanto, no hubo parcialidad en el presente desarrollo. En lo relacionado al método científico, se aplicó los pasos de observación, formulación de problemas, formulación de supuestos, a fin de concluir y reportar los resultados. Asimismo, se siguió el esquema cualitativo para la elaboración de la presente investigación. Para finalizar, se debe precisar que en el presente trabajo de investigación se ha empleado tanto citas textuales como parafraseadas, las cuales han seguido los lineamientos del formato APA 2012, brindado por la universidad.

III. RESULTADOS

En este capítulo, se abordó respecto a los resultados que se han conseguido como consecuencia de la aplicación de dos técnicas que se han empleado para el desarrollo de la tesis los cuales son: técnica de entrevista y análisis documental, para llevar a cabo dichas técnicas se emplearon los instrumentos correspondientes, los cuales han sido sometidos a juicio de especialistas: dos temáticos y un metodólogo para su respectiva validación, a fin de poder otorgar la credibilidad a éstos mecanismos de recolección de datos que han sido utilizados para poder desarrollar la presente investigación.

En ese sentido, se detalló la información obtenida por cada instrumento realizado en el presente estudio, conforme al orden siguiente: objetivo general, objetivo específico I, y por último objetivo específico II. Para empezar, planteó como **Objetivo General: Analizar de qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza en Lima, 2017**. En ese sentido, a modo de dar respuesta al objetivo general, se empleó el instrumento de “guía de entrevista”, la primera pregunta 1. En su opinión, ¿De qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de dirección y de confianza de acceso directo? respecto a dicho cuestionamiento, conjuntamente los abogados Janssen, Castro, Gamonal, Quiñonez, y Rebaza (2019) señalan que la diferente regulación en la LPCL sobre el personal de confianza y de dirección nunca estuvo pensada para diferenciar tratos en materia de despido, sino para hacer notar que hay cierto personal con trato especial por su acceso a cierta información y representación de la empresa. Por tanto, el criterio es cerrado porque deja totalmente desprotegidos a los trabajadores de dirección y de confianza, que tienen determinada posición por una característica en especial pero eso no quiere decir que sea una causa suficiente para dejarlos desprotegidos de la indemnización por despido arbitrario afectando de ese modo el derecho de protección adecuada contra el despido arbitrario que está establecido en el artículo 27° de la Constitución, y a su vez vulnerar derechos laborales como el derecho al trabajo, estabilidad laboral. Por su parte, Cárdenas (2019) indica que la indemnización no corresponde si la falta de confianza se ha generado de una falta grave laboral. Sin embargo, Carhuas, Larrea, Oruna y Fuentes (2019) el criterio de la

Corte Suprema repercute de manera positiva a efectos de uniformizar criterios a nivel de la judicatura para generar predictibilidad, además éste personal de confianza no tiene estabilidad absoluta ni relativa; por tanto se les puede retirar la confianza sin derecho a indemnización alguna.

La segunda pregunta fue: ¿Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitución para garantizar una adecuada protección por despido arbitrario a ésta categoría de trabajadores? ¿Por qué?, en ese sentido, Janssen, Castro, Gamonal, Quiñonez, Rebaza y Cárdenas (2019) manifiestan que no está garantizando la adecuada protección, porque en principio la forma de analizar este criterio jurisdiccional es a partir de la Constitución y no de la Ley hacia abajo, y la Constitución señala que debe haber una adecuada protección, la cual podría ser incluso una indemnización en el caso de los trabajadores de confianza, porque se entiende que no hay reposición por el tipo de posición específica que poseen, pero si tienen derecho a una indemnización una vez superado el periodo de prueba convencional y esta posición al dejarlo de lado está totalmente contraviniendo nuestra Constitución. No obstante, los entrevistados Fuentes, Oruna, Larrea, y Carhuas (2019) señalan que no toman en cuenta dichas disposiciones ya que cabe la posibilidad de hacer distinción por la naturaleza de las cosas, y esto se justificaría en razón a que éste personal tiene características distintas a los trabajadores ordinarios.

Como tercera interrogante, se planteó: ¿Tiene conocimiento si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el derecho indemnizatorio de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo?, A lo que los entrevistados Castro, Quiñonez, Rebaza, Oruna y Carhuas (2019) respondieron que si, previamente el TC había dicho que éstos trabajadores de acceso directo no les corresponde la reposición pero si cabe la indemnización, entonces el criterio que ahora está manejando la Corte Suprema es contradictorio con el que maneja el TC, el tema si bien es cierto no es vinculante per sé dicho criterio, empero cuando los jueces resuelvan cuando llegue a la última instancia ya se sabrá cuál va a ser el resultado, el punto que hay que tener en cuenta es que existe una diferencia con el criterio del TC donde señala que si hay una obligación de pagar indemnización a los trabajadores no solo cuando el trabajador ha ocupado previamente un posición que no sea de dirección o de confianza, sino

que en todos los casos tienen este beneficio. Por su parte, Cárdenas, Janssen y Gamonal (2019) desconocen el pronunciamiento del TC respecto al tema. En tal sentido, Fuentes y Larrea (2019) señalan si, existen reiteradas sentencias en el sentido que los trabajadores de dirección y de confianza pueden ser cesados en cualquier momento porque no tienen estabilidad laboral, salvo que no hayan ingresado directamente como trabajador de confianza, concordante con el criterio del VII Pleno Laboral 2018.

Por otra parte, el segundo instrumento que se realizó fue: la “Guía de análisis documental”, la cual recae en el análisis Jurisprudencial de la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, respecto a los votos en discordia de los jueces supremos Yrivarren, De La Rosa y Malca, argumentaron que: “Se debe considerar que el derecho al trabajo se encuentra reconocido por el art. 22° de la CPP cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a éste último, el art. 27° de la CPP prevé que “La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario”, es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de una causa o motivo, la ley le otorgará una “adecuada protección”, debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación. (...)”.

En ese mismo orden, el tercer instrumento que se efectuó para responder el objetivo general fue: la “Guía de Análisis Videográfico”, en la cual se extrajo un fragmento de un video de YouTube, donde Toyama, abogado laboralista y socio del estudio Miranda & Amado Abogados, brinda su opinión: “En nuestra opinión el criterio de los jueces de la Corte Suprema no responde a lo que señala las normas, las normas laborales describen que todo trabajador tiene derecho a una indemnización, nosotros creemos que el criterio de la Corte Suprema no debería ser observado, es una opinión respetable de la Corte Suprema sin embargo no es una ley, más todavía la Ley señala expresamente que todo tipo de trabajadores incluyendo naturalmente los trabajadores de dirección y de confianza tienen derecho a la indemnización ante un despido arbitrario, de hecho antes de este criterio los jueces de la Corte Suprema reconocían este beneficio, el Tribunal Constitucional reconoce este beneficio al personal de dirección y confianza.”

Seguidamente, se ha planteado como **objetivo específico I: Establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.** En ese sentido, se iniciando con el instrumento de “guía de entrevista” en la pregunta 4. En su opinión, ¿Cómo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo? Los entrevistados Rebaza, Quiñonez, Castro, Gamonal, Janssen, Cárdenas, y Oruna (2019) afirman lo que se está introduciendo es un trato diferenciado donde la Constitución no admite tratos diferenciados, en la aplicación de la Ley, y en consecuencia que existe una vulneración de éste principio, pues nuestra ley señala que superado el periodo de prueba se tiene protección frente al despido; y por estas características especiales que tiene el personal de confianza es que les extienden el periodo de prueba. En suma, este los jueces no está tomando en cuenta que tanto la Constitución como la Ley regulan la protección frente al despido a éstos trabajadores y la única salvedad que hace por la característica es darles un periodo de prueba más extenso pero eso quiere decir que pasado el periodo de prueba si o si deben tener protección que es lo que no están considerando. Por su parte, Larrea (2019) indica para determinar la vulneración a éste principio primero debería establecerse si la diferenciación realizada por la Corte Suprema está basada en criterios objetivos y razonables. Desde otra perspectiva, Carhuas y Fuentes (2019) consideran que no afecta este principio, porque el estatus de los trabajadores de confianza respecto a los ordinarios no son los mismos en consecuencia no deben tener el mismo tratamiento, además de tener remuneración más alta y ciertos beneficios.

Con respecto, a la pregunta 5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?, Los entrevistados Quiñonez, Rebaza, Castro, Cárdenas, Oruna, Janssen y Gamonal (2019) opinan que si, en la medida en que el pronunciamiento jurisdiccional hace una diferencia en la aplicación de la Ley, donde ni en la Constitución ni en la Ley permite esta diferencia, pues ambas todos los trabajadores de confianza deben recibir el mismo tratamiento. Por su parte,

Carhuas, Fuentes y Larrea (2019) asegura indican que no existe tal desigualdad, ya que los trabajadores de confianza que fueron ascendidos en sus puestos y en razón a ello calificados como de confianza, resulta razonable solo estos puedan regresar a su puesto anterior.

En la pregunta 6. En su opinión, ¿nuestra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario? Ante dicha interrogante Rebaza, Quiñonez, Castro, Fuentes (2019) responden que no, en realidad la legislación no hace diferencia, solo les dan una denominación distinta pero únicamente para especificar que son trabajadores en situaciones especiales por su proximidad y cercanía a la empresa, y al otorgarles un periodo de prueba más extenso por sus características, eso quiere decir que superado el periodo corresponde el pago de la indemnización, pero no para efectos de la protección del despido. Por su parte, Cárdenas, Janssen, Oruna, Gamonal, Carhuas, y Larrea (2019) Sí, la legislación hace diferencia en relación a los plazos para obtener la estabilidad laboral, y en efecto la protección frente al despido arbitrario, donde a los trabajadores comunes u ordinarios les corresponde 3 meses, a los trabajadores de confianza 6 meses y a los trabajadores de dirección 1 año.

Por otro lado, el segundo instrumento que se realizó fue: la “Guía de análisis documental”, la cual recae en el análisis Jurisprudencial de la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, como ya se mencionó anteriormente, en ese sentido respecto a los votos en discordia de los jueces supremos Yrivarren, De La Rosa y Malca, argumentaron que: “Estando a lo señalado, el Colegiado Superior debió aplicar lo dispuesto en el artículo 34° del TUO del DL N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y por consiguiente otorgar la indemnización por despido arbitrario dispuesto en el artículo 38° del mismo cuerpo normativo, la cual fija el monto máximo indemnizatorio equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio con un máximo de doce (12) remuneraciones; en razón que las normas mencionadas no hacen ninguna diferencia de trato entre trabajadores de confianza o dirección y aquellos que no tienen dicha condición.”

En ese mismo orden, el tercer instrumento que se efectuó fue: la “Guía de Análisis Videográfico”, la cual se extrajo un fragmento de un video de YouTube, donde Javier Dolorier, abogado laboralista y socio principal del área laboral de Gálvez & Dolorier Abogados, comenta lo siguiente: “el fallo de Corte Suprema en la Casación Laboral, en adelante Cas. Lab. N° 18450-2015 transgrede la Constitución de manera evidente, ese fallo es inconstitucional y este acuerdo de Sala Plena es inconstitucional por discriminatorio porque establece que una categoría especial de trabajadores no tiene derecho a ninguna protección en caso de despido arbitrario, la Constitución establece de manera expresa esta noción y no se distingue entre una categoría de trabajadores y la otra, la LPCL tampoco establece una distinción con los trabajadores de dirección y confianza con los trabajadores que desarrollen una labor común ésta diferencia es inconstitucional por discriminatoria y va en contra al principio de igualdad de trato. (...)”.

