



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA
FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL
PERÚ, LIMA - 2018”**

PRESENTADO POR:

ZUÑIGA FIGUEROA, NOELIA MICHELLE

ASESOR:

DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO
MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE DERECHO

LIMA, PERÚ

2021

RESOLUCIÓN No. 0286-2021-FDYCP-UAP

Lima, 02 de febrero de 2021

VISTO:

La resolución No. 22652-2020-R-UAP del 27 de abril de 2020 que, dejara en estado de pendiente con cargo a regularizar algunos documentos de tramitación, se presenta la Bachiller **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA**, para solicitar se le designe asesor temático y metodólogo, para ejecutar la tesis titulada: **“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERÚ, LIMA - 2018”**.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley No. 30220 Ley Universitaria, en su artículo 45.2 establece que para obtener el Título Profesional se requiere el Grado de Bachiller y la aprobación de una Tesis o trabajo de suficiencia profesional.

Que, el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Peruanas, en sus artículos 19º y siguientes, establece los procedimientos para el desarrollo de la Tesis y las funciones de un asesor temático y metodológico, respectivamente.

Que, con la solicitud de visto, la interesada solicita que se le designe un asesor temático y metodológico, para levantar las observaciones formuladas por la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, para ello, deberá cancelar el pago por derecho de asesoramiento en las cuentas corrientes de esta Casa Superior de Estudios.

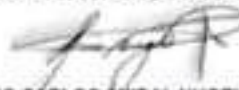
Estando a lo recomendado y en virtud de las atribuciones de las que está investido el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política conferidas en la Resolución Rectoral No. 1529-2003-R-UPA, del 31 marzo 2003.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO UNICO. - Estando a lo señalado anteriormente y habiéndose constatado que la Bachiller **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA** ha cancelado el costo por derecho de asesoramiento, se DISPONE A designar a los siguientes docentes como su asesor metodológico y temático, para que asuman las funciones precisadas en la presente resolución.

Asesor Metodólogo : DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO
Asesor Temático : MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. MARIO CARLOS ANIBAL NUGENT NEGRILLO
DECANO (E)

INFORME N°18-2021 JPHC-TC

AL : **Mg. Mario Carlos Anibal Nugent N´egrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dra. Jessica Pilar Hermoza Calero.**
Docente Asesor
Código N° 054156

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 310-2020-FDYCP-UAP.

ASUNTO : Asesor Metodólogo: Tesis

BACHILLER : **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA**
Título: TESIS
“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERU, LIMA 2018”

FECHA : 08 de febrero de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título: **“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERU, LIMA 2018”**, Si está bien planteado el título, ya que cumple con los requisitos establecidos, para un trabajo de investigación a nivel de pregrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con referencia a este punto, metodológicamente se consideramos trascendental, ya que de este se deriva todo el desarrollo del trabajo de investigación, en consecuencia, describimos los puntos más resaltantes:

- Descripción de la realidad problemática

En cuanto se refiere a este aspecto, la bachiller **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA** plantea de forma correcta el problema, y como se desarrolla en la sociedad en el marco jurídico del contexto actual, cuenta con los requisitos y naturaleza de un estudio coherente.



- Delimitación de la Investigación

Delimitación de la investigación, se hizo de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.

- Problemas de la Investigación

Respecto a este punto fundamental, la bachiller **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA**, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo a una adecuada operacionalización de las categorías, observándose una correcta relación lógica entre el problema general y el título de la investigación.

- Objetivos de la Investigación

Se observa un planteamiento adecuado de los mismos, tanto del objetivo general, como de los específicos, además fueron redactados con verbo infinitivo, tal como advierte la teoría.

- Supuestos y Categorías. En las categorías, es una característica o fenómeno definida por el autor en un tema de investigación.

En las Subcategorías son características o fenómeno que se relaciona con las categorías

- En cuanto a la metodología se explica los pasos de una verdadera investigación y los enfoques respectivos.

- En cuanto a la metodología se explica los pasos de una verdadera investigación y los enfoques respectivos.

- Justificación e importancia de la investigación

Se señala la importancia y por qué se desarrolla esta investigación, considera su justificación de acuerdo a los criterios establecidos por la teoría de la investigación científica

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedentes de la Investigación

Si se consignan los antecedentes de la investigación respectivos, es internacionales y nacionales.

- Bases Legales

Empezando por la Constitución Política y demás normas legales que tienen relación con el problema planteado.

- Bases teóricas

Se desarrolla teoría científica con el problema planteado, con sus respectivos comentarios por autor.

- Definición de Términos Básicos

Consignan los respectivos términos científicos básicos.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de Tablas y Gráficos

Las tablas y gráficos están correctamente interpretadas.



- Discusión de Resultados.

La discusión está bien encaminada al hacer un resumen general y contrastar con los antecedentes y con las teorías planteadas.

- Conclusiones

Si están bien planteadas y guardan relación directa con los objetivos de la investigación.

- Recomendaciones

Dichas recomendaciones están bien planteadas con las necesidades que la investigación plantea.

- Fuentes de información

Existe una correcta aplicación de las técnicas APA.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

En cuanto se refiere a la matriz de consistencia, se consigna.

Instrumentos

Se consignan los instrumentos respectivos, con la respectiva validación por expertos.

LENGUAJE UTILIZADO EN EL TRABAJO

Se ha identificado las normas legales aplicables al tema de investigación, sustento legal para resolver las preguntas planteadas en el problema y respondidas en la discusión, arribando sus propias conclusiones y recomendaciones. Se ha empleado Fuente Bibliográfica, tanto de legislación nacional como derecho comparado, existiendo coherencia en la redacción del tema de investigación.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al Aspecto Temático de la tesis titulada: **“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERU, LIMA 2018”** considero que la Bachiller **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA**, ha realizado el trabajo de investigación modalidad de Tesis, conforme a las exigencias establecidas por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Dra. Jessica Pilar Hermoza Calero
Asesora Metodológico

INFORME N° 0018. PFMM-2021

AL : Dr. Mario Carlos Acíbal Nugent Negrillo
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Dr. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA
Docente Asesor
Código Docente N° 057701

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1558-2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : NOÉLIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA

Título: "LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERU, LIMA 2018"

FECHA : 06 de febrero del 2021

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis y la estructura de la Tesis.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación, "LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERU, LIMA 2018" "Si está bien planteado el título, ya que cumple con los requisitos establecidos, para un trabajo de investigación a nivel de pre grado de la facultad de Derecho y Ciencias políticas de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con referencia a este punto, metodológicamente se considera trascendental, ya que de este se deriva todo el desarrollo del trabajo de investigación, en consecuencia, describimos los puntos más salientes:

- Descripción de la realidad problemática

La bachiller, **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA** describe en forma objetiva y coherente la realidad del problema que se ha investigado.

Justificación e importancia de la investigación:

La investigación analizó y esclareció la naturaleza de la "LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERU, LIMA 2018" La información recogida es fehaciente y útil.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación
 - Bases Teóricas
Se desarrolla teoría científica con el problema planteado.
 - Bases Legales
Empezando con la constitución política del Perú y demás normas legales que tienen relación con el problema planteado.
- Definición de Términos Básicos
Consignan los términos de investigación más importantes de la investigación.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

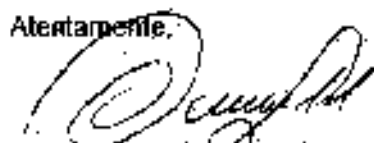
- Discusión de Resultados
En cuanto se refiere a los resultados y a las entrevistas que son consignadas en cuadros o tablas, muy bien ordenadas que ordenan el aporte de los entrevistados a legitimar la investigación.
- Conclusiones
Esta investigación consigna conclusiones que guardan relación lógica con el problema y el objetivo planteado, siendo importante las conclusiones a las que se ha llegado.
- Recomendaciones
Las recomendaciones consignadas tienen asidero con la realidad situacional de nuestro país.
- Fuentes de información
Hay un orden en las fuentes bibliográficas y cumple con la técnica APA.



CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente en el **aspecto** temático considero que la bachiller **NOELIA MICHELLE ZUÑIGA FIGUEROA**, ha realizado la **tesis** conforme las exigencias establecidas por la Facultad para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Dr. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA

ASESOR TEMÁTICO

Dedicatoria:

Dedico el presente trabajo a Dios por su guiar en mi camino de vida, a mi familia por siempre apostar por mí y a mis contados amigos que siempre supieron entenderme durante mi formación académica.

Noelia Michelle

Agradecimiento

Mis profundos agradecimientos a la Universidad Alas Peruanas, Facultad de Derecho y Ciencia Política, a los docentes por guiarme en mi camino de formación, a mí por nunca rendirme ante cualquier adversidad de la vida, a mi familia por siempre apoyar incondicionalmente cada decisión que he tomado en el transcurso de estos años y por siempre enseñarme que la vida no es fácil pero lo difícil se supera, a mis tíos involucrados en mi formación con sus consejos y apoyo, a mis amigos del cole, de la universidad y de la vida por soportar mis estados de ánimos y especialmente y en primer lugar a Dios, por caminar siempre conmigo (“He walks with me”), por nunca dejarme caer y siempre hacerme mirar hacia adelante y jamás retroceder, por último a las situaciones más difíciles que me ha tocado pasar para fortalecer mis decisiones, y las actuaciones que me han logrado sacar una sonrisa, agradezco cada esfuerzo de cada uno de las personas involucradas en mi vida, para hacerme renegar, sonreír, llorar, amar, abrazar y sobretodo proteger.

La autora.

Reconocimiento

Doy reconocimiento al autor Sr. Jorge Toyama por aportar sus conocimientos y poder así llegar esclarecer diferentes puntos referenciales sobre el tema de estudio de investigación y ayudar a los estudiantes de Derecho y demás carreras, tener un poco más claro el tema sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

La autora.

Índice

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Reconocimiento	iv
Índice.....	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO I:PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2 Delimitación de la investigación	15
1.2.1 Delimitación espacial	15
1.2.2 Delimitación social.....	15
1.2.3 Delimitación temporal	15
1.2.4 Delimitación conceptual	15
1.3 Problema de investigación	16
1.3.1 Problema principal	16
1.3.2 Problemas secundarios	16
1.4 Objetivos de la investigación	16
1.4.1 Objetivo general.....	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
1.5 Hipótesis y categorías de la investigación.....	17
1.5.1 Supuesto general´	17
1.5.2 Supuestos Específicos	17
1.5.3 Categorías (definición conceptual y operacional).....	18
1.5.3.1. Operacionalización de categorías.....	18
1.6 Metodología de la investigación.....	19
1.6.1 Tipo y nivel de la investigación	19
a) Tipo de investigación	19
b) Nivel de investigación	19
1.6.2 Método y diseño de la investigación.....	19
a) Método de investigación	19

b)	Diseño de investigación	19
1.6.3	Población y muestra de la investigación	20
a)	Población	20
b)	Muestra.....	20
1.6.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
a)	Técnicas	20
b)	Instrumentos.....	21
1.6.5	Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	21
a)	Justificación.....	21
c)	Importancia	23
d)	Limitaciones.....	24
CAPÍTULO II:MARCO TEORICO		25
2.1.	Antecedentes de la investigación	25
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	25
2.1.2	Antecedentes Nacionales.....	29
2.2	Bases Legales	34
2.2.1	Bases Legales Internacionales.....	34
2.2.2	Bases Legales Nacionales	36
2.3	Bases Teóricas.....	39
2.4	Definición de términos básicos	52
CAPÍTULO III:PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS		54
3.1	Análisis de Tablas y Gráficos.....	54
3.2	Descripción de Resultados.....	62
3.3	CONCLUSIONES	64
3.4	RECOMENDACIONES.....	66
ANEXOS.....		71
Anexo 1: Matriz de consistencia		71
Anexo 2: Instrumento		71
Anexo 3: Validación de expertos		71
Anexo 4: Proyecto de Ley.....		71

Resumen

El presente tesis titulada “La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado, Lima - 2018”, busca determinar de qué manera se estaría vulnerando el derecho fundamental de la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza ante un despido arbitrario.

Asimismo, la presente tesis tiene tipo de investigación básica al buscar el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos. El método utilizado es el inductivo, el diseño de la investigación es la teoría fundamentada dado que el investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o intersecciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes. La población de investigación son de 100 especialistas en materia laboral comprendiendo gerentes, subgerentes, jefes, abogados especializados en lo laboral, siendo la muestra será de 7 personas especialistas en materia laboral. Como técnica se utilizará la entrevista y con instrumento la guía de entrevista.