Para concluir, se ha planteado como **objetivo específico II: Determinar de qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.** En ese sentido, en el instrumento de “guía de entrevista” 7. En su opinión ¿De qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera sus derechos laborales? Los entrevistados Quiñonez, Rebaza, Castro, Gamonal y Janssen (2019) señalan que las causas de extinción laboral incluyendo las de despido están taxativamente numeradas en la LPCL en consecuencia al considerar que la pérdida de confianza es una causa se está desconociendo el carácter taxativo de esa relación de la LPCL en ese extremo si hay vulneración del derecho a la igualdad de trato, derecho al trabajo. En ese mismo sentido, los entrevistados Oruna y Cárdenas (2019) agregan que la pérdida de confianza de un trabajador que accede directamente como personal de confianza, sin justificación o prueba razonable objetiva afecta significativamente la estabilidad de salida, y debería de abonarse la indemnización por despido en caso no se acredite. Por su parte, Larrea, Carhuas, y Fuentes (2019) consideran que no vulnera los derechos laborales de éstos trabajadores los cuales por la condición de representar o laborar directamente con los empleadores tienen derechos restringidos como el derecho a la sindicación, negociación colectiva, entre otros.

En la pregunta 8. Desde su punto de vista ¿Es viable despedir a un trabajador por una causal que no está regulada válidamente en la ley, como es la pérdida de confianza? ¿Por qué? los entrevistados Rebaza y Cárdenas (2019) consideran que es viable, siempre y cuando exista una causal objetiva motivada en una falta de conducta o capacidad, y de poder comprobarlo pagarles la indemnización porque sigue siendo una forma válida de sacarlos por la característica especial, porque es un personal de confianza, pero no equivale decir que no le va a pagar nada sigue siendo un despido arbitrario. En ese mismo orden de ideas, los abogados Quiñonez, Oruna, Gamonal, Janssen, Castro (2019) señalan que no es válido porque parte de la lógica del derecho del trabajo es que la Ley enumere taxativamente las causales para extinguir el vínculo incluyendo el despido y en ninguna de las causales de despido ya sean vinculadas a las de conducta o a las de capacidad está regulada la pérdida de confianza, por lo tanto no sería viable. Desde otra perspectiva, los entrevistados Larrea, Fuentes y Carhuas (2019) afirman que si bien es cierto no existe una regulación legal al respecto, pero ante dichos vacíos cabe la interpretación y aplicación de fuentes generales de derecho, no solo la Ley, sino también de la doctrina, precedentes vinculantes, y claro está la jurisprudencia la cual ha determinado por el status no tienen derecho a la estabilidad laboral.

Con respecto a la pregunta 9. ¿Usted cree que nuestra legislación laboral requiere la incorporación normativa de un régimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo? ¿Por qué?, donde los entrevistados Rebaza, Quiñonez, Larrea, y Carhuas (2019) sostienen que creo creen que sea necesario una mayor regulación, no requiere un régimen especial porque éste personal ocupa puestos de trabajo solo una condición distinta, pero si necesita alguna precisión adicional en la legislación como en la LPCL, a efectos de evitar lagunas y cuestionamientos, pero lo que queda claro que todos los trabajadores de dirección y de confianza tienen protección frente al despido, tal vez no tengan reposición pero por lo menos tienen los de acceso directo a una indemnización. Por su parte, Fuentes, Cárdenas, Oruna, Gamonal, Janssen, y Castro (2019) opinan que si requiere la implementación de un régimen que despeje vacíos donde se regule expresamente las obligaciones y derechos de ésta categoría de trabajadores de forma específica, basados en argumentos válidos para tutelar los derechos laborales de éstos trabajadores.

Por otra parte, el segundo instrumento que se realizó fue: la “Guía de análisis documental”, la cual recae en el análisis Jurisprudencial de la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, en ese sentido respecto a los votos en discordia de los jueces supremos Yrivarren, De La Rosa y Malca, argumentaron que: “En consecuencia, si a los trabajadores que tienen la condición “de confianza” se les invoca la “pérdida de confianza”, como causal de despido, sin estar sustentada en un hecho objetivo relacionado a su capacidad o conducta conforme a los artículos 23° y 24° del TUO del DL N° 728, aprobado por DS N° 003-97-TR, les corresponderá el otorgamiento de la tutela indemnizatoria que dispone las normas denunciadas por el recurrente, por tanto las infracciones normativas referidas en el considerando sexto son fundadas”.

En ese mismo orden, el tercer instrumento que se efectuó fue: la “Guía de Análisis Videográfico”, en la cual se extrajo un fragmento de un video de YouTube, donde César Puntriano, abogado laboralista y socio laboral del estudio Muñiz expone sus ideas respecto a los últimos cambios en los derechos laborales: “La Corte Suprema ha dicho que si un trabajador ingresa directamente a un cargo de confianza, y si empleador le retiro la confianza no hay indemnización y eso la Ley no lo dice, este retiro de confianza no exige pruebas, y se les restringe su derecho indemnizatorio.”

IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, corresponde contrastar la información obtenida a través del instrumento de guía de entrevista, de la guía de análisis documental y la guía de análisis videográfico con las conclusiones recabadas de trabajos previos relacionados a la presente tesis, y con las acepciones y teorías del marco teórico, además de proporcionar alcances al respecto de manera personal. En virtud a lo descrito, en la presente investigación se estableció como

Objetivo General: Analizar de qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo en Lima, 2017. En ese sentido, a efectos de responder dicho objetivo se planteó como **Supuesto General:** La aplicación del criterio de la Corte Suprema frente el despido arbitrario del trabajador de dirección y confianza de acceso directo en lima, 2017 repercute de manera perjudicial para ésta categoría de trabajadores; ya que dicho criterio no responde a lo establecido en los artículos 22° y 27° de la Constitución.

Para empezar con el desarrollo, a partir de los resultados del instrumento de guía de entrevista, se puede advertir que la mayoría de los participantes fundamentan que repercute significativamente al infringir un mandatos que están taxativamente regulados en la Ley, pues una vez superado el periodo de prueba éstos trabajadores tienen derecho a la estabilidad y protección legal ante un despido arbitrario. Por otra parte, la minoría manifestó que éstos trabajadores tienen características distintas a los trabajadores ordinarios y por tanto no tienen estabilidad absoluta ni relativa. No obstante, en el instrumento de guía de análisis documental los jueces supremos resaltan que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de una causa o motivo, la ley le otorgará una “adecuada protección”, debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación. Asimismo, en el guía de análisis videográfico, el abogado Toyama señala que es una opinión respetable el de Corte Suprema, sin embargo no es una Ley, más todavía la Ley dice que todo tipo de trabajador, incluyendo naturalmente al trabajador de dirección y de confianza tienen derecho a la indemnización ante un despido arbitrario de hecho antes de este criterio los jueces de la Corte

Suprema reconocía este derecho, además el Tribunal Constitucional reconoce este beneficio a los trabajadores de dirección y de confianza. En ese mismo orden, encontramos el trabajo previo de Zapata (2018) titulado “La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral N° 18450-2015” en la cual refiere que la Ley reconoce el derecho a la estabilidad laboral y la protección legal frente al despido a todos los trabajadores; y en el caso de un despido por retiro de confianza, al no estar taxativamente regulado como causa de despido, cabe la indemnización por despido arbitrario. Asimismo, según el autor Paredes la estabilidad de salida, regulada en el artículo 27° de la CPP protege tanto al personal del sector público, privado y los regímenes especiales, donde el despido se base en una causa objetiva. Por lo cual, como discusión interna que tanto el antecedente nacional como nuestra doctrina se ha corroborado que el criterio que acordado los jueces de la Corte Suprema, desconoce el carácter taxativo de los derechos que tienen los trabajadores de dirección y de confianza; esto es a una tutela jurídica frente a un despido sin la exigencia de pruebas, a fin probar el real motivo de cese. Por ende, cabe señalar que en cuanto a los resultados de la minoría, los cuales corresponden a jueces supremos de la Corte Suprema y un funcionario del MINTRA, es comprensible la posición que han tomado respecto al tema de estudio, al alinearse al acuerdo cuarto del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y jurisdiccional, porque justamente la finalidad de los plenos es uniformizar criterios según lo acordado; en ese extremo a modo personal respeto el criterio de la minoría, pero no la comparto porque no existe norma expresa que indique que los trabajadores de confianza no tienen estabilidad laboral, los cuales están debidamente avalados por los doctrina y el antecedente nacional antes mencionado.

En consecuencia, se puede evidenciar que tanto los resultados de los instrumentos, como la doctrina y trabajos previos respaldan el supuesto jurídico planteado y por tanto se ha corroborado que la repercusión de la aplicación del criterio de la Corte Suprema es inconstitucional y perjudicial al denegar derechos conferidos por la Constitución y normas laborales, tales como el derecho al trabajo regulado en el artículo 22°, a una adecuada tutela jurídica ante el despido arbitrario prescrito en el artículo 27° y al artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.

Por otra parte, después de confirmar el supuesto general, cabe iniciar con la discusión del Objetivo específico I: Establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo. En ese sentido, a efectos de aclarar dicho objetivo se planteó como

Supuesto específico I: El criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta significativamente el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo (título preliminar, art. X, inciso 5 de la LGT), al no respetar la finalidad de dicho principio. Al respecto, a partir del instrumento de la guía de entrevista, se pudo advertir que la mayoría de los participantes fundamentan que efectivamente efectuando un trato diferenciado a los trabajadores de confianza que accedieron directamente, cuando la Constitución no admite alguna distinción para el reconociendo de ciertos derechos según la categoría a la que pertenezca el trabajador, por tanto se está vulnerando la aplicación del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo. Desde otra perspectiva, la minoría asegura que no afecta este principio porque cabe la diferenciación, teniendo en cuenta la calidad de trabajadores que constituyen los trabajadores de confianza ya que tienen remuneración más alta y ciertos beneficios; en ese sentido el estatus de los trabajadores de confianza con los trabajadores ordinarios no son los mismos en consecuencia no debe haber el mismo tratamiento.

Sin embargo, en el segundo instrumento guía de análisis jurisprudencial, según los jueces supremos consideran que se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 34° y 38° de la LPCL, y por consiguiente otorgar la indemnización por despido arbitrario; en razón que las normas mencionadas no hacen ninguna diferencia de trato entre trabajadores de confianza o dirección y aquellos que no tienen dicha condición. En ese sentido, en el tercer instrumento “guía de análisis videográfico”, el abogado Javier Dolorier, considera que este acuerdo de Sala Plena es inconstitucional por discriminatorio porque establece que una categoría especial de trabajadores no tiene derecho a ninguna protección en caso de despido arbitrario, cuando la Constitución establece de manera expresa esta noción y no se distingue entre una categoría de trabajadores y la otra, la LPCL tampoco establece una distinción con los trabajadores de

dirección y confianza con los trabajadores que desarrollen una labor común, ésta diferencia es inconstitucional por discriminatoria y va en contra al principio de igualdad de trato.