Los resultados a los cuales se arribada la presente tesis es que se estaría vulnerando el derecho fundamental de la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza, de igual manera la estabilidad laboral de los trabajadores es de manera desigual ante los demás trabajadores (ordinarios), pese a que la constitución no lo expresa de esa manera, asimismo que la figura del trabajador de confianza y el tratamiento sobre su libre designación y remoción es por parte del empleador, tomando el retiro de confianza como una causa justa de despido y no menos importante que los criterios del TC y de la Corte Suprema, estudian de manera diferente al trabajador de confianza puro y trabajador de confianza de carrera.

Palabras claves: Retiro de confianza, la estabilidad laboral propia, la estabilidad laboral impropia, el despido arbitrario, criterios jurisprudenciales, plenos jurisdiccionales.

Abstract

The present thesis entitled "The labor stability of the worker of confidence against arbitrary dismissal in the private sector, Lima - 2018", seeks to determine how it would be violating the fundamental right of labor stability of the worker with a position of confidence before a dismissal arbitrary.

Likewise, this thesis has a basic research type when looking for scientific progress, to increase theoretical knowledge. The method used is the inductive, the design of the research is the theory based on the researcher produces a general explanation or theory about a phenomenon, process, action or intersections that apply to a specific context and from the perspective of various participants. The research population consists of 100 specialists in labor matters, including managers, assistant managers, labor lawyers, and the sample will consist of 7 people specialized in labor matters. As a technique, the interview and the interview guide will be used.

The results to which this thesis is submitted is that it would be violating the fundamental right of job security for the worker with a position of trust, in the same way the labor stability of the workers is unequal to other (ordinary) workers, Although the constitution does not express it in that way, also that the figure of the worker of trust and the treatment on their free designation and removal is on the part of the employer, taking the retirement of trust as a just cause for dismissal and not less important that the criteria of the TC and the Supreme Court, study in a different way to the pure trust worker and career confidence worker.

Key words: Withdrawal of trust, own job stability, improper labor stability, arbitrary dismissal, jurisprudential criteria, and jurisdictional plenary sessions.

Introducción

Los trabajadores de confianza son los trabajadores que se encuentran laborando en constante contacto con el personal de dirección, asimismo tienen oportunidad de obtener los secretos profesionales de la empresa, secretos comerciales y por ultimo secretos profesioales de manera general e información reservada y estos a su vez presentan informes que colaboran con el brote de decisiones de la empresa.

Asimismo, el trabajador que ostenta el cargo confianza para la legislación es diferente al trabajador de dirección, aunque existan muchas posibilidades de similitudes, en ese sentido los trabajadores de confianza que sirven de asistentes o de soporte teniendo acceso a información confidencial de la empresa, asimismo a información reservada, teniendo como base los cargos de: ayudante de la gerencia, la secretaria de la gerencia, contador, jefes de áreas, etc., también los mismos trabajadores de dirección tienen cargo de confianza.

Es así, que en el presente trabajo tocaremos más a fondo todo sobre el trabajador con cargo de confianza que labora en un sector privado, para poder definir la protección que tienen estos mismos frente al despido arbitrario que ahora en estos tiempos está ocurriendo con mayor frecuencia, al poder analizar la estabilidad laboral que estos trabajadores tienen ante un despido.

El trabajador de confianza, se dará a notar cuando este en constante desequilibrio la experiencia de la empresa, intereses fundamentales, debemos señalar que no es la persona ósea el propio trabajador quien se califica trabajador con cargo de confianza frente al empleador, más bien son las propias funciones las cuales son delegadas por el propio empleador, las cuales provocan que el trabajador ordinario se convierta en uno de confianza, asimismo son las funciones que le emanan por naturaleza.

La presente tesis, lo que busca es efectuar un análisis respecto a la condición laboral que se ejerce frente al trabajador con cargo de confianza dentro del sector privado, ello con el fin de determinar el trato de manera diferenciada que se realiza entre los trabajadores de confianza con los trabajadores ordinarios.

Por lo tanto, la presente tesis estará constando de tres (03) capítulos de los cuales el capítulo I trata del planeamiento del problema, que a su vez contiene la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, teniendo esta última en el ámbito social, espacial, temporal y conceptual; seguido de la formulación del problema de investigación, sus objetivos, culminando con la justificación de la investigación y limitaciones de la investigación. Asimismo en el capítulo II contiene el Marco Teórico, el cual incluye los antecedentes del estudio de investigación, las bases legales y teóricas, culminando con la definición de términos básicos; seguido el capítulo III que refiere a la presentación, análisis e interpretación de resultados, el análisis de tablas y gráficos, discusión de resultados, las conclusiones, las recomendaciones, y las fuentes de información.

Finalmente se adjunta los anexos que constan de la matriz de consistencia, el instrumento, la validación de expertos y por último el anteproyecto de ley.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La actividad privada ósea el sector privado, tiene un régimen laboral el cual se encuentra establecido en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual en adelante será LPCL.

Es necesario tener en cuenta que el contrato de trabajo es el acuerdo de manera voluntaria entre dos partes (trabajador y empleador) sabiendo que el empleador puede ser una persona jurídica o natural, obligándose a poner en disposición de otra persona su propio trabajado, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo genera un vínculo laboral, el cual regula y genera un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes en este caso (trabajador-empleador) asimismo las condiciones dentro de los cuales se debe desarrollar dicha relación laboral.

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

En Perú tenemos que la regulación protege al trabajador frente a un despido de manera arbitraria o nulo, siendo este empleado que durante su jornada laboral debe realizar 4 horas diarias o más sin sobrepasar sus 48 horas semanales, para la existencia de un despido debidamente sustentado y justificado es indispensable la existencia de la causa justa que se encuentra contemplada en nuestro ordenamiento jurídico y asimismo debe estar debidamente comprobada.

“Ante la indemnización por despido arbitrario el Perú no es ajeno a situaciones referidas a estos cobros indebidos de indemnizaciones por despidos arbitrarios en casos de empleados de confianza” (Salcedo, 2010)

Con base a los contratos y a los derechos es donde surge gran parte de los conflictos laborales entre el trabajador y el empleador, siendo por la vulneración de algunos derechos fundamentales como el derecho a la dignidad, no discriminación, a la igualdad ante la ley, derecho a la defensa, derecho a la integridad física, psicológica e inclusive el derecho a la estabilidad laboral.

Asimismo, la designación de confianza debe estar expresamente establecida de manera formal en un escrito, pero en la práctica en algunos lugares no se realiza la formalización para nombrar a los trabajadores de confianza de manera formal, para poder regular esta práctica cotidiana en los sectores privados, pues al ser que las funciones del trabajador se visualizan más de un trabajador de confianza.

En dichos sectores, no siempre nombrarte personal de confianza o trabajador como se llama, es una buena noticia, ya que no siempre implica aumento de sueldo, muchas veces ya no pago de horas extras y no control de las horas que trabajas, por lo que si bien es cierto.

“El trabajador de confianza al no gozar de una estabilidad laboral absoluta está propenso a ser cesado de sus funciones si así lo requiere su empleador. La contratación de un trabajador de confianza no se basa en un aspecto objetivo sino en un aspecto subjetivo que ha otorgado la legislación peruana al sistema laboral” (De Las Casas, 2012) .

Las normas que tenemos en nuestro ordenamiento jurídico señala que dicho trabajador con calificación de confianza debe tener el periodo de prueba superior a los 6 meses a diferencia de un trabajador ordinario que realiza solo 3 meses de prueba dentro del centro de trabajo, agregando el propio trabajador con este cargo de confianza no puede sindicalizarse a un sindicato salvo que algún sindicato dentro de su estatuto lo permita, tampoco tiene derecho a reposición ante un despido incausado y además que si no se encuentran fiscalizados estos mismos no tienen derecho a exigir el pago de sus horas extras.

Las horas extraordinarias a su horario uniforme a ciencia cierta han sido juicio de la excesiva evaluación para el personal de confianza en algunas empresas, pero lo más significativo es que no existan sanciones o descuentos por tardanzas hacia esta calidad de personal de confianza como cuando el trabajador se encuentra laborando interna y externamente.

Cabe precisarse que de forma genérica, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han reconocido estabilidad laboral relativa a todos los trabajadores de confianza mas no estabilidad absoluta, es decir reposición; sin embargo el mismo órgano constitucional reconoce que en ciertos casos la reposición a un trabajador de confianza sí debe ser reconocida, todo depende del cargo y sus funciones.

Por lo que si la Constitución Política del Perú protege a los trabajadores (no diferenciando que tipo de trabajador) del despido arbitrario, asimismo la ley, tampoco señala que el retiro de confianza a un trabajador con este cargo de confianza dentro del sector privado, al retirarse la confianza se estaría generando un despido sustentado, al ser que en los artículos 22, 23, 24 y 25

no realizan la aplicación del retiro de confianza como un sustento para despedir a un trabajador, lo que estaríamos hablando de la inaplicación y vulneración de los principios del Derecho como lo son el Derecho a la Primacía de la Realidad, legalidad y tipicidad.

Por lo que de que protección legal se estaría hablando dentro del orden Constitucional en el Perú, si de manera general se realiza un trato desigual entre los trabajadores sean cargo de confianza, de dirección u ordinarios dentro del Sector Privado, y dentro de nuestra legislación.

En razón a ello, podemos decir que la indemnización que genera nuestra legislación para los trabajadores que han sido despidos de manera arbitraria, no estaría protegiendo a todos los trabajadores de manera general, generando un trato desigualitario en todos los trabajadores, puesto que la indemnización solo se da por despido arbitrario para los trabajadores ordinarios y en algunos casos la jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional reconoce el derecho de indemnización solo para los trabajadores de confianza que ingresaron inicialmente a un puesto de trabajo dentro de la Institución y posteriormente se les retiro la confianza, y cuando no se les devuelve o regresa al puesto inicial son los únicos en el plano de trabajador de confianza que recibirían una indemnización mas no al trabajador de confianza puro, quien ingresa por elección del empleador para representación y dar la cara frente a los demás trabajadores.

También debemos señalar que, podemos considerar que los trabajadores d confianza puro luego del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, este trabajador no tiene ningún tipo de protección contra el despido; es decir, es constitucionalmente válido cambiar el régimen de estabilidad de este tipo de trabajadores mediante un Pleno?, aplicándole una estabilidad absoluta por otra parte al trabajador de confianza de dirección.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

Esta investigación se desarrolló en la ciudad de Lima, dado que Lima es el departamento del Perú donde las empresas Privadas contratan mayormente a trabajadores de confianza o escogen un trabajador de su institución para delegarle la calificación de trabajador con cargo de confianza.

1.2.2 Delimitación social

Esta investigación está dirigida para el público en general, especialistas en la materia derecho laboral, a las personas interesadas por tema laboral en el sector privado.

1.2.3 Delimitación temporal

El presente trabajo se enfoca al sector de trabajadores del sector privado, tanto como los ex trabajadores, trabajadores, cargos de confianza, etc., en el periodo 2018 dentro de Lima.

1.2.4 Delimitación conceptual

El trabajador de confianza, forma de relación laboral en las cuales el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas sentencias interpuestas generalmente vía proceso de amparo. El colegiado constitucional dentro de su jurisprudencia establece, diversos enfoques conceptuales sobre el trabajo de confianza y el trabajador de confianza, que delimitan el contenido y el significado de esta forma de relación laboral.

El trabajador de confianza no es un trabajador con carácter especial, más bien una relación especial que se da entre el patrón y el trabajador, asimismo señala que los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en concordancia con la tarea que estos desempeñan y que de una u otra forma realizan el interés del patrón (De Buen, 2000, págs. 14-15).

Sobre la estabilidad laboral tenemos al gran laboralista Nava (2004) afirma:

“(...) consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada sólo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal (...)” (pág. 112).

1.3 Problema de investigación

1.3.1 Problema principal

¿El despido del trabajador de confianza por el retiro de confianza en el sector privado vulnera su estabilidad laboral siendo válida una indemnización?

1.3.2 Problemas secundarios

¿Le corresponde una indemnización al trabajador con cargo de confianza por despido arbitrario en el sector privado?

¿El trabajador de confianza se encuentra con estabilidad laboral relativa o absoluta frente a la legislación peruana?

¿El Principio de legalidad y Tipificación se aplica dentro del despido al trabajador de confianza?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera se estaría vulnerando el derecho fundamental de la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza ante un despido arbitrario.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el Sector Privado.