De igual manera, se halló el antecedente internacional mexicano de Brito (2014) en la tesis titulada “Trabajadores de Confianza en el nuevo Paradigma Laboral”, se indica que el legislador considera únicamente a los trabajadores de confianza, sujetos sin derechos, lo cual es discriminatorio y contradictorio a la regulación de la ley constitucional. Además, señala que es menester que la ley laboral que reglamenta el artículo 123° constitucional, implemente un mecanismo de tutela a fin de proteger y garantizar los derechos a los trabajadores de confianza. Del mismo modo, según Campos (2004) la LPCL no ha implementado un procedimiento especial de cese para los trabajadores de dirección y de confianza; en ese extremo y en aplicación del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, éste personal al igual que los demás están sometidos a las mismas normas de la LPCL respecto a las causas de extinción del vínculo laboral. En ese extremo, cabe señalar que específicamente sobre los resultados de la minoría, considero que es insuficiente justificar que por el hecho de que éstos trabajadores poseen características particulares y por asignarles una remuneración mayor con respecto a los demás trabajadores, sea razón proporcional y razonable para negarles la tutela jurídica ante un despido arbitrario, en principio los sueldos son determinados conforme el puesto de trabajo, eso no significa que por tener la calidad de confianza tengan un pago adicional; muy por el contrario debido a éstas particularidades se les han restringido una serie de derechos laborales y al aplicarse el criterio de la Corte Suprema se le estaría dejando en total desprotección cuando se les despida sin una causa que sea probada y a cero costo por parte del empleador.

En ese sentido, se ha confirmado que tanto los resultados de los instrumentos, como la doctrina y trabajos previos respaldan el supuesto jurídico planteado al reconocer la existencia de afectación al principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades, al hacer un trato diferenciado y negar derechos a ésta categoría de trabajadores, cuando la Ley no admite dicha distinción.

Por otra parte, después de confirmar el supuesto específico I, cabe desarrollar la discusión del Objetivo específico II: Determinar de qué manera el criterio de la Corte Suprema al

considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo. En ese sentido, se planteó como Supuesto específico II: El criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera arbitrariamente los derechos laborales de estos trabajadores, pues se estaría transgrediendo su derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y además por una causa subjetiva que no está válidamente reconocida en la ley. Al respecto, a partir del instrumento de la guía de entrevista, en la cual se verificó que la mayoría de participantes sostienen que consideran que las causas de extinción del vínculo laboral, incluyendo las del despido están taxativamente numeradas en la LPCL, y en ninguna de las causales de despido ya sean vinculadas a las de conducta o de capacidad está regulada la pérdida de confianza, en consecuencia al considerar que la pérdida de confianza es una causa de despido se está desconociendo el carácter taxativo de esa relación que se establece en la normas laborales, por lo tanto existe una vulneración de los derechos laborales. Desde otra perspectiva, la minoría de entrevistados consideran si bien no existe una regulación legal donde se reconozca la pérdida de confianza como causal de despido, pero ante dichos vacíos cabe la interpretación o la aplicación de las fuentes generales del derecho no solo la Ley, sino también la doctrina, los precedentes vinculantes, y claro está la jurisprudencia la cual ha determinado por el estatus de que tiene éste personal no tienen estabilidad laboral.

Sin embargo, en el segundo instrumento guía de análisis documental, los jueces supremos argumentaron que si a los trabajadores que tienen la condición “de confianza” se les invoca la “pérdida de confianza”, como causal de despido, sin estar sustentada en un hecho objetivo relacionado a su capacidad o conducta conforme a los artículos 23° y 24° de la LPCL, les corresponderá el otorgamiento de la tutela indemnizatoria. En ese mismo orden, el tercer instrumento que se efectuó guía de análisis videográfico, donde el abogado César Puntriano, expone que la Corte Suprema ha dicho que si un trabajador ingresa directamente a un cargo de confianza, si empleador le dice te retiro la confianza no hay indemnización y eso la Ley no lo dice, eso es una decisión judicial, este retiro de confianza no exige pruebas, es subjetivo totalmente, y con este pronunciamiento se les está cerrando las puertas de poder reclamar su derecho indemnizatorio.

Asimismo, se puede observar el trabajo previo de Jiménez (2018) en su tesis titulada “Actos de Hostilidad: La Reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia se la república: CAS. LAB. 3636- 2010- Cusco” señala que “el retiro de confianza” supuesta causa totalmente subjetiva, según el Tribunal Constitucional resulta ser como un “medio extintivo” de la relación laboral especial, más no como un despido en estricto, pues perjudica al derecho al trabajo de los trabajadores de dirección y de confianza. En ese mismo sentido, el autor Gutiérrez (2014) señala que en el caso que se desvincule a un empleado que posee funciones de confianza, argumentando una causa no reconocida legalmente, como lo es la pérdida de confianza, la vía del proceso de amparo no será la adecuada para solicitar su derecho, y no podrá elegir por la reposición en el empleo, sino que únicamente le corresponderá reclamar el pago de la reparación legal por desvinculación arbitraria. Por otra parte, respecto a la posición de la minoría de entrevistados, respecto a lo señalado si bien es cierto no se establece únicamente la Ley, como fuente del Derecho, lo cual no está en discusión; no obstante considero que todo pronunciamiento jurisdiccional que emiten los jueces supremos a través de plenos jurisdiccionales deben fundamentalmente basarse a las disposiciones que ya están taxativamente regulada en nuestro ordenamiento jurídico, y por lo tanto no emitir un criterios apartados e inconstitucionales.

En ese extremo, se ha confirmado que tanto los resultados de los instrumentos, como la doctrina y trabajos previos respaldan el supuesto jurídico planteado al reconocerse que debido a que el criterio de la Corte Suprema considera la pérdida de confianza como una causal de despido, dicho criterio trae como consecuencia la vulneración de derechos laborales tales como el derecho de defensa, de trabajo, una protección adecuada frente al despido y evidentemente la afectación del principio de tipicidad y legalidad por considerar la pérdida de confianza como una causal válida teniendo carácter netamente subjetivo y más preocupante aún sin la exigencia de prueba alguna, restringiendo de este modo su derecho de defensa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA. La aplicación del criterio de la Corte Suprema frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo, repercute de manera significativa al infringir mandatos que están taxativamente regulados en la Ley, dado que se está afectando el derecho al trabajo regulado en el artículo 22° de la Constitución, asimismo a la protección adecuada que está regulado en el artículo 27° de la Constitución en razón a que una vez superado el periodo de prueba según el tipo de personal de confianza, éstos tienen derecho a la estabilidad de salida, la cual se traduce solo en el pago de una indemnización por despido arbitrario regulado en el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, entendiéndose que no cabe la reposición debido a su modo de acceso directo al cargo de confianza, pero sí corresponde el pago de indemnización.

SEGUNDA. El criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta la efectividad del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo regulado en el título preliminar, art. X, inciso 5 de la LGT, dado que en la LPCL, ni en la Constitución Política del Perú se establece la excepción de alguna categoría de trabajadores para el otorgamiento de la protección legal, por tanto el criterio que hacen los jueces de la Corte Suprema es inconstitucional por discriminatorio y va en contra al principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

TERCERA. El criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera arbitrariamente los derechos laborales de estos trabajadores, en razón a que las únicas causas de extinción del vínculo laboral, incluyendo las del despido están taxativamente numeradas en la LPCL, y en ninguna de las causales de despido ya sean vinculadas a las de conducta o a las de capacidad está regulada la pérdida de confianza, en consecuencia se está vulnerando el principio de tipicidad y legalidad al considerar un supuesto netamente subjetivo como causa válida de despido, además al no exigirse una prueba de la pérdida de confianza, se está transgrediendo el derecho de defensa del ésta categoría de trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

En principio, se recomienda que el Congreso de la República, realice la revisión de los convenios suscritos por el Estado a manera proponer la modificación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a fin de otorgar mejor precisión normativa en la en cuanto a las obligaciones y derechos de los trabajadores de dirección y de confianza.

Asimismo, se recomienda a la Corte Suprema convocar un Pleno Jurisprudencial Supremo con el propósito de uniformizar criterios a nivel jurisprudencial respecto a la estabilidad absoluta o relativa a la que pertenece ésta categoría especial de trabajadores de acceso directo, en base a razones objetivas y acorde.

Para concluir, se aconseja a los futuros investigadores de temas relacionados a la presente investigación, específicamente para la aplicación de la guía de entrevista se recurra a jurisprudencia con amplia trayectoria en materia laboral, a fin de profundizar los alcances requeridos.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2010). *Cómo hacer investigación cualitativa Fundamentos y metodología*. México. México: Paidós Educador.
- Baptista, M., Fernández, C. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.) México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá. Colombia: Prentice Hall
- Brito, M. (2014). Trabajadores de Confianza en el nuevo Paradigma Laboral (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?id=oai:tesis.buap.mx:1001152>
- Carrillo, M. (2001). La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. (Informe laboral) Recuperada de: http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art21.PDF
- Freire, V. (2016). Alcances de la calidad de empleados de exclusiva confianza de los altos directivos públicos en materia de remoción de sus cargos (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/egf866a/doc/%20egf866a.pdf>
- García, M. (1975). *Curso de Derecho de Trabajo*. Barcelona, España: Ariel.
- Gutiérrez, A. (2014). *La Protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. Perú: Ius et veritas.
- Jiménez, L. (2009). *El despido en el Perú*. Lima. Perú: Actualidad Empresarial N° 178
- Jiménez, M. (2018). Actos de Hostilidad: La Reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia se la república: CAS. LAB. 3636- 2010- Cusco) (Tesis de maestría). Recuperada de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRI_001.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Machicado, J. (2010). *La Costumbre*. Bolivia, La Paz: Apuntes Jurídicos.
- Marín, A. (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid, España: Editorial Paraninfo
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Obregón, T. (15 de marzo de 2009). Revista área empresarial (Informes laborales): Los trabajadores de Dirección y de confianza. Recuperada de: http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_9287_48246.pdf
- Paredes, J. (2012). Estabilidad Laboral en el Perú. (Artículo académico). Recuperada de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53
- Sampieri, H., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Sunafil (2017). Alerta laboral Perú. Recuperada de: <https://alerta-laboral.com/2017/09/30/faltas-injustificadas-para-despido/>
- TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Supremo N° 003-97-TR
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica. Cuantitativa, cualitativa, mixta*. (5ta ed). Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L., editor.
- Zapata, D. (2018). La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral N° 18450-2015 (Tesis pre-grado). Recuperada de: http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/usat/1199/TL_Zapata_TapiaDianaMarilis.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS DEL CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DEL TRABAJADOR DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA DE ACCESO DIRECTO, LIMA 2017
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en lima, 2017?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 1 ¿De qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 2 ¿De qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo?</p>
SUPUESTO GENERAL	La aplicación del criterio de la Corte Suprema frente el despido arbitrario del trabajador de dirección y confianza de acceso directo en lima, 2017 repercute de manera perjudicial para ésta categoría de trabajadores; ya que dicho criterio no responde a lo establecido en los artículos 22° y 27° de la Constitución.
SUPUESTOS ESPECÍFICOS	<p>SUPUESTO ESPECÍFICO 1 El criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta significativamente el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo (título preliminar, art. X, inciso 5 de la LGT), al no respetar la finalidad de dicho criterio.</p> <p>SUPUESTO ESPECÍFICO 2 El criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera arbitrariamente los derechos laborales de estos trabajadores, pues se estaría transgrediendo su derecho a la estabilidad laboral y además por una causa subjetiva que no está válidamente reconocida en la ley.</p>
OBJETIVO GENERAL	Analizar de qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en lima, 2017.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>OBJETIVO ESPECÍFICOS 1 Establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICOS 2 Determinar de qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.</p>
CATEGORIAS/ SUBCATEGORÍAS	<p>CATEGORÍA 1: Despido Arbitrario</p> <p>SUBCATEGORÍAS: - Indemnización por despido arbitrario - Pérdida de confianza como causal de despido</p> <hr/> <p>CATEGORÍA 2: Trabajadores de Dirección y de Confianza de acceso directo</p> <p>SUBCATEGORÍAS: - Principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo - Derechos laborales</p>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre: OJEDA, MELENDES, OCHOA
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Vicedecano
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Criterios de Evaluación"
- 1.4 Auto(A) de Instrumento: 11FANF/A.01

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE												
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85			
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ADECUACIÓN	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógca.												X	
5. EFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CIENTIFICIDAD	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													1
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico.												1	X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

93 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima 17 de abril del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
44258125 Telf: 990031193

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROMERO BENDEZU, HUGO MIGUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV LIMA NORTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUTA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: MEJÍA REYES, TIFFANY ALEJANDRA

D. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRI'mUOS	INDICADORES	INACEPTABLE					ACIPI'AIU						
		40	45	50	55	60	65	70	75	80		85	
1 CLARIDAD	Esta formulado con le nguaje co mprensible.												/.....
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las !eyes y principios científicos.												/
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												/
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organizacion lógica												/
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												/
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												/
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												/
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												/
9 METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												/
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

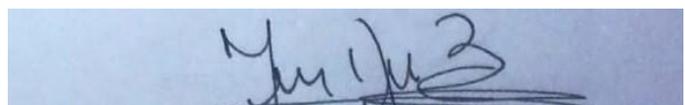
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

eg

fjoo

Lima, 10 de Abril del 2019



VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellido y Nombres: 64: Rei A... T Q.P.A. # Q... '19.
 I.2. Centro, institución donde labora: X.V. Mg II
 13. Nombre del instrumento motivo de evaluación: f V
 14. Auto.(A) de Instrumento: M.e. - 4 T f.f. fl: AA

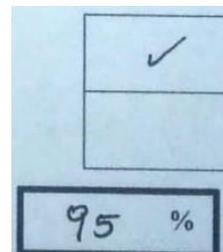
II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						ACJ.P.A.M.L.&			A			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	as	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible												X'	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												X'	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												"	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

m. OPINION DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación



IV. PROMEDIO DE VALORACION:

uma, 10. cle Ai, ... l, del 2019

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

11. Apellidos y Nombres: DR. DAVIDA MEDINA, Q
 12. Cargo e institucion donde labora: Docente UCV UMP. rJorz.
 13. Nombre del instrumento motivo de evaluacion: (A)
 14. Autor(A) de Instrumento: T. FANY f. LE. J. i.!! : If-

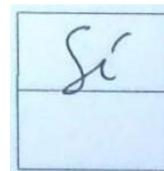
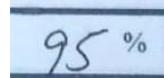
II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACION	Responde a la formalidad de la investigacion													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios cientificos													X
3. ACTUALIDAD	Considera informacion actualizada acorde a las necesidades reales de la investigacion													X
4. INTELIGIBILIDAD	Esta adecuado para valorar las categorias													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre las problemas, objetivos, supuestos juridicos													X
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una meta clara y diseño aplicadas para lograr verificar los supuestos													X
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relacion entre las componentes de la investigacion y su adecuacion al Metodo Cientifico													X

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con las Requisitos para su aplicacion
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicacion

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lima, *as Ahr,*) del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: **9M '29**
 1.2 Cargo e institución donde labora:
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4 Autor(A) de Instrumenta:

II. ASPECTOS DE VALIOACI6N

CRITERIOS	INDICADORES	INACEYfABLE						MINIMAMENn ACEPTABLE			ACD'I'ABI&			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACI(>N	Responde a la formalidad de la investigación.													/
2. ODFITIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													/v
1. ACTUALIDAD	Considera información actualizada acorde a las necesidades reales de la investigación.													/
4. INTF.NCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													"/
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													/
6. METOOOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos													/
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Metodo Científico													/

ID. OPINION DE APLICABILIDAD

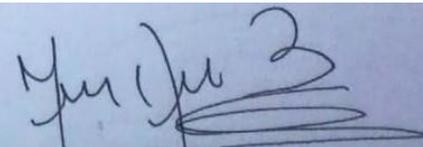
El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

97 %

V. PROMEDIO DE VALORACI6N:

Lima, J de .Al:rl J del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 464910332

VALIDACION DE INSTRUMENTO

1.2 Curso en el que se labora: -

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación

1.4 Autor(A) de Instrumento: Mr 12ey

D. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE					
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1 PRIORIDAD	Responde a la finalidad de la investigación												X
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos	-		--									'i
3 ACTUALIDAD	Considera información actualizada acorde a las necesidades reales de la investigación												y:
4 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												'I
5 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X
6 METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X
7 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico												y

W. OPINION DE APLICABILIDAD

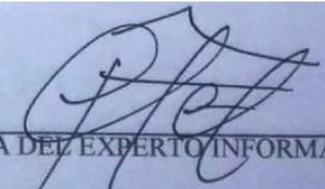
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Si

95 %

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lim () idea 6ri /del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1. J. Apellidos y Nombres: Qomé. f?-O..-... H. (?:? Mwa°
 2. Carso e institución donde labora: ... U.MA...&TQ
 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: u.f ..- ..A 4. S...v.V!P!! - f10
 14. Autor(A) de Instrumento: Me RE;[6.S. T if fJt.My ..A ']'

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						ACEPTABLE					f5	
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	BS	90		
1. PRESENTACION	Responde a la formalidad de la investigación													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													X
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada acorde a las necesidades reales de la investigación													X
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINION DE APLICABILIDAD

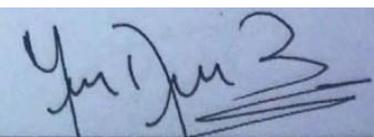
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

E7

96 %

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Lima, JQ. **Abril.** del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 4041101 T-16: 964910332

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GARCÍA TABOADA, AUGUSTO FORTUNA
 1.2. Cargo e institución donde labora: Doc UCV LIMA NORTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: VA, DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: e, (... '5,S, TEFANY ALEJANDRA

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADORES	INACI:ffABU					MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 PRESENTACION	Responde a la finalidad de la investigación.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada acorde a las necesidades reales de la investigación.													X
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos													J
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico													X

III. OPINION DE APLICABILIDAD

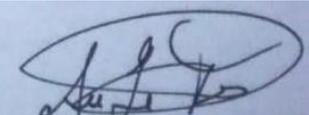
- El Instrumento cumple con los Requisites para su aplicacion
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDJO DE VALORACION:

LJ

qs - %

Lima, 11 de AWI del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 3 – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “*Análisis del criterio de la Corte Suprema frente al Despido Arbitrario del trabajador de Dirección y Confianza de acceso directo, Lima 2017*”

Entrevistado (a):

Cargo/Profesión/Grado Académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar de qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en Lima,

1. En su opinión, ¿De qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de dirección y de confianza de acceso directo?

2. ¿Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitución para garantizar una adecuada protección por despido arbitrario a ésta categoría de trabajadores? ¿Por qué?

3. ¿Tiene conocimiento si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el derecho indemnizatorio de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo?

Objetivo específico 1

Establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el

4. En su opinión, ¿Cómo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?

6. En su opinión, ¿nuestra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario?

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

7. En su opinión ¿De qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

8. Desde su punto de vista ¿Es viable despedir a un trabajador por una causal que no está regulada válidamente en la ley, como es la pérdida de confianza? ¿Por qué?

9. ¿Usted cree que nuestra legislación laboral requiere la incorporación normativa de un régimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo? ¿Por qué?

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado

GUA DE ENTREVISTA

Título: "Análisis de criterio de la Corte Suprema frente al Despido **Arbitrario** de trabajador de Dirección y Confianza de acceso directo, Lima 2017"

Entrevistado (a): SILVIA E-MPEA2ATQ.2., IBAZUA SANJUAN C UZ

Cargo/Profesión/Grado Académico: AB06 AOA y Doctorado en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación a Distancia

Institución: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (p.j.c.p)

a

(f) Objetivo general

Analizar de que manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en Lima, 2017.

1. En su opinión, ¿De que manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de dirección y de confianza de acceso directo?

RESPUESTA (EN AUDIO)

2. ¿Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitución para garantizar una adecuada protección por despido arbitrario a esta categoría de trabajadores? ¿Por que?

RESPUESTA (EN AUDIO)

3. ¿Tiene el Tribunal Constitucional pronunciado sobre el derecho de los trabajadores de confianza y de dirección a un despido directo?

RESPUESTA

(EN AUDIO)

Objetivo específico 1

Establecer de que manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

4. En su opinión, ¿cómo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

RESPUESTA

(EN AUDIO)

5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?

RESPUESTA

(EN AUDIO)

6. En su opinión, ¿nuestra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario?

RESPUESTA

(EN

AUDIO)

Objetivo específico 2

Determinar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la **perdida de confianza** como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

7. En su opinion ¿De que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar **la perdida de confianza** como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

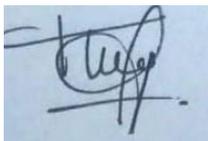
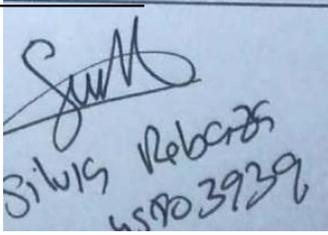
RESPUESTA (EN AUDIO)

8. Desde su puoto de vista ¿Es viable despedir a un tra bajador por una causal que no esta regulada validamente en la ley, como es la perdida de coofianza? ¿,Por que?

RESPUESTA (E°N AIJDÍa-L')

¿Usted cree que nuestra legislacion laboral rcquiere la iocorporacion normativa de un regimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de direccíon y confianza de acceso directo? ¿,Por que?

RESPUESTA (EN AUDIO)

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
	



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Análisis de/ criterio de la Corte SIIpremafrente al Despido Arbitrario del trabajador de Direcci<in y Conjianza de acceso directo, Lima 2017"

Ent revis tado (a): 't• by,,{ 'SgcJ:, C...v,,ru (11,t'0Y'''

Cargo/Profesi(m/Grado Academico: 3º/tl - f.k - ct..l\w-

Instituci(m: Corte Superior de Justicia de Lima

(£

Objetivo general

Analizar de que manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en Lima, 2017.

1. En su opinion, ¿De que manera la aplicacion del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de direccion y de confi8117.8 de acceso directo'!

1-e,Ut.v1{(e 6-1/ 0N. < pSt V "- Gv <t. 41
-vz\ "--1\.(i-t\ 6...t. \ '- iJk L...v Y-t. d.n' &iN...<N-
r ({-t,"11W . L id kusf',>l\,vj A... t..lt, {V\t.,, Sa.A. k lo;
f''''\ vli. (A 'Ld p <'--4--r''-I\ \ " 'x' ,/'[k. io.J. > t\N,t\.

2. ¿Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitucion para garantizar una adecuada protection por despido arbitrario a esta categoria de trabajadores? ¿Por que?

{c'''; ?>c.K- c;) '' -- - t,X'' ey 4.V.-f.; a...'' \ 4 \? Lt.cM
L-J-x... \:,, 05(':-7|rJ.SLJ. k. ''-J). Ur r{1'.i.'-> e--= 1,,-
''- -tW1>..l,t J.t,19- C:oS.sl5 .t...lo U)J--C\Cl.. - - -
t,r\ <1.-'l..v ''- c., \. i! + 1/2Q. AoOt.J

constituyen los trabajadores de confianza.

Objetivo específico 2

Determinar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

En su opinión, ¿De que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la **perdida de confianza** como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

Yt... que... NA., l.
pues este tipo de trabajadores tienen todos los derechos y beneficios laborales que la ley reconoce con la única excepción del pago de la indemnización por despido, lo cual ellos conocen desde su contratación.