Identificar el contenido esencial de la figura de los trabajadores de confianza y su tratamiento sobre su libre designación y remoción por retiro de confianza dentro del Sector Privado.

Analizar el criterio establecido por el Tribunal Constitucional respecto al despido arbitrario con causal de retiro de confianza.

1.5 Hipótesis y categorías de la investigación

1.5.1 Supuesto general'

Reconocer la estabilidad laboral del trabajador de confianza en el sector privado a quien se le ha retirado la confianza, otorgándole la indemnización ante dicho despido.

1.5.2 Supuestos Específicos

La indemnización por despido arbitrario ante el trabajador de confianza por el sector privado, siendo la indemnización otorgada cuando el despido se ha realizado por una causa inexistente en la normativa, la cual el retiro de confianza dentro de las causales de despido no se encuentra regularmente normada.

La estabilidad laboral del trabajador de confianza se torna como relativa dentro del ámbito de la actividad privada resulta ser desigual para dichos trabajadores entre los trabajadores de cargo de confianza puro y cargo de confianza de dirección.

El retiro de confianza se puede suponer como una falta grave para que el empleador pueda proceder a realizar el despido a un trabajador de confianza.

1.5.3 Categorías (definición conceptual y operacional)

1.5.3.1. Operacionalización de categorías

CATEGORIA	DEFINICIÓN DE CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB CATEGORIAS	ITEMS	ESCALA
LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA	El trabajador de confianza en contexto de Blancas B. C. (2013) cual afirma: <i>"(...) integra una categoría especial dentro de los servidores de la empresa, en razón de las funciones que cumple colaborando directamente con el empleador en la dirección, organización y administración de su actividad económica (...)"</i>	El trabajador de confianza tiene funciones que se desempeñan en relación con el cargo de dirección y el propio empleador, estos tienen mayor responsabilidad en las tareas que realiza y de alguna manera hacen presente el intereses del empleador.	El retiro de Confianza	1	NOMINAL
			La estabilidad Laboral Propia	2	
			La estabilidad Laboral Impropia	3	
DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO	"(...)El despido arbitrario o sin causa, es aquel que se produce porque el empleador despido al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse ésta dentro de juicio" (Valderrama, 2015).	Frente al despido arbitrario un trabajador de confianza algunas veces no tiene beneficios de estabilidad, mientras en otras razones tampoco obtiene indemnización cuando existe un despido arbitrario, sea sin causa justa o causa que no se encuentre establecida en la norma (Ley 728).	El retiro de confianza	4	NOMINAL
			Despido Arbitrario	5	
			Criterios Jurisprudenciales	6	
				7	

1.6 Metodología de la investigación

1.6.1 Tipo y nivel de la investigación

a) Tipo de investigación

La presente investigación es básica porque busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.

b) Nivel de investigación

El nivel de investigación de la presente tesis es descriptiva, al ser que únicamente se proyecta medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

1.6.2 Método y diseño de la investigación

a) Método de investigación

El método de la investigación es el deductivo, al ser que se pasa conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, el mismo que reflejaría lo que pasa.

b) Diseño de investigación

El diseño de la investigación es la Teoría Fundamentada: “La teoría fundamentada es un diseño y un producto (...) El investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes (...)” (Hernandez, 2014)

1.6.3 Población y muestra de la investigación

a) Población

Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo (Carrasco, 2007, pág. 237).

La presente investigación la población está ubicada en 100 trabajadores y ex trabajadores de confianza del sector privado, quienes servirán como materia de investigación.

b) Muestra

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco, 2007, pág. 237).

La presente investigación se basa en la muestra que estará compuesta por 7 especialistas en materia de relaciones laborales y previsionales a su vez por trabajadores y ex trabajadores del Sector privado que recogieron la calificación de trabajador de confianza, utilizando la técnica del mapeamiento.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Constituyen el conjunto de datos y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegirlas resulte una tarea fácil para el investigador (Carrasco, 2007, pág. 274).

La técnica que se utilizó en la investigación es la entrevista sobre “La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado, Lima – 2018” es la entrevista.

b) Instrumentos

La investigación científica como proceso sistemático de indagación y búsqueda de nuevos conocimientos acerca de los hechos y fenómenos de la realidad, solo es posible mediante la aplicación de instrumentos de investigación o medición. Tales instrumentos hacen posible recopilar datos que posteriormente serán procesados para convertirse en conocimientos verdaderos, con carácter riguroso y general.

Los instrumentos de investigación cumplen roles muy importantes en la recogida de datos, y se aplican según la naturaleza y características del problema y la intencionalidad del objeto de investigación (Carrasco, 2007, pág. 334).

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es la guía de entrevista sobre “La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado, Lima - 2018”. Que consta de 7 preguntas, que estarán divididas en razón a las subcategorías de la investigación que se basan, en el despido arbitrario, indemnización y la estabilidad laboral.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

Con la investigación, ¿se logrará llenar algún hueco de conocimiento?, se podrán generalizar los resultados a principios más amplios?, ¿la información que se obtenga puede servir para comentar, desarrollar o apoyar una teoría?, ¿se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o diversas variables o la relación entre ellas?, ¿ofrece la posibilidad de una exploración, fructífera de algún fenómeno?, ¿qué se espera saber con los resultados que no se conociera antes?, ¿puede surgir ideas, recomendaciones o hipótesis a futuros estudios (Hernandez, 2014) .

La presente investigación se sustenta teóricamente en el análisis de las consecuencias jurídicas que se generarían a partir de la extinción del vínculo laboral entre un trabajador con cargo de confianza y su empleador, cuando por razones el empleador decide retirar el cargo de confianza a su trabajador del Sector Privado sujeto a régimen de actividad privada, siendo ello así, retirándolo de su cargo.

Asimismo con la presente investigación, se busca aplicar debidamente la norma para no vulnerar ningún derecho constitucional ante los trabajadores del sector privado, para poder advertir sobre las consecuencias que se podrían originar a partir de los pagos de la indemnización por causa de un despido arbitrario a dichos trabajadores del sector privado con cargo de confianza.

La presente investigación de justifica tomando en cuenta los siguientes criterios:

Teórica

En esta investigación hay justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente (Bernal, 2006).

Metodológica

Se justifica metodológicamente en la guía de entrevista sobre “La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado, Lima - 2018”. Que constara de 7 preguntas divididas preguntas relacionadas a las subcategorías de la presente investigación, basadas en el despido arbitrario, indemnización y la estabilidad laboral.

Social

“Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.”
(Carrasco, 2007, pág. 43)

Se justifica socialmente, en el sentido que va dirigido a los trabajadores del sector privado, a los especialistas en materia laboral, a los trabajadores y ex trabajadores de dicho sector privado.

Practica

Razones por las que la investigación propuesta ayudara a la solución del problema o la toma de decisiones. (Borda, 2016)

Esta investigación solucionara el vacío legal que existe en nuestra legislación laboral, por lo que se propone tomar como referencia la aplicación de otras legislaciones laborales, donde se reconozca eficientemente una estabilidad al trabajador de confianza y una indemnización por realizarse un despido de manera arbitraria a su persona.

c) Importancia

La presente investigación es importante, va a contribuir teóricamente al vacío que existe en nuestra legislación, respecto a la estabilidad del trabajador con cargo de confianza y de igual modo a la indemnización que merecen estos frente al despido de manera arbitraria, se demostrará que no debería existir una limitación en la estabilidad laboral relativa que le coloca la sociedad a dichos trabajadores, por lo que se recomienda tomar como referencia la aplicación de otras legislaciones laborales que se encuentran más especializadas y desarrolladas, asimismo el reconocimiento de la indemnización cuando se ejecute un despido de manera arbitraria por la causa de retiro de confianza que no se encuentra tipificada dentro del texto único ordenado de la ley N° 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

d) Limitaciones

Los obstáculos que se presentaron en la presente investigación fueron bibliográficos, el otro obstáculo es económico, puesto que para una mayor investigación se necesita conocer otras realidades económicas y jurídicas, ya que en otros países ya tienen una normatividad mucho más especializada para estos casos. Sin embargo, estas limitaciones fueron vencidas con el transcurrir de la investigación y el apoyo de las personas que quisieron que esta investigación progrese.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

A) (Escalante, 2014) en su tesis titulada **“La vulneración al derecho fundamental de estabilidad laboral de los empleados con cargo de confianza en la alcaldía de san salvador”** para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Universidad de el Salvador, obteniendo las siguientes conclusiones:

- a. Con la modificación al artículo, se provocó inestabilidad laboral y el despido de personal por causar “desconfianza” hacia el concejo municipal; Es así, que todas las jefaturas y gerencias entran a un estatuto de confianza, y que será el concejo municipal, el que decida su prórroga de contrato y un aumento, lo cual es discrecional (Escalante, 2014).
- b. Desde la Constitución de 1983 se ha establecido el mandato Constitucional consistente en determinar que el estado tiene obligación de crear las instituciones que se encarguen de la protección de los Derechos Laborales lo cual no ha sido

- c. cumplido ya que las instituciones preexistentes, tales como: Procuraduría de los Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo, etc. Tienen grandes limitaciones que les impiden cumplir con su finalidad (Escalante, 2014).
- d. La estabilidad laboral implica el derecho de conservar un trabajo o empleo y que dicha estabilidad es inevitablemente relativa, pues el empleado no tiene derecho a una completa inamovilidad, quedándole únicamente el pleno derecho de conservar su cargo sin limitación de tiempo, siempre que concurren factores como los siguientes: que subsista el puesto de trabajo, que el empleado no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo, que el cargo lo desempeñe con eficiencia, que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido, que subsista la institución para la cual se presta el servicio (Escalante, 2014).

B) (Castillo A. , 2002) en su tesis titulada: “Hacia una nueva Interpretación del Despido sin justa causa”; para obtener el grado académico de doctor por la Pontificia Universidad Javeriana, arriba a las siguientes conclusiones:

- a) El despido sin causa justa deber verse, no como la vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su derecho a la estabilidad laboral, la figura debe entenderse como una facultad que posee el empleador, de la cual debe hacer uso dentro de una razonable e informada discrecionalidad, para evitar incurrir en abusos, o en violaciones de los derechos de sus trabajadores, en especial de su dignidad y honra (Castillo A. , 2002).
- b) Así mismo, si la consagración del despido sin causa justa no es otra que el desarrollo de la estabilidad relativa o imperfecta de nuestro ordenamiento, y este tipo de legislaciones, no garantizan del todo la permanencia en el empleo, deben los trabajadores, propender por una relación laboral en la cual puedan

desarrollarse tanto profesional, como personalmente, de manera leal, honesta, armoniosa y productiva, de tal modo que sea la empresa entendida como fuente de empleo, y el desarrollo de la misma, la mejor garantía de estabilidad para todos (Castillo A. , 2002).

- c) El despido sin causa justa no produce un daño en si mismo considerado, es un error hablar de indemnización, por despido sin causa justa, en la medida en que lo que hay en la legislación laboral es un recompensa por los servicios prestados, para los trabajadores sin causa justa, y una fórmula de desestímulo para los empleadores en la utilización de la figura” (Castillo A. , 2002).

C) (Serrano, 2013) en su artículo publicado en la revista Microjuris – Inteligencia Jurídica, llega a las conclusiones siguientes:

- a) “Con la lectura del desarrollo realizado hasta aquí, surgen algunas conclusiones, las que pueden sintetizarse fundamentalmente en tres. La primera, que la estabilidad del trabajador, entendida básicamente como su derecho a no ser despedido si no es con justa causa y solicitar su reincorporación en caso contrario, es un DDHH fundamental, reconocido y vigente, que tienen naturaleza latinoamericana, y por ello nace junto al Constitucionalismo Social, originario de este continente, y se proyecta en sus constituciones pasadas y recientes, como en sus TIDH. La segunda, que la democracia es una forma de organización de las relaciones políticas, sociales y económicas, que necesariamente debe superar la mera formalidad para concretarse en la realidad, por lo cual, debe extenderse su vigencia más allá de lo eminentemente político, como es el periódico ejercicio del voto para la elección de candidatos con el objetivo de cubrir cargos representativos en los poderes del Estado, a lo social, que hace a las decisiones que se adoptan en todas las relaciones, en las comunidades sociales, aspecto

íntimamente vinculado con lo económico y lo cultural en cuanto ámbitos fundamentales de las relaciones sociales, siendo la empresa una herramienta de la economía que debe estar al servicio del bien común y el desarrollo humano, lo que se conseguirá en la medida en que la misma resulte democratizada formal y materialmente. La tercera, que la observancia estricta y respetuosa de la estabilidad del trabajador es un requisito indispensable para la construcción y consolidación de sociedades más justas y democráticas, donde las premisas fundamentales sean la igualdad y la libertad, desplazando la arbitrariedad, trasladando al ámbito del poder económico una forma de relación que busca el bien común mediante el consenso, elaborando las opciones y tomando las decisiones en base a ciertas reglas no arbitrarias, con la premisa básica de la elección por mayorías; al tiempo que, si la mayor parte de la población tiene asegurado por medio de la estabilidad su trabajo, que es un derecho que junto a la vivienda hace a la construcción de la democracia material en las sociedades actuales, la democracia en el Estado se fortalece y profundiza (Serrano, 2013).