Desde su punto de vista, ¿Es "lícito" despedir a un trabajador por una causal que no está regulada validamente en la ley, como es la pérdida de confianza? ¿Por que?

Yt... Q.R... d... M... c. 1/4

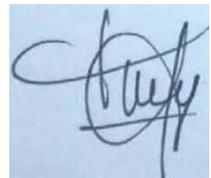
y entiendo que eso es lo que ha rechazado la Corte Suprema de Justicia.

¿Usted cree que nuestra legislación laboral requiere la incorporación normativa de un régimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo? ¿Por que?

i.v... M... r... ..t.,i] ... c.o.-?v-tl-s..
... f... Jt... -A k... w--1: ... uitJ W... 4
... Ari... " I)... o 'l-v<rt r (v, "" " j f?<(Vll.O.-.A)

establecer de manera clara en que casos podría

C... 'l.-" e-t..M (l.A..cJv... (l: MP y{ ..-(k. -t) ... J..i) b) ... R->Sc>n..t')
... r Q..f"Vlt-nV\ -r\A\.. cr: r. J..,\...t.ft.lvt..J]- k Co> A\ \-o.\;o/1--

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
	<p>PODER JUDICIAL</p> <p>..... Or. BENJAM HUAS CANTARO JUEZ SU RIOR Primera Sala Laboral Perm11nente-NLPT CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p>



GUÍA DE: ENTREVISTA

Título: "Análisis de criterio de la Corte Suprema frente al Despido Arbitrario de trabajador de Dirección y Confianza de acceso directo, Lima 2017"

Entrevistado (a): Jorge Alberto Larrea De Rossi

Cargo/Profesión/Grado Académico: Secretario Técnico del CNTPE / Abogado/ Titulado.

Institución: Ministerio de Trabajo, Promoción del Empleo

C

Objetivo general

Analizar de que manera la jurisprudencia de la Corte Suprema respecto al despido arbitrario de los trabajadores de confianza de acceso directo en Lima,

1. En su opinión, ¿De qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema respecto al despido arbitrario del trabajador de confianza de acceso directo? La Corte Suprema en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional del 22 de mayo de 2018, estableció que aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario en caso el empleador les retire la confianza. Dicha disposición implica que el retiro de la confianza en el caso de los trabajadores antes mencionados, sea considerada una causa válida de despido.

¿Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitución para garantizar una adecuada protección por despido arbitrario a esta categoría de trabajadores? ¿Por qué?

Es preciso recordar que este tema ha sido materia de ardua discusión: incluso ha generado jurisprudencia discordante de la misma Corte Suprema, la cual en algunas oportunidades ha pronunciado en contra de la indemnización de los trabajadores de dirección o confianza.

es el caso de las Casaciones 14382-2015-Lima y 18450-2015-Lima y en otras a favor de ella, como es el caso de las Casaciones N° 33106-2016-Lima, 04217-2016-Lima, 04-2010-Lima, 122-2010-Lima y 3002-2012-Lima; siendo que, hasta un nuevo pronunciamiento sobre el tema, el criterio jurídicamente aceptado será el del V11 Pleno Laboral de 2018.

2. ¿Tiene conocimiento si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el **derecho indemnizatorio de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo?**

Si, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el tema, ejemplo de ello es la sentencia recaída en el expediente N° 03501 -2 006-PA/TC, en el cual el Supremo Tribunal asume una posición concordante con el criterio del VII Pleno Laboral.

(1)

Objetivo específico 1

1: establecer de que manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

3. En su opinión, ¿Como el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

No puedo afirmar que el criterio de la Corte Suprema "viola el principio de igualdad como afirma la interrogante, para determinar ello, primero debiera establecerse si la diferenciación realizada por la Corte está basada en criterio objetivo: razonable, en caso sea así. Deben analizarse si se trata de una medida que vulnera el principio de igualdad. Solo después de ello, podría determinarse si estamos frente a una medida que vulnera el principio de igualdad.

4. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?

Como refiero anteriormente, a fin de establecer si se vulnera o no el principio de igualdad, es necesario analizar medidas concretas y someterlas a un test de igualdad a fin de establecer una posible vulneración. Siendo que, en el caso de los trabajadores que fueron ascendidos y en razón de ello, calificados como de confianza o dirección, resulta razonable que estos puedan regresar al puesto anterior ante el retiro de la confianza, como lo señala la Corte Suprema.

5. En su opinión, ¿cómo se relaciona la legislación laboral basada en la confianza con los trabajadores de confianza y con las demás categorías para establecer seguridad en el empleo y el pago de indemnización por despido arbitrario?

Si, es sabido que existe una diferencia en el tratamiento que recibe el despido de trabajadores de confianza y dirección respecto del resto de trabajadores, conforme se viene señalando: no obstante, es preciso mencionar que no toda diferenciación es negativa ni constituye necesariamente un supuesto de discriminación.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido, vulnera los derechos laborales de los trabajadores de confianza, en contraposición a lo establecido en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. En su opinión, ¿cómo se relaciona la legislación laboral basada en la confianza con los trabajadores de confianza y con las demás categorías para establecer seguridad en el empleo y el pago de indemnización por despido arbitrario?

Como se menciona anteriormente, el presente caso ha sido materia de un arduo juicio de la Corte Suprema, generándose un pronunciamiento judicial. Desafortunadamente, si bien no puedo afirmar que la Corte Suprema vulnera derechos laborales con sus pronunciamientos sobre la materia, para determinar ello, lo primero que debemos analizar de manera concreta es cada medida establecida por la Corte Suprema bajo el mirador de la igualdad establecida por el Tribunal Constitucional.

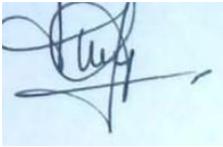
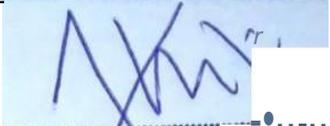
7. Desde su punto de vista, ¿es adecuado despedir a un trabajador por una causa que no está regulada expresamente en la ley, como es el caso de la pérdida de confianza? ¿Por qué?

Desde ningún punto de vista es legal el despido que no se sustenta en una causa justa: sin embargo, es necesario recordar que el recurso de la confianza, a su vez, en sí mismo es una causa válida de terminación del vínculo laboral, conforme lo establecido por la Corte Suprema.

8. ¿Cree usted que nuestra legislación laboral requiere la incorporación de una norma especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de confianza de acceso directo? ¿Por qué?

Es preciso mencionar que los trabajadores de confianza y confianza poseen los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores y se sujetan a la normativa que les corresponda. En el ámbito de la legislación laboral, en el que se encuentran laborando, la Constitución y el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Laboral consideran que diversos proyectos de Ley General de Trabajo contemplan un capítulo destinado

a regular la actividad laboral de los trabajadores de dirección, y en la mayoría de ellos se **seftala** que las condiciones relativas al cese, incluido el monto de la indemnización por despido, se fijan en el contrato de trabajo, debiendosc aplicar la Ley de modo supletorio en defecto de la estipulación expresa.

Firma de l11 Entre, istado rn	Firmn y ello del Entrevistado
	 

3. ¿Tiene maodmieato si el Tribuaal Coastitudoaal se lla pronunciado sobre el derecho
illemllizatorio de los trabajadores de dirección y de confianza de acaao _ _ _ _

I.kd YA> "o" "ca;c..fo"

O b ietivospecifico 1

Establecer deque manera el criterio dela Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrano, afecta el principio de l igualdad ante la ley, de trato y de oportu.nidades en el empleo.

4. En su opinion, ;,Como el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemoizacioo por despido arbitra rio afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

S.. 'f-C:d"t-.clo c- , j.GV:t.cJ.o k : : _VU1 ,e _ _
SU;> cA< J y-' v-o "'-fri .f cl 1/2,

5. A su criterio, ;,en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y deoportunidades en el empleo, entre el personal de confiaoa de acceso directo y los de promocion? ;,Por que?

i 1/2 Mc. r,0,0rao... - = ' -''' Ca.0. --4--;i..- l:..(J-- ' -- le- o+r

6. En su opinion, ;,nuest ra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de direccion y confianza y con las demas categorias para establecer segim su clasificacion el pago de indemnizacion por despido arbitrario?

St, - +rcba s ,k .t.i, fG.4c ..-,hi".. r-+Y1 c.o- fo w.. f 1w, UIA.c.. -fl'-.}c..c a: t s;cl.. (. It}',L..c:"'

Objetivo específico 2

Detenninar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la **Pfflfida** de confianza como causal de despido vulnera Jos derechos Jaborales de los trabajadores do dirección y confianza de acceso directo.

7. En su opinion ;,De que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la **perdida de** confianza como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

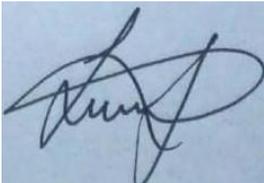
b'' o,,k CJJO, wLMri.. ck IM. rv..uj c..Str l.h.: y generación
mucha suspicacia para no reconocer sus beneficios social producción
en total desamor

8. Desde su puoto de vista ;,Es viable despedir a un trabajador por uoa causal que no esta regulada validamente en la ley, como es la perdida de confianza? ;,Por que?

No c,, i lolt. FOR e,, ta w.>C-M.«. y
en caso no esté regulado en la norma debería ser favorecido el
trabajador por el principio ^{indubio} pro operario.

9. ;,Usted cree que nuestra legislacion laboral requiere la incorporación normativa de un regimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo? ;,Por que?

El dU!-t"f'- "-Jwrr- ""- {1/4J CFCA " f... c# o4J,
con esta categoría de trabajadores.

Finna de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
	

GuiA DE ENJREVISTA

Tftulo: "Anal/sis del crlterlo de la Corte Supremafrente al Dapldo A""""""Io M
trabajador de Direcclon y Conjianz.a de acceso directo, Uma 1017"

Entrevistado (a): DR. GAMBONAL ROMAN GERARDO STAWER

Cargo/ProfesiOn/Grado AcadCmico: Pr(7/ /JG/:, (;,J(JO/ Q)oc.,1.,(1_

Institucion: JC V,

Obietivo general

Analizar de que manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en lima,

1. En su opinion, ¿De que manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de direccion y de confiaoza de acceso directo?

CL /u, pnc.To lf.S. ;1,,1,cJo A 'lv. {S \})> 1 o,tl,)..r-A , S
A t, M 'i..c. ___ rtGo) Gr: G£:f).L;N u A J OI 2 | CC..1 1>N. S IN {3 IJtJ(..f-lu.' ,
_oQ G)£.i | t A(l..L.t;) l..l\ G:>N f, ,ov..l P

2. ¿Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constituci(m para garantizar una adecuada proteccion por **despido** arbitrario a esta categoria de trabajadores? ¿,Por qu ?

fNC> L.A} to o L.l (vi;r> lo III (?^fVltl.{l? h).J 0€S/ltvi.f13IIP
6)i J A fN)_A i'v)cL,0 6) .L LS IH)D

3.1. ¿Tiene conocimiento si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el derecho indemnizatorio de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo?

01; C.O.N. (L. 21.000) art. 170. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el caso de los trabajadores de confianza de acceso directo, pero no en el caso de los de dirección.

Objetivo específico 1

Establecer de que manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

4. En su opinión, ¿como el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

Por parte del Estado porque vulnera los anteriores plenos casatorios. Lugar los coloca en un extremo de indefensión.

5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por que?

Acceso al cargo pero ambos manejan información confidencial y emiten informes para la dirección. LVP o PMDOs (H. Oj. \$0. J. Oj. L. V. L. > ., -20 (L. ft.) 1, 1, A (S. Kl.

6. En su opinión, ¿nuestra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario?

PLT/LI SC X/L1 "1.S. f>III (JI).)



Objetivo específico 2

Determinar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar III de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los **trabajadores de dirección y confianza de acceso directo**.

7. En su opinión ¿De que manera el criterio de la Corte Suprema al coosiderar **la penlida de confianza** como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

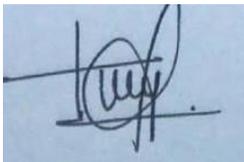
LiA U>Nfd),J2,1 l::tA 5109 (2... Ot'JO,-J'Pr-'11: (J,IJ1 fl **CONCEBIR DISCRIMINACION EN TAF TRABA JADORES EN IGUAL DAD CONDICIONES LABORALES (RESPONSABILIDAD).**

8. Oesde su punto de vista ¿Es viable despedir a un trabajador por una causal que no esta regulada validamente en la ley, como es la perdida de confianza? ¿;Por que?

NO Dt8L r tfl I-1\1 10 pd DCI I-0.M.O t/l L Op Po(Loc.C, Vcl N t w i.J), Ol, fl L-C "> "L (...Jv: "(1.1)05 (l t; N ? \$ IH-C t1rJ2 tJd)

9. ¿;Usted cree que nuestra legislacion laboral requiere la incorporacion normativa de uo regimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo? ¿;Por que?

C)M (?\'1-Th t')E : 1.: N 1 pct l:'As A t.> ()p a. tl t l')J: f (2. VI (l.. 1..l)5 f.o (\ V.M.V IV 10) "V /J l.,.1 Q.:> fiu tp t./ P6l-07i ct .,., /J l..o-> &J V':1L O} \, / D)D<iA LI...S Ot l:- jjo.s. j f/A-O t/ J/t'.bf16,S

Finna de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
	

GUJA DE ENTREVISTA

Titulo: "Análisis del criterio de la Corte Suprema frente al Despido Arbitrario de/ trahaja,lor de DireccMn y Conjianza de acceso directo, Lima 1017"

Entrevistado (a): ABEL MARCIAL, ORUNA RODRIGUEZ

Cargo/Profesion/Grado Academico: A e, o c; AD O Y D,;)a:....n-E, Dt Def2f€.t-\O L.Asa(I,AL

Institucion: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LIMA NORTE

Objetivo general

Analizar de que manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en Lima, 2017.

1. En su opinión, ¿De que manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de dirección y de confianza de acceso directo?

Por ihv, M en fl. fJo t<. l)».t 41 /tr' o" e, o u.c. /MINC: 1 If/
£j Jc>vJ? le

2. ¿Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitución para garantizar una adecuada protección por despido arbitrario a esta categoría de trabajadores? ¿Por que?

IA U)g./J17rvC, (p 6.A'-Atv-1'l)A. c, 9N"/.lp IV .N
--:/A 4t1 JJ,,h!O
J--- ---

3.

1. TI• conocimiento si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobn el.....
indeamizatorio de los trabajadores de direcci6n y de confianza de **acceso dincto?**

„S/ LL-1,(1,14144 1-1-9 6' .JT44 I/ c " Ge,-' t.,iJ&A""e.A/f.t (,.:DU"
t!JTC fl,,,-

J:

Ob ie tivo especficol

Establecer de que manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnizaci6n por despido arbitrario, afecta el pnncipio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

4. En su opinion, ;.C6mo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnizaci6n por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

S. "EXISTE DIFERENCIA EN EL TRATO. EN MI OPINION LOS
QUE ACCEDAN AL PUESTO DE CONFIANZA INDISTINTAMENTE
DEBERIAN TENER EL MISMO TRATAMIENTO.

5. A su criterio, ;.en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promocion? ;.Por que?

0,' tjt;l ef'cer:1 J)et oi.r.,Ot>J/U -r'7v' _ P_t..L-/(
tutre JvY#M

6. En su opinion, ;.nuestra legislaci6n laboral hace distincion entre los trabajadores de direcci6n y confianza y con las demas categorias para establecer segim su clasificacioo el pago de indemnizaci6n por despido arbitrario?

Ji ,£,l .Re/-lu.- 4 ks ?Z4 J?/IM o 7C"Nz,(EL
f>(hff-LJ : .J Mt"J4.(ft -r1<.,4. ef)Ac:.....; ? /Ac..UG
/4J,tt;P l,t" 1 // y. / l... v1;(-ec,/:1/,



G UÍA DE ENTREVISTA

Título: " Análisis de criterio de la Corte Interamericana al Demandado Arbitrario del trabajador de Dirección de Confianza de acceso directo, Lima 2017"

Entrevistado (a): **LILIAM LESLY, CASTRO RODRÍGUEZ**

Cargo/Profesión/Grado académico: **Docente P.BDGADA de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales - UNIVALLEJO**

Institución: **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LIMA NORTE**

Objetivo general
El presente estudio tiene como objetivo general analizar el impacto de la sentencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el ámbito de la confianza de acceso directo de los trabajadores de la Dirección de Confianza de Acceso Directo de la Universidad César Vallejo, Lima, 2017.

I. En su opinión, ¿cómo manifiesta el criterio de la Corte Interamericana repercute frente al Demandado Arbitrario del trabajador de dirección de confianza de acceso directo?

Según el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a un debido proceso, a ser oído y a ser juzgado por los tribunales competentes de la ley. Asimismo, el artículo 70 del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad César Vallejo establece que la Dirección de Confianza de Acceso Directo es un órgano de la Universidad que tiene a su cargo la gestión de los procesos de selección y contratación de personal docente e investigador.

2. Considere usted, que el criterio de la Corte Interamericana toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitución para garantizar una adecuada protección por el Demandado Arbitrario esta categoría de trabajadores? ¿Por qué?

Considero que el criterio de la Corte Interamericana sí toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitución para garantizar una adecuada protección por el Demandado Arbitrario esta categoría de trabajadores. Esto se debe a que la Corte Interamericana ha reconocido que el debido proceso es un derecho fundamental que debe ser respetado en todos los casos, independientemente de la categoría de los trabajadores.

3. "Tiene conocimiento si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el derecho de indemnización de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo?"

¿...! l Pn6vi4H6,...-r6 GL tfbi&J.c..JAL cou rt1 ""t1..lek, ...4 (

HABÍA DICHO QUE ESTOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, SIN EXCEPCIÓN DE CATEGORÍAS DE TRABAJADORES

U: Objetivo específico 1
 E establecer de que manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

4. En su opinión, ¿cómo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

Vuluef2-A £3L Pfl.JI--ICI'P/O r:6 /CU'IL..MD AJ-r6 'A LBY 1)6

TRATO Y DE OPORTUNIDADES DADO QUE SE LES
 Dsl c /t...t...-IA- pt, IA- PrLD-rGCC-10';J L&ClA-L C ,AJr;;e,J..fu , we, O. .,)
 Y SU DERECHO AL TRABAJO .

5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?

S(l p;n..GA...6 €-L. PB µ L- Co c,,o,..,F, A fJ;:JC So...t

Prl-oMo v11:>0,S -:16A.JS1..J opuoAJ b6 v25po.r-lu ow AL. Pc.6.s-ro &.JTEft.l°l..

AL DE CONFIANZA, MIENTRAS QUE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE ACCESO DIRECTO NO TIENEN DERECHO A NINGUNA PROTECCIÓN

F-/l..5JJ-r6 ;: pa fl.-1:>1Jll.. Of=- a:>A At.,'LA .

6. En su opinión, ¿distingue la legislación laboral entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario?

No, c..LJPr'"Do LA- Co...rt-, -rvC...iW 'toU:> .P6L 'Ptt.C/4;e
 GL fl.AOA-JIO t.012- .1e...6- U/JA- CLJ.IQ...A prt.Ot"€'1/a=> .<I " }erPIOC,

P(w)1rt'LAfl-lQ "-'o 1+Ac.e. ST/'-LJO-; , t1t'.& A Q.M.6 -nib DE. CPIL.

L.5- (...)(llt:7.Spo...1>6 'I A G...ug...e.r .10 6J u::...5.Eeu.6-.c..tA "TOOO -r "3Ar.:ort...

TIENE PROTECCIÓN

Objetivo específico 2

Determinar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la perdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

7. En u opinión ;.De que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la perdida de confianza como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

LA PÉW 10A D6 CDN f=,bu"Z.A '1--fo pue-!16< e(L una cvESna.;;
NÉTAMENTE SUBJETIVA Y OTORGAR PODER DISCRECIONAL
AL EMPLEADOR CONULCA O VIOLA EL DERECHO
FUNDAMENTAL AL TRABAJO.

8. Desde su punto de vi ta ;.E viable de pedir a un t ra ba ja dor por una ca usa l que no esta regulada valida mente en la le , como es la perdida de confianza? ;.Por que?

No Al- MA-n..&e.....i 06- Q....,e; E:L- EHPI...otr.:o12.. DeC)E T5-6 r"l.-
UNA CAUSA OBJETIVA PARA DESPEDIR, DEBERÍA
GARANTIZARSE UNA TUTELA (INDEMNIZACIÓN) POR EL
TIEMPO DE SERVICIO.

9 . ;.Usted cree que nue tra legi laci6n laboral requiere la incorporaci6n nor ma tiva de un regimen especial que garantice lo derecho laborale de los tra ba jadore de direcci6n y confia nza de acce o directo? ;.Por que?

SÍ, ES PERTINENTE LA GARANTÍA t>e LOS /)6 /LE,c..f+O I
LAOO/...bt.6S DE CO...> tl.-M1,M-t) c.Qu LA c.o.us-1,..-v c.10 :::i
CONVENCIÓNES PARA TUTELAR LOS DELECADOS DE LOS
,µ06 /11-c:,cfU;:,5 2>1(IEc.G4o.J Y .ltui,-.l W"Z--C)

Firma de la Ent revis tadora

Firma y Sello del Entrevistado

ABOGADA
C.A.L. N° 43282



GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Análisis del criterio de la Corte SI Iprema frente al Despido Arbitrario del trabajador de Direccion y Conjianza de acceso directo, Lima 2017"

Entrevistado (a): D(, Ut2-0 LuSMA N FuEt-!TtS LoBATO

Cargo/Profesion/Grado Academico: {j}/2.E,S It>c.-...i" T'6 l::E, LA €Gur-Jt).p. £?AL.A LA-ePt2.AL (2.µp..i-J .,-6

Institucion: Co R.T.E- 8.> Pc.R.IOQ. C6 3°us17 c 1A t:>6 UH-A

(J

Obietivo general

AnaJizar de que manera la aplicaci6n del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de direcci6n y confianza de acceso directo en Lima, 2017.

1. En su opinion, 4De que manera la aplicacion del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de direcciony de confianza de acceso directo?

& LU.it r(Jl.,L(CQ-:pJ JC -=- ::k V,-c::li &c/
c.. f-<:4.-h: IM ...el. I,v- Lo±0::H< t- " ,<h ir: k L. (>=M.h'c.14
(/"" d-(,rt t: w'-# ill.d. l?"IM Ze>. J tfv -

2. 4Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitucion para garantizar una adecuada proteccion por despido arbitrario a esta categoria de trabajadores? ;,Por que?

5 d.,'s J'.c.ec,... J-rc J

trabzgedores tienen caracteristicas distintas a los

ef?,J . &r :i(l...r't.t... c..-h:- cP e-fL-a:&rc
(TW-L c.c.t.,...s- cl O-t:) 'I .la) tM'tt"- v.-.....rl..... lp N.,.&..r- '4/i
r..tt "H c.o.l... r "ca.so ur-t...dt, i r-....c:..... J
t..fo.cek. .i«.. --re:cS.