- b) Dejar en total libertad de acción al poder económico o, lo que es todavía peor, seguir sus órdenes, nunca ha sido positivo para los pueblos ni para la democracia, ni ha llevado a crear trabajo suficiente, ni a que el existente sea decente. La arbitrariedad, contraria a la democracia e impulsada fundamentalmente por el poder económico es contraria al reconocimiento de los derechos del trabajador, a su avance y consolidación. Los DDHH, que fomentan la democracia y cuentan con el impulso de la mayor parte de la comunidad internacional, tienen entre sus objetivos fundamentales el respeto de los derechos sociales, de los que forman parte los derechos de los trabajadores, entre los cuales ocupa un lugar central su «derecho al trabajo» con estabilidad. Las consecuencias de la arbitrariedad y los DDHH, sobre la sociedad y el desarrollo humano, son visiblemente diferentes y

contrapuestos, por lo que debe elegirse qué se va a privilegiar (Serrano, 2013).

- c) La estabilidad del trabajador es indispensable en la construcción de relaciones laborales democráticas, en las que toda persona involucrada pueda disfrutar de condiciones de libertad, igualdad y fraternidad, respetándose en la empresa los principios de la sociedad en la que se inserta y a los que todo ámbito social debe someterse. Sin estabilidad de los trabajadores es imposible alcanzar una democracia plena, dentro y fuera de las comunidades de trabajo. La estabilidad del trabajador es de una importancia innegable para la democracia, sobre la que produce dos consecuencias fundamentales que resultan positivas; es una forma de ampliar los ámbitos sociales y las materias democratizados; funciona como un límite y un contralor al poder económico, principal obstáculo en la actualidad a la ordenación de Estados Sociales y Democráticos de Derecho que respeten los DDHH. Se trata de una herramienta democrática que fortalece el poder político, que reside en la expresión de la voluntad de los pueblos de Latinoamérica, y contribuye a la construcción de democracias materiales que buscan como objetivo último la justicia social, con el desarrollo humano de todos y todas” (Serrano, 2013).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

- A) (Valencia, 2014) en su tesis titulada “**Análisis De La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De Confianza Según El Tribunal Constitucional** para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial, por la Pontificia Universidad Católica del Perú”, obteniendo la siguiente conclusión:

- a) “La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa (Valencia, 2014, pág. 69).
- b) El tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido arbitrario del trabajador es la indemnización, Teniendo su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta (Valencia, 2014, pág. 69).
- c) De acuerdo a la legislación laboral peruana dentro de los Derechos de los Trabajadores de Confianza se debe mencionar que con la entrada en vigencia del D.S. N° 004-2006-TR no podrán existir Trabajadores de Confianza a quienes no se le controle el tiempo de trabajo, por lo que el empleador deberá abonarles las horas extras que realicen. Y la indemnización vacacional por el no goce oportuno del descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, es decir aquellos que posean la capacidad de decidir la oportunidad de su descanso. Asimismo, el periodo de prueba para Trabajadores de Confianza puede ser ampliado por el empleador hasta por un periodo de seis (6) meses, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado. También el trabajador de confianza despedido por “el retiro de la confianza”, sólo tiene derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario

regulada por el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues el retiro de la confianza no es considerada una causa justa de despido por nuestro ordenamiento laboral” (Valencia, 2014, pág. 69).

B) (Castañeda, 2016) en su tesis titulada **“Consecuencia De Un Despido Inexistente A Un Empleado De Confianza Del Sector Público Sujeto Al Régimen De La Actividad Privada”** para optar el título profesional de: Abogado, por la Universidad Privada del Norte, obteniendo la siguiente conclusión:

- a) Del estudio desarrollado, se concluye que la decisión de una entidad pública de otorgar una indemnización por despido arbitrario a un empleado de confianza del Sector Público sujeto al régimen de la actividad privada, al cual se le ha retirado la confianza, constituye fraude en materia laboral, cuando se sustituye una extinción del vínculo laboral por mutuo disenso, entre el trabajador y el titular o responsable de la entidad, por una simulación de despido arbitrario para obtener dicho derecho indemnizatorio (Castañeda, 2016, págs. 187-188).
- b) Se determinó que el principio de primacía de la realidad y el de buena fe laboral, tienen implicancia fundamental en el cumplimiento de las obligaciones en las relaciones laborales. Respecto al primero, prevalecen los hechos por sobre lo consignado en un acuerdo o resolución; por otra parte, el principio de buena fe laboral, es una regla general del derecho y su esencia radica en la conducta de las partes, ya sea en la celebración, ejecución o extinción del vínculo laboral (Castañeda, 2016).
- c) Sobre la figura de los empleados de confianza, se identificó que ésta es considerada una categoría especial dentro del ordenamiento jurídico laboral, tanto en el Sector privado como en el Sector Público. El artículo 43° de la LPCL se encarga de definir al personal dirección y de confianza. Por su parte, el numeral 2 del Artículo 4° de la Ley Marco del Empleo Público define al empleado

de confianza dentro de la administración pública. Su libre designación y remoción se realiza en base a criterios meramente subjetivos (Castañeda, 2016).

C) David Fernando Dongo Ortega en su tesis titulada: **“Implicancias socio-jurídicas del despido arbitrario dentro del nuevo sistema de daño subjetivo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa periodos 2007-2008”**; para obtener el grado académico de doctor por la Universidad Católica de Santa María, arriba a las siguientes conclusiones:

a) “El tribunal, también ha establecido los tipos de despido arbitrario (incausado y fraudulento) y las consecuencias legales que tiene cada uno de esto son la reposición al centro de trabajo; y, la indemnización laboral, quedando a elección del trabajador al momento de pedir tutela jurisdiccional (Dongo, 2008).

b) El pago de la indemnización tarifada que establece el artículo 34º del D. S. 003-97-TR, es un pago que repara los daños objetivos sufridos por el trabajador (daño emergente, el lucro cesante); ello no impide que el trabajador pueda accionar el pago de una indemnización por el daño subjetivo o daño a la persona que ha sufrido. (Dongo, 2008).

c) Para el resarcimiento del daño subjetivo o el daño a la persona del trabajador, se debe tomar en cuenta que, ha incurrido una inejecución de obligaciones, es decir, que el empleador no ha cumplido con la contraprestación debida, y, si bien es cierto que estas son disposiciones establecidas en el derecho civil, se debe tomar en cuenta que esta inejecución de obligación se desprende de una relación laboral (contrato de trabajo)” (Dongo, 2008).

D) (Morón, 2017, págs. 16-17) en su tesis titulada **“La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado por trabajo académico para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y la seguridad**

social”, por la Universidad Católica del Perú, realizando la siguiente conclusión respecto al tema:

- a) Consideramos que el trabajador de confianza en el Sector Privado, debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador, que un trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los 17 instrumentos legales no validan al retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que urge efectuar una reforma inmediata que regule claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado (Morón, 2017).
- b) En el caso de los trabajadores de confianza del Sector Público, debo indicar que estos trabajadores, por disposición constitucional, no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa, motivo por el cual, su estabilidad laboral dependerá del grado de confianza que exista entre este trabajador y el funcionario que lo designó (Morón, 2017).
- c) Considero que la diferencia entre el trabajador de confianza del sector privado, y el del sector público radica en la finalidad de la prestación que brindan, pues mientras que la finalidad de la prestación del trabajador de confianza del sector público está orientado a un fin económico a favor de uno o un grupo de personas que conforman la figura del empleador privado, en el caso del servidor de confianza del Sector Público, su prestación tiene como finalidad el bienestar común, no a favor de un grupo de ciudadanos o de un solo individuo, sino que su prestación va dirigida al interés público, motivo por el cual, si bien se busca incluir las defensas propias del derecho laboral, en contraposición a la postura monista del derecho administrativo en el cual la relación laboral estaba sujeta a la discrecionalidad del estado en su condición de empleador, también es importante diferenciar aquellos cargos públicos de libre designación que por su propia

naturaleza dependen mucho de la confianza subjetiva del funcionario encargado de designarlo (Morón, 2017).

2.2 Bases Legales

2.2.1 Bases Legales Internacionales

México:

a. Constitución Política de los Estados Unidos de México

Constitución Política de los Estados Unidos de México (2018) afirma:

“Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley (...).”

En este artículo de la constitución de México respalda el derecho de la persona al trabajo digno y socialmente útil, así también es un artículo muy amplio el cual designa las jornada máxima, las obligaciones, los derechos, el salario, la igualdad, los beneficios sociales, etc, ante los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general a todo contrato de trabajo.

b. Ley Federal del Trabajo - Última reforma DOF 12-06-2015 - México

La Ley federal del trabajo (1970) en su artículo 185° afirma:

“Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley”

Se puede apreciar que en México los trabajadores de confianza coincide mucho con la de nuestro Perú, al ser que al trabajador de confianza si le

retiran la confianza será promovido a un puesto, excepto cuando este haya cometido una falta justificada.

España

a. Constitución Española 1978

La norma suprema o máxima del ordenamiento jurídico español, y que establece un marco legal para todos los derechos y libertades propios de un estado democrático.

La Constitución Española señala en su artículo 35° lo siguiente:

“Artículo 35.- El trabajado, derecho y deber

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminar por razón de sexo (...)”
(Constitución Española, 1978)

En la legislación española, que coincide mucho con nuestra legislación al ser una base para la creación de la misma.

Argentina

a. Constitución Nacional de la República Argentina

La Constitución Nacional de la República de Argentina en su artículo 14° señala:

“Artículo 14°.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su

propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender” (Constitución de la Nación Argentina, 1994).

Esta constitución protege las leyes del trabajo, con su objetivo de crear dignas y equitativas condiciones de labor para lo cual se debe proteger al personal que labora dentro de la empresa frente al despido arbitrario, dado que dicho despido es la forma más efectiva de lograr una estabilidad para el trabajador. Esta protección básica tiene como fin asegurar al trabajador el no perder su empleo por arbitrariedad de parte del empleador, generando la reinstalación al centro de trabajo a causa de dicho despido, por lo que otorga reparación e indemnización.

Ecuador

El Código del Trabajo de Ecuador en su artículo 188° señala:

“Artículo 188.- Indemnización por despido intempestivo.-

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el país de Ecuador podemos notar que la situación de protección frente a un despido arbitrario es netamente clara protegiendo sus derechos y reafirmando sus obligaciones de empleador que al momento de despedir a un trabajador debe ser por una causa más no intempestivamente.

2.2.2 Bases Legales Nacionales

a) La Constitución Política del Perú de 1979

La Constitución Política del Perú señala: “**Artículo 22.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Constitución Política del Perú, 1993).

Asimismo la Constitución Política del Perú señala: “El **Artículo 27.-** La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (Constitución Política del Perú, 1993).

Nuestra Constitución Política del Perú de 1993, señala que se debe dar una adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo tanto aquí no distingue y excluye al trabajador de confianza, señala al trabajador más no una lista de trabajadores, la carta magna es general para todos los peruanos protegiéndolos de varios abusos, asimismo en su artículo 22° señala que toda persona debe tener un bienestar social, y que el trabajo es un deber y un derecho.

b) Al respecto el (Decreto Supremo N°003, 1997) señala:

*“**Artículo 10.-** El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección (...)”* (p.5)

Podemos observar que en este artículo el periodo de prueba del trabajador en ordinario (común) es de 3 meses, y ya tienen una debida protección frente al despido, en donde podemos observar una clara diferencia con el trabajador con cargo de confianza que goza de un periodo de prueba de 6 meses y pese a eso no le generan la debida protección.

Asimismo en otro artículo del (Decreto Supremo N°003, 1997) señala:

“Artículo 22°.- *Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (...)*” (p.7)

Aquí podemos apreciar que el trabajador que se encuentra sujeto al régimen de estudio, necesita una causa justa que debe estar debidamente contemplada en nuestro ordenamiento jurídico.

De igual manera en su Artículo 38° el (Decreto Supremo N°003, 1997) señala:

“Artículo 38.- *La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba (...)*” (p.11)

En este artículo se puede apreciar y comenta sobre la indemnización frente a un despido de manera arbitraria por parte del empleador, señalando el máximo de remuneraciones que se les debería de pagar, y este se da cuando el trabajador ya sea ordinario (al ser que no hace diferencia de que trabajador ingresaría a estar protegido y sería merecedor de dicha indemnización) o con otra categoría, estaría protegido contra el despido.

Por otro lado el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (Corte Suprema de Justicia de la República, 2018) señala:

“Aquellos trabajadores que ingresaron directamente al centro de trabajo designándoles un cargo de confianza o de dirección, no le corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire su confianza.

Respecto a los trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o de dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo” (p.4)

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Principios del derecho de trabajo

El derecho del Trabajo regula las diferentes relaciones sociales que nacen a partir de la prestación de servicios profesionales, tanto en su aspecto individual como colectivo mediante la adopción de una serie de medidas normativas. El profesor Víctor Anacleto guerrero, citando al catedrático Alberto José Carro Igelmo señala que “El Derecho del trabajo es el derecho relativo a la prestación de servicios por cuenta y Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza sujeto al régimen de la actividad privada. (Anacleto, 2012)

Tenemos que precisar que el derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas que goza de autonomía y a su vez cumple con la condición de su materia social u objeto sea relevante, siendo así que es tan necesario como

para que se pueda creer que es un derecho propio. Asimismo para lograr determinar la autonomía debe de tener en cuenta que el objeto o materia social sea disciplinada y escoltada por un sistema y cuerpos normativos, también los principios peculiares y particulares de todo derecho.

Según señala el profesor Javier Neves Mujica, existen principios para todo tipo de situación en el campo laboral, así pues tenemos principios relacionados al carácter protector del derecho de trabajo; respecto a su interpretación, a fin de salvaguardar los derechos del trabajador (in dubio pro operario); para su aplicación, en donde se toma la norma más favorable o colocando la balanza normativa a través de la condición más beneficiosa (Neves, 2014)

Es así que en el Derecho Laboral tenemos los siguientes principios fundamentales, que han sido establecidos en la Doctrina:

Como lo señala (Neves, 2014):

“Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él. El acto que contenga esta decisión será de disposición. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia”.

Principio de Primacía de la realidad

El laboralista (Neves, 2014) afirma:

“(...) ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil dice que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha formulado el llamado principio de primacía de la realidad”.

Asimismo el laboralista (Haro, 2005) señala que:

“(...) este principio consiste en que debe primar la realidad de los hechos sobre lo consignado por escrito, es decir, debe primar aquella sobre la realidad formal, a fin de que se dé por válido no lo establecido en un pacto escrito sino en los hechos reales. Este autor señala además que este principio es importante para la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de resolver conflictos que se presentan en las inspecciones en los centros de trabajo (...)”

El Tribunal Constitucional, reconoce y ha aplicado este principio en sus sentencias emitidas, así tenemos la Sentencia recaída en el Expediente N° 944- 2002-AA/TC, en donde fundamenta sobre el principio de primacía de la realidad:

“(...) Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Sentencia Tribunal Constitucional, 2003).

Este principio se fundamenta en otorgarle el privilegio a lo que sucede en la realidad, en vez de las manifestaciones de voluntad formales de las partes, por lo que se debe de tomar en cuenta y de manera principal lo que ocurre en la realidad, por encima de los documentos.

Principio de Buena Fe

El principio de buena fe, es uno de los principios reconocidos constitucionalmente, y se encuentra incluida en la totalidad dentro del derecho, sea laboral u otro.

De acuerdo a Javier Arévalo, *“(...) las partes de la relación laboral, entiéndase trabajador y empleador, deberán actuar de una manera leal, respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad, es decir, respetando la buena fe del otro.” (Arevalo V. , Tratado de Derecho Laboral , 2016)*

El contrato de Trabajo

De acuerdo a Castillo: *“Es el acuerdo voluntario entre trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración (...)”* (Castillo G. J., 2016, pág. 29).

El contrato es el acuerdo de manera voluntaria por el cual celebran dos o más partes sus disposiciones frente a un hecho, por lo que el contrato de trabajo establece las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores y de la empresa.

Trabajadores De Confianza En El Perú: Sector Privado

Definición de Trabajador de Confianza:

El DRAE señala que el verbo “confiar” significa encargar o poner al cuidado de uno algún negocio u otra cosa. Significa también depositar en uno, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la propiedad, el secreto u otra cualquier cosa. En ese sentido, un trabajador de confianza, es aquel que ha recibido de su empleador el encargo de realizar funciones o labores en la seguridad de que por su capacidad, honorabilidad y rectitud está en posibilidad de cumplirlas, o en la esperanza de que lo hará en la forma convenida.

Por lo que en tanto, como lo señala el cuerpo normativo laboral, el personal de confianza es aquel que labora en un constante contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y este puede tener acceso a secretos industriales, asimismo comerciales o profesionales y, de manera general a informaciones de carácter reservadas. De igual manera, son aquellos cuyas opiniones e informes deben ser presentados de manera directa al personal de dirección, y así contribuir a la formación de las decisiones empresariales.

Asimismo Carlos Blancas Bustamante afirma:

“(...) integra una categoría especial dentro de los servidores de la empresa, en razón de las funciones que cumple colaborando directamente con el empleador en la dirección, organización y administración de su actividad económica (...)” (Blancas B. C., 2013).

Es así, que la misma legislación laboral peruana define al trabajador de confianza, como personal que labora directamente con los cargos de dirección y el empleador, obteniendo acceso a secretos comerciales, profesionales e industriales de la empresa, siendo la información que el recauda de un carácter reservado.

El puesto de confianza

El puesto de confianza para Guerrero que afirma:

La calificación es una formalidad, su inobservancia no enerva su condición de tales, si ésta se acredita de la prueba actuada. Es decir, es importante la calificación, pero si el empleador no cumplió con identificar el cargo como uno de confianza, y/o no comunicó por escrito al trabajador que el cargo que desempeña ha sido calificado como uno de confianza su cargo, y/o no consignó en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente; pero, en la realidad las labores que desempeña ese trabajador califican como labores de confianza, dicho trabajador deberá ser considerado como tal para todos los efectos legales (Guerrero, 2014, págs. 8-9)

La Sentencia del Tribunal Constitucional, con el (Exp. N° 746-2003-AA/TC, 2004) afirma:

“(...) la calificación de los puestos de confianza “es una formalidad que debe observar el empleador; sin embargo, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita (...) En el caso de autos, la demandante afirma que el cargo que desempeñaba no tiene la calificación de cargo de confianza debido

a que fue nombrada por concurso público y que en su boleta se consigna que tiene la condición de trabajador permanente. Sin embargo, si concordamos dicha afirmación con lo dispuesto por la legislación sobre la materia, expuesta en el fundamento precedente, se advierte que si el emplazado hubiera omitido consignar en la boleta de la accionante la calificación de trabajadora de confianza, ello no enervaría dicha condición, si se llegara a acreditar con las pruebas pertinentes (...)”

En nuestro país actualmente no se toma en cuenta que los pronunciamientos del Tc, tienen serios visos de inconstitucionalidad si se pretende tomar como regla general puesto que de acuerdo a la carta magna, lo que hablamos de protección contra el despido arbitrario solo podía ser regulado por Ley, más no por una sentencia, más aun cuando se pretende limitar o restringir el derecho fundamental a la estabilidad en el empleo a través de una sentencia.

Derechos del trabajador de Confianza en el Perú

Horas Extras

Referente a las horas extras del trabajador calificado con cargo de confianza, debemos hacer énfasis a que estos trabajadores no se encuentran bajo un control de su tiempo de trabajo, no teniendo estos un derecho a cobro si exceden de sus 8 horas diarias, siendo que los mismos no se encuentran sujetos a una fiscalización de manera inmediata por sus empleadores.

Periodo de Prueba

a. Al respecto el (Decreto Supremo N°003, 1997) afirma: “**Artículo 10°.-** El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario” (p.5)

El periodo de prueba respecto al trabajador de confianza es la etapa inicial en el contrato de trabajo, permitiendo al empleador constatar si el servicio

cumple con las exigencias y requisitos para los que fueron contratados, y en este caso el trabajador con cargo de confianza calificado por su empleador.

En el caso del trabajador con cargo de confianza su periodo de prueba es de 6 meses, sabiendo que el exceso del periodo de prueba que se pacte superando los seis meses o el año no surtirá efecto legal.

Podemos desprender de ello, que si el trabajador de confianza tiene un periodo de prueba mayor a los 3 meses que dice la legislación peruana, se estaría hablando de una estabilidad y una protección contra el despido arbitrario al superar esos 3 meses de prueba que la ley describe.

2.3.4.1. Descanso Vacacional

El artículo 24° del Decreto Supremo N° 012-92-TR establece que “la indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso **c)** del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional (...) En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios” (Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, 1957).

La Corte Suprema ha señalado que los trabajadores de dirección o representantes de la misma tienen facultad para decidir sobre su derecho al uso vacacional.

Asimismo, la mencionada Corte considera que es suficiente que un trabajador obtenga un cargo de dirección o represente a la empresa para que no tenga derecho a la indemnización vacacional o indemnización por despido arbitrario.

Todo trabajador tiene derecho a percibir la remuneración por derecho de descanso vacacional, eso se da cuando el trabajador haya realizado el año de

labor dentro de la empresa, cuando el trabajador no disfrute de sus vacaciones en el período de 12 meses le corresponde la denominada “triple remuneración vacacional” es que el empleador le tiene que dar monetariamente tres sueldos por 1 mes de vacaciones, ahí se encuentran comprendidos la indemnización, el tiempo laborado y las vacaciones dejadas de pagar por no salir a su periodo de descanso físico correspondiente.

La mencionada indemnización por no otorgarle el derecho al descanso vacacional al trabajador, esta no está dirigida a los gerentes y/o representantes de la empresa dicho sea de paso que el personal de dirección siempre es de confianza pero no todo personal de confianza es de dirección.

Jornada Máxima de Trabajo

La jornada máxima señalada por la legislación peruana es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, se pueden hacer arreglos entre las semanas pero deben cumplirse las 48 horas, el exceso de las 48 horas semanales dará lugar al derecho al pago de horas extras, sin embargo dentro de este margen los excluyen a los trabajadores de confianza y de dirección no teniendo un horario máximo de horas que tienen que laborar.

El marcado de asistencia no lo registran los de cargo de confianza, de dirección, siendo que estos no se encuentran sujetos a una fiscalización de manera inmediata como es el caso de vendedores que trabajan externamente fuera del centro de trabajo, pese a lo dicho se aleja a los trabajadores con dicho cargo para que sean sujetos de una fiscalización o de un control efectivo de trabajo, dado que los mismos se encuentran excluidos de una jornada establecida, no encontrándose con la obligación de realizar sus marcaciones debidamente fiscalizadas por la empresa.

Derecho de huelga

Los trabajadores de confianza no pueden acogerse a una huelga, pues las normas al respecto son muy concretas.

Libertad sindical

Para ser miembro de un sindicato la legislación laboral exige que no deben formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto de la organización sindical expresamente lo admita.

La Estabilidad Laboral en la Legislación Peruana frente a los Trabajadores de Confianza en el Sector Privado

Asimismo, la jurisprudencia del TC y de la Corte Suprema se mantiene uniforme en el sentido de que:

“(...) el retiro de la confianza comporta la pérdida de empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a ese nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso de derecho (artículo 103 de la Constitución) salvo que haya cometido una causa objetiva de despido indicada por la Ley (...)” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2006).

Estabilidad de Entrada:

Sobre la estabilidad de entrada Martín (2001) afirma:

“(...) con la “estabilidad de entrada” se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad a la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos” (pág. 182).

Por lo que se puede decir que la estabilidad de entrada, es una garantía jurídica en la cual el trabajador desde la suscripción de su contrato la tiene, consigue un derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida.