3. La indemnización si el Tribunal Constitucional se llama ponencia sobre el derecho de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo

Si la indemnización a los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo es superior a la que corresponde a los trabajadores de confianza de acceso indirecto, ¿cómo se debe calcular?

Objetivo específico 1

Establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

4. En su opinión, ¿cómo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

No, porque el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario no afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

El criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario no afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, porque el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, se refiere a la igualdad de condiciones de trabajo y no a la indemnización por despido arbitrario.

5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?

No, porque el personal de confianza de acceso directo y los de promoción gozan de igualdad de condiciones de trabajo y de oportunidades en el empleo.

Cuando el personal de confianza de acceso directo y los de promoción no gozan de igualdad de condiciones de trabajo y de oportunidades en el empleo.

La desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción, se debe a la diferencia en el tiempo de servicio.

La diferencia en el tiempo de servicio entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

6. En su opinión, ¿nuestra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario?

No, porque nuestra legislación laboral no hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario.

La distinción en el pago de indemnización por despido arbitrario entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías, se debe a la diferencia en el tiempo de servicio.

La diferencia en el tiempo de servicio entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

La distinción en el pago de indemnización por despido arbitrario entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías, se debe a la diferencia en el tiempo de servicio.

La diferencia en el tiempo de servicio entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

La distinción en el pago de indemnización por despido arbitrario entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías, se debe a la diferencia en el tiempo de servicio.

Objetivo específico 2

Detenninar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar **la perdida de confianza** como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

7. En su opinion ;,De que manera el criterio de la Corte Suprema al coosiderar la **perdida de confianza** como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

LAA.S, d-N:c-.. <:&' (A..o wlc.u.rc.. .la-> J.,r.. ta-- 4-- odfe'>
fD.A tz, c:JC' la, c.v-oGo.-, p,c: {..... .u.e;.. cJ: ..-C. 6-n./
ofr J c..04.. ec rC..cc sh•-... .
,t,l-.,. ·J..O,, (..QM.> b. t. S, - .''' ,,-":;- ,...J. «A.·

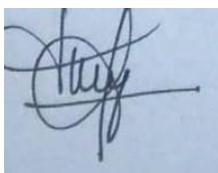
8. Desde su punto de vista ;,Es viable despedir a un trabajador por una causal que no esta regulada validamente en la ley, como es la perdida de confianza? ;,Por que?

CU., ...¼ cL....\ bca.cevk.o 1,4,0 loo a-; t.-. 51'-!..0
- . &. oc.Jv.·, ..n IA toy 'l d .:ni:
la. ei,w ·°' t, cl., '-i-t.A.Jo per ..J.
L:of...J. l..orJ . lc ..J..-, Ji-
J..1:J... f-r't e, ,... +;V..J... u..l ... --4 r-< l.cl" :'" <"pwoe...C!<

9. "f;,U **C**;;que mlsirategislación laboral requiere la incorporacion normativa de un regimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y coofianza de acceso directo? ;,Por que?

S 't...re. r (M.o...cf-o -f Ok 'o Lc.s1'r (c.-f'c...o e. C..
'90.. J <A,u- .a.-,-l-c / -fo-
OS
..... CcF .s i;fic-r,et f'''''' u .ro F c?4½:: ½-
oUFg..f.- 7 r:Lu-lv> '-et' '-4 r-crff•ua .

Firma de la Entrevistadora



Firma y Sello del Entrevistado

Dr

Segl
CORTE

E
Permanente
JUSTICIA OE LIMP.

... etc





GuiA DE ENTREVISTA

Tftulo: "Amilisis de/ crlterio de la Corte Suprema frente al Despldo Arbltrarlo di!/ trabajador de Direcc/011 y Confiam.a de acceso directo, Lima 1017"

Entrevistado (a): Il (A) y Cárdenas Rosas

C ar go/P rofesion/Grado Academico: Ma"i ra,R nt? je
de.. + Ndep-euc.IC\

I nst itucion: Corl<. SJ_fPrior 'Nr:>rk.

Objetivo general

Anahzar de que manera la apltcación de! criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en lima,

1. En su opinion, ;,De que manera la aplicacion del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de direccion y de confianza de acceso directo?

lp.J f>. ""?J' >tO J. A f!b J. { confianza
x un proceso como consecuencia de una falla grave fatal.

2. zConsidera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitucion para garantizar una adecuada proteccion por despido arbitrario a esta categoria de trabajadores? ;,Por que?

-1%.- 11-v ;2! u- -el
Au-- qU J

:Di - - - - -

1. ¿...? ¿lo si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado 111ft el derecho
 ladelanizatorio de los tnbajadores dedireccion y de conraanza de acaso dlncctoT

Objetivo específico 1

Establecer de que manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

4. En su opinión, ¿Cómo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

"perdida de confianza" connota el afeto estos propios.

5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?

St. Sv h

En su opinión, ¿nuestra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario?

S. £:1 fii(cl.} 7 7),-: -'f .I, If;U,.; wbir- 4

Objetivo específico 2

Determinar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

7. En su opinión ¿De que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera sus derechos laborales?

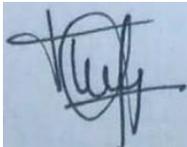
9=fl... , l-t
tt-J-id- 1W *dl,t* *s;v rlt.117n*
a *f.A.* *b*
X *Uh-()UOIK*

8. Desde su punto de vista ¿Es viable despedir a un trabajador por una causal que no esta regulada validamente en la ley, como es la pérdida de confianza? ¿Por que?

4 .£u-,,, L...te,,
causal, motivado en un falta, es confus a ley

9. ¿Usted cree que nuestra Legislacion laboral requiere la incorporacion normativa de un regimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo? ¿Por que?

t:AL *r* *jrd?;*
S- *Ad dU,U,1,,o 11...*
--fN>" *AAc.,?:- JdR & h.* *t.-*
este tema.

Firms de la Entrevistador	Firm1 y Sello del Entrevistado
	 <p>PODER JUDICIAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCC</p>



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gui.A DE ENTREVISTA

Titulo: "Análisis de f c riterio de la Corte Supremo frente al Despido Arbitrario de/ trabajador de Direc d on y Confianza de acceso directo, Lima 2017"

Entrevistado (a): SERVICIO QUINONES INFANTE

Cargo/Profesion/Gra do Academico: PROFESOR DELEGADO DEL TRABAJADOR

Institucion: COCP

Ci: Objetivo general

..Analizar de que manera la aplicac160 del criteno de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrano de los rrabajadores dedirecc16n y confianza de acceso directo en Lima, 2017.

1. En su opinion, ;,De que manera la aplicacion del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario del trabajador de direcccion) de confianza de acceso directo?

ESPUESTA (EN AUDIO)

2. <>Considera usted, que el criterio de la Corte Suprema toma en cuenta las disposiciones establecidas en la Constitucion para garantizar una adecuada proteccion por despido ar bitrario a esta categoria de trabajadores? i, Por que?

ESPUESTA (EN AUDIO)

3. ¿Tiene conocimiento si el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el **derecho** indemnizatorio de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo?

RESPUESTA (EN AUDIO)

2

Objetivo específico 1

Establecer de que manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

4. En su opinión, ¿cómo el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo?

RESPUESTA (EN AUDIO)

5. A su criterio, ¿en la actualidad existe desigualdad en el reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo, entre el personal de confianza de acceso directo y los de promoción? ¿Por qué?

RESPUESTA (EN AUDIO)

6. En su opinión, ¿nuestra legislación laboral hace distinción entre los trabajadores de dirección y confianza y con las demás categorías para establecer según su clasificación el pago de indemnización por despido arbitrario?

RESPUESTA (EN AUDIO)

Objetivo específico 2

Determinar de que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la **perdida de confianza** como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

7. En su opinión, ¿De que manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido, vulnera sus derechos laborales?

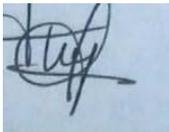
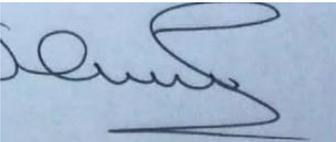
RESPUESTA (EN AUDIO)

8. Desde su punto de vista, ¿ES viable despedir a un trabajador por una causal que no está regulada válidamente en la ley, como es la pérdida de confianza? ¿Por qué?

RESPUESTA (EN VIDEO)

9. ¿Usted cree que nuestra legislación laboral requiere la incorporación normativa de un régimen especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo? ¿Por qué?

RESPUESTA (EN AUDIO)

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
	

ANEXO 4 – GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Análisis del criterio de la Corte Suprema frente al Despido Arbitrario del trabajador de Dirección y Confianza de acceso directo, Lima 2017”

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en lima,

“ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL”

Fundamento de voto en discordia del señor juez supremo Yrivarren Fallaque, con la adhesión de los señores jueces supremos De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p align="center">CASACIÓN LABORAL N° 18450-2015</p> <p>Demanda: Reposición por Despido Incausado, pago de indemnización por despido Arbitrario y otros.</p> <p>Lima: 23 de Agosto del 2016</p>	<p>“Considerando sétimo: Se debe considerar que el derecho al trabajo se encuentra reconocido por el art. 22° de la CPP cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a éste último, el art. 27° de la CPP prevé que “La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario”, es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de una causa o motivo, la ley le otorgará una “adecuada protección”, debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación. (...)”</p>	<p>De acuerdo a lo expuesto por los magistrados, éstos no comparten la posición tomada por sus demás colegas al dejar en total desamparo al personal de confianza y de acceso directo, pues señalan que en el caso que se despida a un personal de confianza, por el retiro de la misma no configura un despido arbitrario y por lo tanto no cabe indemnización; a modo personal el legislador no debe perjudicar sino por el contrario debe garantizar la aplicación del derecho al trabajo y la protección legal ante el despido arbitrario conforme dispone nuestra Carta Magna.</p>	<p>Como se puede apreciar, el criterio que se aplica en esta casación es perjudicial pues no está considerando las disposiciones señaladas en el artículo 22° y 27° de la CPP, al no considerar criterios mínimos para su aplicación, y es que como bien se sabe a éstos trabajadores no cabe otorgarles la reposición por el acceso de manera directa a su cargo de confianza, empero ello no los excluye de la tutela legal ante un despido invocado por una causa no contemplada en la Ley, es decir ante un despido arbitrario.</p>
DEMANDANTE	Oscar Martín Romero Aquino		
DEMANDADO	Universidad Inca Garcilaso de la Vega		

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el

“ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL”

Fundamento de voto en discordia del señor juez supremo Yrivarren Fallaque, con la adhesión de los señores jueces supremos De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p style="text-align: center;">CASACIÓN LABORAL <i>N° 18450-2015</i></p> <p>Demanda: Reposición por Despido Incausado, pago de indemnización por despido Arbitrario y otros.</p> <p>Lima: 23 de Agosto del 2016</p>	<p>“Considerando noveno: Estando a lo señalado, el Colegiado Superior debió aplicar lo dispuesto en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y por consiguiente otorgar la indemnización por despido arbitrario dispuesto en el artículo 38° del mismo cuerpo normativo, la cual fija el monto máximo indemnizatorio equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio con un máximo de doce (12) remuneraciones; en razón que las normas mencionadas no hacen ninguna diferencia de trato entre trabajadores de confianza o dirección y aquellos que no tienen dicha condición.”</p>	<p>En relación a lo señalado en la casación, sobre considerar que tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario únicamente los trabajadores de dirección y de confianza que fueron promovidos al puesto de confianza, tal criterio denota parcialidad y desigualdad de trato respecto al personal de confianza que accede directamente, pues tal como mencionan los magistrados en su voto en discordia, la normativa laboral no hace excepción de ninguna categoría de trabajadores para poder otorgar según su clasificación el pago de la indemnización por despido arbitrario.</p>	<p>A modo de conclusión, se puede apreciar la evidente discriminación que existe en la presente casación al no respetar el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo a favor del personal de confianza de acceso directo, pues los excluyen deliberadamente de una protección legal que según nuestra Constitución le otorga a todo trabajador sin distinción de categorías y que es despedido de manera arbitraria, en este caso por retiro de confianza. En suma, sin prever una tutela ante la inestabilidad absoluta que trae como consecuencia este criterio radical que afecta indudablemente su derecho al trabajo.</p>
DEMANDANTE	Oscar Martín Romero Aquino		
DEMANDADO	Universidad Inca Garcilaso de la Vega		