Estabilidad de Salida:

La estabilidad de salida solo se puede generar por causales taxativas, sin embargo debemos reconocer los dos tipos de estabilidad que son la relativa y la absoluta, esta estabilidad de salida conlleva a la prohibición del despido injustificado, el cual no tendría una causa que se encuentre contemplada en la ley.

Como lo señala la (Constitución Política del Perú, 1993) en su artículo 27° afirma que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

La mencionada Constitución otorga una adecuada protección al trabajador contra el despido arbitraio, sin señalar las características, sin predeterminedar las modalidades que se debe emplear para que un despido sea arbitrario, la protección es de manera general al trabajador por lo que el trabajador como sabemos es toda persona que labora, por lo que el despido arbitrario queda subordinado ante este artículo de nuestra constitución.

El Despido

Respecto al Despido Alonso afirma:

“El despido Define el despido como el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decidí poner fin a la relación del trabajo y en este sentido es semejante Alonso olea lo concibe como la resolución del contrato de trabajo preguntar unilateral del empresario exista o no causa justificada.”
(Alonso M. , 1981).

Estás opiniones coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o la cual fuera esta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora (Céspedes, 2017).

El despido como extinción de relación de trabajo fundada expresamente en la voluntad unilateral del empleador presenta según los siguientes caracteres:

“Es un acto unilateral del empleador para cuya eficacia de voluntad de trabajadores es innecesaria irrelevante

Es un acto constitutivo por cuanto el empresario no se limita proponer el despido, sino que lo realiza directamente

Es un autoservicio en cuanto a sus características, ya depende de que la voluntad distintiva del empleador se ha conocido por el trabajador a quién está destinada” (Montoya, 1980).

La protección contra el despido arbitrario

La Constitución Política del Perú de 1933 en su Artículo 27 que viene a reemplazar el artículo 48 de la anterior carta fundamental presenta como característica principal la delegación que hacen a la ley para que ésta otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Conforme a las causas justas de despido tiene que ser fundamentarle dentro del marco legal por la capacidad o por la conducta del trabajador, supuestos regulados en la propia ley en sus artículos, 22°, 23°, 24° y 25° del cuerpo normativo, en los cuales en ninguno de los artículos mencionados se encuentra como causa justa de despido el retiro de confianza, el cual le otorga el empleador al trabajador con cargo de confianza para despedirlo y no mantener un vínculo laboral, a sabiendas que posteriormente no podrá reincorporarse, por lo que notaríamos que el retiro de confianza no tendría un soporte legal dentro de nuestro país que amerite su aplicación.

Estabilidad Absoluta

La estabilidad absoluta se debe entender que es la que establece la reincorporación del trabajador a su centro de trabajo de donde fue despedido, y en caso el despido se haya realizado bajo un despido de manera arbitraria, la protección contra este despido deja a salvo la potestad del trabajador que fue víctima del despido a decidir sobre su futuro en la empresa con la reincorporación o la indemnización por daños y perjuicios (despido arbitrario)

Estabilidad Relativa

Por otro lado la estabilidad relativa, es cuando el trabajador que ha sido despedido de manera arbitraria, podrá reconocerse el pago de la indemnización, siendo que el trabajador ya no podrá optar por su reincorporación dentro del ex centro de trabajo, pese a que el retiro de confianza se encuentra tipificado y más aún cuando este se debe demostrar por parte del empleador.

La protección frente al despido arbitrario del trabajador con cargo de confianza dentro del Sector Privado

Ya habiendo tocado las causales para la extinción de un despido debidamente fundamentado y dentro del marco legal para los trabajadores,

Aquí se puede apreciar en el artículo 34° del (Decreto Supremo N°003, 1997) afirma:

“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. En su segundo párrafo señala que: (...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido (...) Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente” (p.20)

Se puede apreciar, que nuestra norma señala que en los casos de algún despido arbitrario todo trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por causa del mismo, más no hace exclusión de que trabajadores deben tener ese derecho y quienes no, siendo que el trabajador de confianza es un trabajador el cual realiza sus labores dentro de la institución bajo subordinación del empleador, y

nuestra legislación no excluye al trabajador de confianza para el pago de indemnización en casos de despido arbitrario.

Asimismo, también debemos hablar sobre el artículo 10° (Decreto Supremo N°003, 1997) señala: *“El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario”*. Por lo tanto, si el trabajador con cargo de confianza sabemos que supera los 3 meses de periodo de prueba, aproximadamente unos 6 meses como máximo, si supera los 6 meses estaríamos ante que su protección ante el despido arbitrario estaría sustentado y generándose una protección contra el mismo, al trabajador, señalando además que la ley aun en su artículo 10° no excluye al trabajador con cargo de confianza, por lo que el trabajador alcanza la adecuada protección frente al despido arbitrario.

Por lo tanto, también le corresponde el pago de indemnización al trabajador de confianza razón que su retiro de confianza no se encuentra en el marco legal, dándose que en la actualidad se estaría vulnerando el principio de legalidad y tipicidad.

Evidentemente, no estamos fuera de la realidad de otorgarle una protección frente al despido arbitrario al trabajador con cargo de confianza, dado que también el artículo 34°, no hace diferenciación entre el trabajador de confianza y un trabajador ordinario, y a su vez el artículo 10° de la LPCL señala que una vez superado el periodo de prueba, todo trabajador (no excluyendo al trabajador de confianza) tiene adecuada protección frente al despido arbitrario, acomodándonos a ese orden de ideas el trabajador ordinario el plazo de periodo de prueba es de 3 meses y para un trabajador de confianza es de 6 meses como máximo, el trabajador de confianza que supere los 6 meses de periodo de prueba, tendrá adecuada protección frente al despido arbitrario, y se le estaría otorgando una indemnización en caso se le despida sin la atribución de un falta grave, debemos resaltar que el retiro de confianza no está tipificado como una falta grave dentro del marco legal peruano, dada que su naturaleza es en base a algo subjetivo, motivo que no puede entenderse que sea una causa especial que extinga la relación laboral entre el trabajador y su empleador, puesto que se

estaría vulnerando los principios de razonabilidad, legalidad, tipicidad (Decreto Supremo N°003, 1997).

2.4 Definición de términos básicos

1. **Empleador:** Palabra asignada a todo patrón que tiene a su servicio a uno o más asalariados, obreros o empleados. (Lecca, 2013)
2. **Contrato:** “(...) es el acuerdo de voluntades entre dos o mas personas con el objeto de crear vínculos de obligaciones. (...)” (Lecca, 2013)
3. **Arbitrariedad:** “(...) Un acto arbitrario es aquel que establece para una situación concreta una solución no prevista en la regla general. Es decir va contra la esencia del derecho que siempre está basado en normas de carácter general aplicables a una infinidad de casos particulares. Por el contrario el acto arbitrario no sigue ningún criterio fijo o preestablecido. Es por eso que la arbitrariedad es radicalmente antijurídica (...)” (Lecca, 2013)
4. **Trabajador:** *“La acepción jurídico – laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente. En el mismo sentido se ha dicho que trabajador es toda <<persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación (...)”* (Lecca, 2013)
5. **Laboral:** “(...) La Academia lo conecta con los aspectos económicos, sociales y jurídicos de aquella fundamental actividad humana para la propia subsistencia y para el sostenimiento colectivo” (Lecca, 2013).
6. **Trabajadores de Confianza:** Al respecto Castro (2012) afirma:
“(...) son aquéllos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales” (pág. 25).

7. Estabilidad laboral

Al respecto Toyama señala que es un derecho por el cual se busca la conversión del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación de principio de continuidad (Toyama, 2008).

8. Despido arbitrario

“El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones” (Concha V. , 2014).

CAPÍTULO III

PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Tablas y Gráficos

ITEMS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACIÓN
<p>1. ¿Cómo se aplica el principio de buena fe laboral y primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del sector privado en el Perú?</p>	<p>Vienen siendo aplicadas en toda su extensión doctrinaria tanto por los juzgados, salas superiores, salas supremas y Tribunal Constitucional, dando prevalencia al contrato realidad antes que lo firmen.</p>	<p>El principio de primacía de la realidad protege los derechos de los trabajadores la cual permite valorar mejor los hechos ocurridos en la realidad que los actos que se consideran en los documentos formales, la aplicación de este principio es primordial dentro del derecho laboral, aunque algunas veces a nosotros los trabajadores no lo aplican debidamente.</p> <p>Bueno la buena fe laboral, es la que nos otorga el empleador a nosotros los trabajadores para realizar actividades de un índole de confianza.</p>	<p>El principio de primacía de la realidad se aplica en caso de discordancia entre lo que se plasma en los documentos y los hechos en concreto, siendo este último, el que prevalecerá en caso de reclamos laborales ante la Autoridad de Trabajo o el Poder Judicial.</p> <p>El principio de buena fe laboral se aplica desde el ingreso del trabajador al centro de labores, el mismo es obligatorio para las partes y se refleja en las actuaciones de cada uno de ellos, es decir, que ambas partes recíprocamente actúan respetando el marco legal vigente y buscando el bienestar mutuo.</p>	<p>El principio de buena fe laboral se refiere a una característica de los deberes de lealtad, compromiso que debe primar entre empleador y trabajador, este principio se aplica durante la relación laboral e incluso antes de la misma. Se aplica durante al momento de desempeñarse (deber de lealtad), y también al momento de analizar una conducta que puede ser objeto de sanción.</p> <p>El principio de primacía de la realidad se refiere que ante discordancia entre los hechos y lo que está escrito predomina lo primero. Es aplicada permanentemente por los jueces laborales e inspectores del trabajo al momento de tratar de encontrar una relación laboral en vez de otro tipo de relación (civil).</p>	<p>El principio de buena fe laboral se encuentra aplicado directamente en el D.S N° 003-97-TR que es el T.U.O del D.L N° 728, el mismo que establece en su artículo 25° que son faltas graves el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.</p> <p>Es así que el cuerpo normativo establece a la buena fe como un elemento de la relación entre el trabajador y el empleador la cual supone obrar de acuerdo con las reglas naturales y de rectitud, dicho principio no solamente es una presunción básica de toda manifestación del derecho, sino que constituye un elemento que sirve como relacionante entre las partes de honestidad y cumplimiento de las obligaciones, así como la confianza mutua, siendo que el quebrantamiento de la misma hace imposible la subsistencia de la relación o vínculo laboral, respecto a la primacía de la realidad es en caso exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.</p>	<p>La buena fe laboral, es el principio que rige las relaciones entre empleador y trabajador, vale decir, todo lo que pactan y/o acuerdan es considerado de buena fe, salvo que se pruebe lo contrario. El principio de la primacía de la realidad se aplica cuando existe una contradicción entre lo que dicen los documentos (contratos, recibos, etc.) y lo que consta en la realidad; por ejemplo: Los contratos de Locación de Servicios, señalan la naturaleza civil de la prestación, sin embargo, en la práctica el supuesto servicio que presta éste, posee los elementos de propios de una relación laboral (subordinación, remuneración y prestación personal del servicio), por tanto, es un trabajador.</p>	<p>Esos Principios de aplica conforme a la relación entre el empleador y el trabajador, debo decir que la buena fe laboral es una característica que el empleador otorga a su trabajador, estos principios en lo procesal y en lo administrativo se refleja mucho dentro del derecho laboral.</p>	<p>El entrevistado 1, 3, 4, 5, 6, 7 señalan que la aplicación del principio de la buena fe laboral y primacía de la realidad se aplica conforme a las doctrinas, legislación laboral de nuestro país, incluso antes de la misma puesto que es por costumbre poner primero los hechos que los documentos.</p> <p>El entrevistado 2, señala que muchas veces no se aplica el principio de primacía de la realidad vulnerando sus derechos como trabajador.</p> <p>En conclusión la mayoría de los entrevistados concuerdan que se viene aplicando debidamente estos dos principios que son fundamentales en nuestro derecho laboral.</p>