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

“ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL”

Fundamento de voto en discordia del señor juez supremo Yrivarren Fallaque, con la adhesión de los señores jueces supremos De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p style="text-align: center;">CASACIÓN LABORAL <i>N° 18450-2015</i></p> <p style="text-align: center;">Demanda: Reposición por Despido Incausado, pago de indemnización por despido Arbitrario y otros.</p> <p style="text-align: center;">Lima: 23 de Agosto del 2016</p>	<p>“Considerando décimo: En consecuencia, si a los trabajadores que tienen la condición “de confianza” se les invoca la “pérdida de confianza”, como causal de despido, sin estar sustentada en un hecho objetivo relacionado a su capacidad o conducta conforme a los artículos 23° y 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, les corresponderá el otorgamiento de la tutela indemnizatoria que dispone las normas denunciadas por el recurrente, por tanto las infracciones normativas referidas en el considerando sexto son fundadas”.</p>	<p>En cuanto al criterio que se adoptado en la presente casación sobre a considerar la sola invocación de pérdida de confianza por parte del empleador, como causal válida para despedir a cero costo al personal de confianza de acceso; resulta totalmente contradictorio con las causales de despido que están taxativamente reguladas en la normatividad laboral las cuales se sustentan en causas relacionadas a su conducta o capacidad del trabajador; de lo contrario debe corresponder el pago de indemnización como única reparación por el daño ocasionado, como bien señalan los magistrados en el considerando décimo.</p>	<p>A modo de conclusión, se puede afirmar que la causal que expresa la casación deviene en inconstitucional por no responder a las disposiciones establecidas en las normas laborales, pues se está considerando un causal subjetiva suficientemente válida para extinguir un contrato laboral, sin embargo dicha “supuesto extintivo” no está reconocido como tal en la norma, por lo tanto dicho criterio vulnera los derechos laborales por restringir el derecho indemnizatorio al invocar una causal “inventada” por el empleador, y de esta manera transgrediendo su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, al no otorgar la protección legal que a todo trabajador le corresponde, sin distinción.</p>
DEMANDANTE	Oscar Martín Romero Aquino		
DEMANDADO	Universidad Inca Garcilaso de la Vega		

ANEXO 5 – GUÍA DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO

Título: “Análisis del criterio de la Corte Suprema frente al Despido Arbitrario del trabajador de Dirección y Confianza de acceso directo, Lima 2017”

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la aplicación del criterio de la Corte Suprema repercute frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo en Lima,

“ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO”

Apreciación de Jorge Toyama sobre la Indemnización por despido para gerentes y personal de confianza

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Miranda & Amado Abogados (21 de Setiembre de 2018). <i>Indemnización por despido para Gerentes y personal de confianza</i> / Jorge Toyama. [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=eMnNUhY4eYo&t=27s</p> <p>(Minuto: 0:47)</p>	<p>“(…) En nuestra opinión el criterio de los jueces de la Corte Suprema no responde a lo que señala las normas, las normas laborales describen que todo trabajador tiene derecho a una indemnización, nosotros creemos que el criterio de la Corte Suprema no debería ser observado, es una opinión respetable de la Corte Suprema sin embargo no es una ley, más todavía la Ley señala expresamente que todo tipo de trabajadores incluyendo naturalmente los trabajadores de dirección y de confianza tienen derecho a la indemnización ante un despido arbitrario, de hecho antes de este criterio los jueces de la Corte Suprema reconocían este beneficio, el Tribunal Constitucional reconoce este beneficio al personal de dirección y confianza. (...)”.</p>	<p>De acuerdo a la opinión expuesta del especialista, se puede manifestar el desacuerdo con el criterio que ha adoptado la Corte Suprema, principalmente por dos razones: la primera porque como bien dice la Ley señala expresamente que todo tipo de trabajadores tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario, la cual se encuentra taxativamente regulado en el artículo 27° de la Carta Magna. Por otra parte, menciona que el Tribunal Constitucional reconoce el derecho indemnizatorio al personal de dirección y confianza; por ende se entiende el respaldo legal de este organismo, pues no puede haber discriminación, todo trabajador de dirección o de confianza debería tener un tipo de tutela, la cual es la indemnización.</p>	<p>A modo de conclusión, se puede inferir que dicho criterio de los jueces de la Corte Suprema repercute de manera inconstitucional por contravenir las disposiciones establecidas tales como el artículo 22° de la Constitución, al transgredir su derecho al trabajo y porque no se prevé la protección legal que se reconoce en el artículo 27° del mismo cuerpo normativo, la cual es la indemnización ante el despido arbitrario.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el criterio de la Corte Suprema al excluir la indemnización por despido arbitrario, afecta el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo.

“ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO”

Apreciación de Javier Dolorier respecto al criterio de la Corte Suprema de negar la indemnización por cese a trabajadores de dirección y confianza

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Gálvez & Dolorier Abogados (06 de Setiembre de 2018). <i>Corte Suprema niega indemnización por cese a trabajadores de dirección y de confianza.</i> [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=53UH9-tBz0I&t=82s (Minuto: 3:21)</p>	<p>“(…) El fallo de Corte Suprema en la Casación Laboral N° 18450-2015 donde un gerente personal de confianza se le denegó la indemnización por despido arbitrario, por retiro de la misma, transgrede la Constitución de manera evidente, ese fallo es inconstitucional y este acuerdo de Sala Plena es también inconstitucional por discriminatorio porque establece que una categoría especial de trabajadores no tiene derecho a ninguna protección en caso de despido arbitrario, la Constitución establece de manera expresa esta noción y no se distingue entre una categoría de trabajadores y la otra, la LPCL tampoco establece una distinción entre los trabajadores de dirección y confianza con los trabajadores que desarrollen una labor común ésta diferencia es inconstitucional por discriminatoria y va en contra al principio de igualdad de trato. (...)”.</p>	<p>En relación a lo señalado por el especialista, se evidencia su disconformidad, al manifestar que dicho criterio transgrede la Constitución totalmente, pues hace un trato diferenciado al excluir al personal de confianza de acceso directo, mientras los trabajadores de confianza que hicieron línea de carrera en la empresa y que fueron designados con posterioridad a un cargo de confianza tienen dos opciones: demandar la reposición al puesto anterior al de confianza o pedir la indemnización, pues al parecer la Corte Suprema no ha valorado lo dispuesto por Ley, pues la Constitución no hace distinción en cuanto al tipo de trabajador para considerar el otorgamiento del pago de indemnización por despido arbitrario.</p>	<p>A modo de conclusión, se puede decir que los jueces al excluir la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo, transgreden de manera evidente el principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo de ésta categoría especial de trabajadores, pues la Ley no hace ninguna excepción de alguna categoría de trabajadores para acceder a la protección legal.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el criterio de la Corte Suprema al considerar la pérdida de confianza como causal de despido vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dirección y confianza de acceso directo.

“ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO”

TV Perú Noticias entrevista a César Puntriano sobre los últimos cambios en los derechos laborales

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>TV Perú Noticias. (25 de Setiembre de 2018). <i>TV Perú Noticias entrevista a César Puntriano sobre los últimos cambios en los derechos laborales</i>. [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=ooWgxA-347Q</p> <p>(Minuto: 8:55)</p>	<p>“(…) La Ley siempre ha dicho que para despedir cualquier trabajador tiene que haber una causa legal, y la Ley ha dicho que si no hay causa legal éstos trabajadores tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario que en el caso de la gente estable es de una remuneración y media mensual por cada año trabajado con un tope de 12 sueldos, el cambio no es un cambio legal, digamos en papeles, no es un decreto legislativo pero si es una decisión que han tomado los magistrados de la Corte Suprema por unanimidad y que van a aplicar los jueces de primera instancia, ¿qué cosa han dicho los magistrados? que si un trabajador ingresa directamente a un cargo de confianza, y esto se aplica a la empresa privada, y a la pública, si empleador le dice: te retiro la confianza no hay indemnización y eso la Ley no lo dice, eso es una decisión judicial, este retiro de confianza no exige pruebas, es subjetivo totalmente, con este pronunciamiento la persona ya no va a poder reclamar esta famosa indemnización de una remuneración y media por cada año, con un tope de doce sueldos. (...)”.</p>	<p>En cuanto a la postura optada por el especialista, se puede señalar la discrepancia con el criterio que ha mantenido la Corte Suprema en el VII Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, donde se acuerda que el trabajador de confianza que accedió de manera directa a su cargo de confianza y que es despido porque el empleador manifiesta haberle perdido la confianza no le corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario; en otras palabras por el simple hecho de que el empleador mencione que le retiró la confianza, sin estar sujetos a comprobar de manera objetiva: por razón de capacidad o conducta de trabajador que justifique el despido, lo cual es preocupante.</p>	<p>A modo de conclusión, se puede observar que los jueces de la Corte Suprema al considerar la sola invocación pérdida de confianza como causal de despido, se vulnera de manera significativa los derechos laborales de los trabajadores de dirección y de confianza de acceso directo, pues se está contraviniendo el carácter taxativo de las normas legales en donde se establece en los artículos 24° y 25° TUO del DL N° 728, las únicas causas justas de despido, dejando claro que si es un despido arbitrario por no poderse demostrar ésta en juicio, cabe la indemnización por despido arbitrario, de conformidad con el artículo 34° del mismo cuerpo legal.</p>

ANEXO 6 – ENLACES WEB DE LA FUENTE VIDEOGRÁFICA

YouTube PE



Indemnización por despido para Gerentes y personal de confianza | Jorge Toyama
1.938 visualizaciones

36 2 COMPARTIR GUARDAR ...

YouTube PE



SEGUNDO SUPUESTO
Trabajadores que accedieron por promoción al cargo de confianza o de dirección.

PERÚ
Corte Suprema niega indemnización por cese a trabajadores de dirección y de confianza
985 visualizaciones

16 0 COMPARTIR GUARDAR ...

YouTube PE



MATERIA LABORAL	
TIPO DE TRABAJADOR	CONSECUENCIA
DE CONFIANZA	NO TIENE DERECHO A UN PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ANTICIPADO
DE DIRECCIÓN	NO TIENE DERECHO A UN PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ANTICIPADO

MATERIA LABORAL

TIPO DE TRABAJADOR CONSECUENCIA

DE CONFIANZA NO TIENE DERECHO A UN PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ANTICIPADO

DE DIRECCIÓN NO TIENE DERECHO A UN PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ANTICIPADO

MARCANDO ACENOS **ÚLTIMOS CAMBIOS EN LOS DERECHOS LABORALES**

Conoce los últimos cambios en los derechos laborales
11.612 visualizaciones

122 13 COMPARTIR GUARDAR ...