ITEMS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACIÓN
<p>2. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión le merece estos criterios?</p>	<p>El Tribunal Constitucional ha establecido dos clases de trabajadores de confianza el puro y el de carrera, dando protección al de carrera.</p>	<p>Realmente no estoy debidamente informado respecto al tribunal constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza a los trabajadores con ese cargo para un despido, pero me parece injusto que tomen el retiro de confianza como forma de un despido al ser que el retiro de confianza viene de manera subjetiva por el empleador y muchas veces sin motivo alguno que lo justifique.</p>	<p>El criterio adoptado por el Tribunal Constitucional que señala que el retiro de confianza como forma de despido, en mi opinión es válido, considerando que la naturaleza propia de un cargo de "confianza", es precisamente ello, la confianza depositada en el trabajador, ya sea por cuestiones familiares, sociales o intelectuales, es decir, que él está en el cargo, porque goza de la confianza depositada por el empleador o dueño del negocio. Cuando se "rompe" esta confianza depositada en el trabajador por diversos motivos, no es razonable que el trabajador permanezca en el puesto de labores, por lo que en mi opinión si es válido el cese.</p>	<p>El desarrollo jurisprudencial que el TC le ha dado al tema data de muchos años. Y pues en principio se consideró que si correspondía, posteriormente el TC cambia su criterio a que no. Dicha inestabilidad incluso se ha visto también en la Corte Suprema, pues ami parecer ello no ayuda a la seguridad jurídica. En cuanto a si es justa o no, creo que no debe de corresponder pues, la el fundamento de dicha relación laboral se resume a la confianza como base para construirla, una vez deteriorada ella, no habría razón para subsistir, debe considerarse que la confianza de una u otra forma está sujeta al cambio de nuevos directivos o jefes, entonces no parece muy justo pretender imputar decisiones de gestión (que puede ser subjetivas) a la empresa.</p>	<p>No podría opinar respecto a que si el retiro de confianza puede ser forma de un despido, al ser que nosotros tenemos una ley y constitución que se debe respetar, asimismo los principios.</p>	<p>Me parece que el Tribunal Constitucional llenó un vacío existente en la normatividad que rige el régimen laboral privado en el Perú. Me explico: En el régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276), el trabajador de carrera que accede a un cargo de confianza, retirada esta, regresa a su último cargo de carrera desempeñado, mientras que el trabajador que viene de fuera directamente a un cargo de confianza, retirada esta, automáticamente cesa. Esto no ocurriría en el régimen laboral privado, sin embargo, con jurisprudencia de carácter vinculante el Tribunal Constitucional llenó dicho vacío. Cabe indicar que, lamentablemente en el último Pleno Jurisprudencial Supremo en materia laboral, se ha establecido la posibilidad que el empleador decida por el despido en el caso que un trabajador de carrera acceda a un puesto de confianza una vez retirada esta.</p>	<p>El Tribunal Constitucional puede pretender que el retiro de confianza sea una causa justa de despido, para el trabajador de confianza puro, y este no merece una indemnización pese a que el retiro de confianza no se encuentra tipificado en la legislación, a pesar de ello al trabajador de confianza de carrera, si le otorga una indemnización cuando no se le regresa a su lugar de trabajo que obtuvo inicialmente.</p>	<p>Los entrevistados 1 y 7 señalan que el tribunal constitucional protege de manera obvia a un trabajador que es el caso del trabajador de confianza de carrera y al trabajador de confianza puro designado por el empleador no le da una protección contra el despido arbitrario. Los entrevistados 5 y 2 no pudieron dar una opinión concreta al no tener conocimiento de los últimos actuados por el tribunal constitucional. Los entrevistados 3, 4 y señalan que la calificación de confianza es de manera subjetiva y otorgada por el empleador, siendo no una causa justa de despido. El entrevistado 6 señalan que el tribunal constitucional ha llenad un vacío existente en el régimen laboral privado en el Perú. Conclusión, existen personas que no se encuentran informados respecto a los cambios que realiza el TC respecto al trabajador de confianza, asimismo tenemos parcialmente dividido la decisión de tomar el retiro de confianza como una causa de despido y por otra parte que el retiro de confianza es subjetivo y no se encuentra regulado por la legislación peruana.</p>

ITEMS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACIÓN
3. ¿La figura del retiro de confianza da derecho a una indemnización a través de un despido?	Según el último pleno jurisdiccional el retiro de confianza al trabajador puro no da derecho a indemnización. Considero que es un error porque la constitución establece la adecuada protección contra el despido arbitrario y con este pleno no se cumple ello.	Puede ser que sí, porque el trabajador de confianza en la actualidad no tiene una estabilidad ya que el retiro de confianza puede ser causal de un despido como lo señala el Tribunal Constitucional, en ese caso el trabajador no estaría protegido y al menos merece una indemnización si es que no se comprueba con hechos y documentos que el retiro de confianza es justificable para retirarlo de su puesto de trabajo.	Discrepo de la posición que al trabajador no le corresponde indemnización alguna, toda vez que, el trabajador de confianza al no tener estabilidad laboral le correspondería en su defecto una indemnización por el cese en sus labores, como alternativa se podría plantear un cálculo diferente de indemnización. La constitución señala: <i>“Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”</i> Al no tener estabilidad laboral ni indemnización por despido arbitrario se está vulnerando este artículo de la constitución únicamente para los trabajadores de confianza.	Depende en qué posición nos pongamos, como te mencioné en la pregunta anterior hay dos posiciones distintas y disparejas. Así que la pregunta sería sí y no. Ambas son sustentables. El pleno que me enseñaste hoy, también es tenido en cuenta, pero las casaciones anteriores son vinculantes, estamos en un limbo que estoy seguro la Corte Suprema y TC pronto esclarecerán del todo.	No, en primer lugar porque la figura del retiro de confianza no siempre implica un despido, así tenemos si un trabajador ingresa a la empresa a un cargo de confianza, el retiro de de la misma no generaría el pago de una indemnización, si el retiro de confianza es de un trabajador de carrera este debería regresar a la labor que realizaba antes de ejercer el cargo jefatural, el único caso que generaría el pago de indemnización es si a un trabajador de carrera al retirarle la confianza no se le regresa al cargo que ocupada habitualmente sino se le retira también de la empresa, ello generaría un despido incausado y por lo tanto el pago de la indemnización.	Depende si el trabajador de confianza ha accedido directamente a esta condición o si se trata de un trabajador de carrera. Personalmente, en el caso de un trabajador de confianza puro considero que no debe indemnizarse, de igual criterio es el último Pleno Jurisprudencial Supremo en materia Laboral, puesto que el trabajador que viene de fuera a un puesto de confianza, sabe expresamente que en cualquier momento el empleador puede retirarle la confianza, en cambio, en el caso de un trabajador de carrera que ha accedido a un puesto de confianza, si le correspondería el pago de una indemnización, puesto que solo puede ser despedido por falta grave.	La figura del retiro de confianza si puede dar derecho a una indemnización si no se demuestra fehacientemente el retiro de confianza, el cual fue designado de manera voluntaria del empleador al trabajador, por lo que al realizar un despido sin justificación alguna estaríamos frente a un despido arbitrario el cual le corresponde una indemnización.	Los entrevistados 1, 2, 3 señala que si merece una indemnización por el retiro de confianza a los trabajadores. El entrevistado 4 señala que depende en que nos encontramos en un limbo y señala que pronto la Corte Suprema intervendrá. El entrevistado 5, señala que no merece una indemnización el retiro de confianza al trabajador puesto que la figura del retiro de confianza no siempre configura un despido. El entrevistado 6, señala que depende si el trabajador ha ascendido directamente a la condición de confianza no merece indemnización, y el trabajador de confianza de carrera si merece una indemnización. El entrevistado 7, señala que la figura de retiro generaría una indemnización siempre y cuando no demuestre el empleador la causa justa por el cual le retiro la confianza. En conclusión, la mayoría de los entrevistados señala que si es merecedor de indemnización el trabajador de confianza frente a un despido por el retiro de confianza.

ITEMS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACIÓN
4. ¿El cobro de la indemnización por despido arbitrario extingue la relación laboral?	Según lo establecido por el Tribunal Constitucional si lo extingue, en eso sí estoy de acuerdo porque la indemnización por despido se paga solo al término de la relación laboral.	No, toda vez que puede exigir la reincorporación a su puesto de trabajo.	Jurídicamente si extingue la relación laboral al haber con ello aceptado el resarcimiento del daño causado, particularmente opino que en caso de demostrarse que la misma se ha realizado con fraude a la Ley, debe de ser reembolsable y no extinguir la relación laboral.	Yo creo que sí, porque es una aceptación tácita del despido, una forma resarcitoria para el trabajador afectado, pero depende también de las circunstancias en las que se produzca, puede muchas veces estar confabulado con actos engañosos e intimidantes por parte del empleador, en este caso.. Hay jurisprudencia de la corte suprema sobre este tema, y en ella se establece me parece que su cobro sí extingue la relación laboral, también hay formas de su cobro, no es cualquier cobro, ver jurisprudencia para mayor detalle.	La extinción de la relación laboral se encuentra normada en el artículo 16° del D.S. N°003-97-TR, no encontrándose entre ellos el cobro de la indemnización por despido arbitrario la cual genera que el trabajador no pueda exigir la reincorporación laboral.	Respecto a esta situación antes del año 2016, el Tribunal Constitucional tenía la posición que si el trabajador despedido cobraba la indemnización, ya no tenía derecho a la reposición, sin embargo, debido al largo tiempo que demora un proceso judicial y a la falta de oportunidades de trabajo, ha cambiado de opinión, y hoy permite que el trabajador cobre su indemnización y a pesar de ello pueda solicitar su reposición.	Yo creo que no, toda vez que la indemnización no se encuentra como una extinción de la relación laboral dentro de la legislación, a su vez el trabajador podría solicitar su reposición.	Los entrevistados 1, 4 y 3 señalan que la indemnización por despido arbitrario si extingue la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Los entrevistados 2, 3, 5 y 7 señalan que la indemnización por despido arbitrario no extingue la relación laboral del trabajador con el empleador, toda vez que podría solicitar su reposición, asimismo que la indemnización no se encuentra en la legislación como causa de extinción del contrato. En conclusión, la mayoría de los entrevistados señala que la indemnización por despido arbitrario no extingue la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

ITEMS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACIÓN
<p>5. ¿Qué opinión le merece al Tribunal Constitucional respecto al trabajador de confianza puro y trabajador de confianza de carrera?</p>	<p>Es acertada la diferencia que han establecido porque con ella se puede proteger al trabajador de una intención de abuso del empleador, de promoverlo para luego despedirlo.</p>	<p>Bueno en este caso el Tribunal me parece que en su último Pleno señalo que el trabajador de confianza puro no tiene derecho a indemnización, mientras que el trabajador de confianza de carrera tiene derecho a una indemnización si es que se le retira la confianza y no se le repone en su lugar de trabajo el cual obtuvo inicialmente.</p>	<p>Es lógico, razonable y sustentable que a un trabajador de carrera en una empresa, es decir, que ha ido ascendiendo en el tiempo hasta llegar a un puesto de confianza, se le otorgue un tratamiento distinto al trabajador que ingresó a la empresa directamente como cargo de confianza, toda vez que, al trabajador de carrera le ha "costado" llegar al puesto, generalmente ello ha sido porque en razón al trabajo desempeñado se ha ganado la "confianza" del empleador para estar en aquel puesto.</p>	<p>Tendría que leer específicamente las sentencias, pero me parece una adecuada distinción y clasificación, que permite opciones distintas de elección sobre tutela ya sea resarcitoria y restitutoria en caso de un eventual despido. Por ello, me inclino hacia su diferenciación.</p>	<p>Creo que el Tribunal Constitucional ha realizado un correcto desarrollo sobre las características implicancias que la calificación de cada uno de estos trabajadores trae consigo, brindando una correcta protección al trabajador de carrera que como una posible recompensa es ascendido a un cargo jefatural o promovido a un cargo de confianza el cual al retiro de la misma no ha realizado acciones que ameriten un despido, por lo que en protección de su derecho al trabajo debe regresar a su puesto habitual.</p>	<p>Me parece una posición correcta, puesto que para un trabajador de carrera es un premio acceder a un cargo de confianza, el cual le ha sido asignado en mérito a su desempeño laboral a través de sus años de servicio, por lo que despedirlo después de retirada la confianza significaría un castigo no merecido. En cambio, el trabajador de confianza puro, sabe perfectamente que retirada la confianza, fenece su vínculo laboral, ya que solo ha venido a desempeñar dicho cargo.</p>	<p>La regulación del trabajador de confianza por parte del Tribunal Constitucional es adecuada puesto que hace una pertinente distinción entre el trabajador de confianza puro y el trabajador de confianza de carrera, al primero el retiro de confianza importa la extinción del vínculo laboral, mientras que al segundo únicamente significa que se le debe restituir en su puesto de trabajo anterior que no sea de confianza.</p>	<p>El entrevistado 2, señala que la diferenciación que ha generado el Tribunal Constitucional respecto a los trabajadores de confianza de carrera y puro, también afecta a la indemnización que le corresponde a cada uno de ellos. Los entrevistados 1, 3, 4 5, 6 y 7 señalan que es adecuada la diferencia que ha establecido el tribunal constitucional respecto a los trabajadores de confianza puro y de carrera. En conclusión, la mayoría de los entrevistados, se encuentran conformes con la diferenciación que ha realizado el Tribunal Constitucional sobre el trabajador de confianza de carrera y puro.</p>

ITEMS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACIÓN
6. ¿La formalidad legal puede primar sobre la esencia de un contrato laboral?	Nunca la formalidad legal debe primar la esencia de un contrato laboral, ya que la prestación de servicios es un contrato realidad.	A veces cuando el contrato esta con vicios, puede declararse su nulidad, pero también nos encontramos en el supuesto de aplicar el principio de primacía de la realidad, nos estaría contradiciendo, por lo que la formalidad legal muchas veces puede primar sobre la esencia de un contrato laboral, y en algunos casos cuando se trata sobre los hechos por ejemplo en funciones que en el contrato se establece pero el trabajador realiza otras funciones adicionales aparte de esa se podría estar hablando de una desnaturalización.	No, el contrato laboral recoge derechos constitucionales por lo que ninguna formalidad legal puede estar encima de ellos.	Aquí hay un principio clave, el de primacía de la realidad, este principio de carácter muy flexible puede desbaratar cualquier documento que pregone decir lo contrario pero que en la práctica no se configure así. Sobre si debe primar sobre la formalidad legal sobre los rasgos de un contrato laboral o no, lo veo muy complicado, pues es muy distinguible verificar la existencia de un contrato laboral.	Si, si bien este supuesto para muchos puede estar relacionado con el principio de primacía de la realidad, debemos ponernos en los casos en los cuales la falta de formalidad desnaturalice un contrato a pesar de que el mismo no nació bajo este supuesto, así tenemos el caso de un contrato a plazo determinado por suplencia, si bien el objeto del mismo es claro y ha nacido solo para dicho fin el hecho que no se cumpla con la formalidad de este desnaturaliza el contrato convirtiéndolo en indeterminado, supuesto que se encuentra contemplado legalmente.	No, al contrario, es la esencia del contrato laboral la que prima sobre la formalidad legal (Primacía de la Realidad).	No, la formalidad legal no puede primar sobre la esencia del contrato, ya que tenemos los principios como el de primacía de la realidad que vale más los hechos que los documentos.	Los entrevistados 1, 3, 4, 6 y 7 señalan que la formalidad legal no puede primar sobre la esencia de un contrato laboral. Los entrevistados 2 y 5 señalan que sí, puesto que en algunas ocasiones cuando no se realiza de manera correcta con todas las formalidades un contrato puede declararse su nulidad. En conclusión, la mayoría de los entrevistados señala que la formalidad legal no puede primar sobre la esencia de un contrato laboral.

ITEMS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACION
7.¿Considera que los trabajadores con cargo de confianza se pueden convertir en trabajador de dirección en el sector privado?	Considero que sí porque todo trabajador de dirección es de confianza.	Obvio, ya que todo trabajador de dirección es de confianza, pero no todo trabajador de confianza puede llegar a ser de dirección.	De acuerdo al principio de primacía de la realidad los trabajadores de confianza si se pueden convertir en trabajadores de dirección, si se demuestra que la naturaleza de sus labores era propia de un trabajador de dirección y no de uno de confianza.	No veo ningún inconveniente en ello. Claro que sí, hay una diferencia entre ambos tipos de trabajadores, y es que el de dirección ejerce un cargo de representatividad, es decir está un peldaño arriba. Uno de confianza de reunir los méritos suficientes teniendo ventaja la cercanía la gestión, podría convertirse en uno de dirección.	Para ello debemos tener en cuenta que si bien todos los trabajadores de confianza no son personal de dirección, todos los trabajadores de dirección si se encuentran calificados como trabajadores de confianza por la responsabilidad del cargo y las funciones que ejercen; por lo que no existiría impedimento alguno para que un trabajador de confianza desempeñe un cargo jefatural.	En la mayoría de los casos, la confianza es inherente al cargo de dirección, por tanto, ya existen trabajadores de dirección que también son de confianza.	No existe limitación para que un trabajador de confianza se convierta en trabajador de dirección, siendo la característica principal de este último que tiene la facultad de representación del empleador frente a los trabajadores.	El entrevistado 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 concuerdan con que no existe limitación e inconveniente para que un trabajador de confianza llegue a realizar un cargo de dirección, puesto que el trabajador de dirección siempre es de confianza pero un trabajador de confianza algunas veces no es de dirección. En conclusión los entrevistados están conforme con que un trabajador de confianza puede llegar a convertirse en trabajador de dirección en el sector privado.

3.2 Descripción de Resultados

Escalante en su tesis titulada “La vulneración al derecho fundamental de estabilidad laboral de los empleados con cargo de confianza en la alcaldía de san salvador”, afirma que la estabilidad laboral implica el derecho de conservar un trabajo o empleo y que dicha estabilidad es inevitablemente relativa, pues el empleado no tiene derecho a una completa inamovilidad, quedándole conservar su cargo sin limitación de tiempo y además que el estado tiene la obligación de crear instituciones que se encarguen de la protección de los Derechos Laborales lo cual no ha sido cumplido (Escalante, 2014). Los resultados de la presente investigación corroboran con lo señalado por Escalante en su tesis, al señalar que la estabilidad laboral implica el derecho de conservar un trabajo puesto que la mencionada estabilidad es relativa, al ser que el empleador no tiene derecho a realizar de manera completa la inamovilidad, en el caso de la presente tesis es que el empleador no puede retirar al trabajador con cargo de confianza de manera definitiva del centro de trabajo, por el supuesto retiro de confianza sin antes haber acreditado dicho actuar.

Sánchez en su tesis considera abiertamente que el trabajador de confianza en el Sector Privado, debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador, que un trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los 17 instrumentos legales no validan al retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que urge efectuar una reforma inmediata que regule claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado (Morón, 2017). Los resultados de la presente investigación corroboran y confirman con lo señalado por Sánchez en su tesis, siendo que en el sector privado el trabajador calificado como trabajador de confianza debe tener la misma protección que un trabajador ordinario, además que el retiro de confianza no es una causal de despido dentro de los instrumentos legales.

Guerrero, señala que es importante la calificación, pero si el empleador no cumplió con identificar el cargo como uno de confianza, y/o no

comunicó por escrito al trabajador que el cargo que desempeña ha sido calificado como uno de confianza su cargo, y/o no consignó en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente; pero, en la realidad las labores que desempeña ese trabajador califican como labores de confianza, dicho trabajador deberá ser considerado como tal para todos los efectos legales (Guerrero, 2014, págs. 8-9). Lo mencionado por el autor en su teoría afirma lo señalado por la presente tesis, siendo que el empleador de manera arbitraria le concede facultades de trabajador de confianza a un trabajador ordinario, siendo que el mismo posteriormente en un proceso tendrá que ser considerado como un trabajador de confianza y sus efectos legales del mismo.

Toyama señala que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad (Toyama Miyagusuku, 2005). Lo señalado por el autor confirma la presente investigación respecto a la estabilidad laboral como derecho del trabajador, que la estabilidad laboral es un derecho que busca la conservación del contrato de trabajo y se presenta en la relación laboral entre el trabajador y el empleador, siendo que la estabilidad laboral es un derecho fundamental de todo trabajador.

PRIMERA: Se determinó que se estaría vulnerando el derecho fundamental de la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza pese a que la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional solo tomen en cuenta una estabilidad relativa frente a estos trabajadores, dado que solo reconocen la indemnización para el trabajador de confianza de carrera más no la reincorporación y al trabajador de confianza puro no se le reconoce ninguna protección frente al derecho arbitrario que generaría bajo la legislación una indemnización por del daño causado, tal como se corrobora con las opiniones de los entrevistados.

SEGUNDA: La afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, es por el trato desigual entre todos los trabajadores diferenciando a algunos con estabilidad absoluta y a otros con una estabilidad relativa, adicionalmente a eso, se estaría vulnerando su derecho de indemnización al trabajador de confianza puro, más aun si el trabajador de confianza cuando le colocan su calificación con cargo de confianza y este no realiza esas funciones tiene que demostrar ante la autoridad administrativa, agotando la misma para poder ir a la vía judicial, mientras que el empleador deberá demostrar que es con cargo de confianza para que este no le otorgue todos los beneficios al 100% correspondidos y no tenga derecho a una indemnización a raíz de un despido, claramente de manera arbitraria.

TERCERA: La figura del trabajador de confianza y el tratamiento sobre su libre designación y remoción por retiro de confianza dentro del sector privado, se da ahora con mayor frecuencia siendo que con el nuevo Pleno le da una diferenciación entre el trabajador con cargo de confianza puro y el trabajador con cargo de confianza de carrera, pese a ello, la libre designación es por parte del empleador otorgándole la calificación de cargo de confianza y asimismo es de parte del empleador es deslinde de confianza frente a su trabajador el cual está facultado para otorgar dicha calificación.

CUARTA: Los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional frente al despido arbitrario con causal de retiro de confianza debe de ser observada por el empleador en la formalidad, sin embargo señala que su inobservancia no agota dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita, asimismo la Corte Suprema separa al trabajador de confianza puro con el trabajador de confianza de carrera, otorgándole la indemnización al segundo supuesto de confianza de carrera y al trabajador de confianza puro señala que no le correspondería una indemnización frente a un despido arbitrario, porque este inicialmente no se ha acogido a un puesto dentro del centro de trabajo, como lo es el trabajador de confianza de dirección que si a este no lo devuelven al puesto inicialmente, le correspondería su indemnización por el despido arbitrario, por lo que llego a la conclusión que la corte acepta el retiro de confianza como arbitrario.

PRIMERA: Al poder legislativo – Congreso de la República, modificar a través de la aplicación del ante proyecto de ley adjuntado a esta tesis titulada “La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado, Lima – 2018”.

SEGUNDA: Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a capacitar u organizar campañas, capacitaciones, para todos los ciudadanos así tener informados a todas las personas que asistan a esos eventos a saber sus derechos laborales y hacer respetar sus derechos.

TERCERA: A las Empresas Privadas a establecer claramente sus Reglamentos,, Regímenes Disciplinarios y Directivas acorde con la Ley N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para ejercer una buena imputación a los trabajadores que cometan alguna falta grave, realizar las debidas pautas a los trabajadores con cargo de confianza, respetando sus derechos fundamentales frente a un despido arbitrario por parte de este, a establecer un razonamiento en la indemnización para otorgarle a todo trabajador que ha sido despedido de manera arbitraria sin una causa justa de despido establecido en la legislación, a respetar los principios fundamentales de todo proceso, como el debido proceso asimismo el derecho de defensa, el principio de legalidad y tipicidad.

CUARTA: A los trabajadores que fueron, están y serán calificados como trabajadores con cargo de confianza.

3.5 Fuentes de Información

- Alonso, G. a. (1975). *Curso de Derecho del trabajo*. Barcelona, España: Ariel.
- Alonso, M. (1981). *Curso del Derecho de Trabajo*. Lima: Ariel.
- Anacleto, G. V. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima: Grijley.
- Arevalo, V. (2008). *Introduccion al Derecho al Trabajo*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Arevalo, V. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* . Lima: Insituto Pacifico .
- Arevalo, V. J. (2016). *Tratado del Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Asesoria, L. y. (1998). *Manual Practico de Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Asesoria Laboral y Estudio Caballero Bustamante.
- Ávalos, O. (2010). *Precedentes de Observancia Obligatoria y Vinculantes en Materia Laboral. Análisis, comentarios y Critica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Republica y del Tribunal Constitucional*. Lima: Jurista Editores.
- Barajas, M. d. (1992). *Los contratos especiales de trabajo*. Obtenido de Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México - Serie G. Estudios Doctrinales. Núm. 136: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=953>
- Bernal, C. (2006). *Metodologia para la investigacion. Para administracion, economia, humanidades y ciencias sociales*. Mexico: Pearson education.
- Blancas, B. C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Justista Editores.
- Blancas, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. *Ius Veritas*, 268-269.
- Blancas, C. (2002). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario: A proposito de una sentencia del Tribunal Constitucional*. Lima : Ius Veritas.
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Ara editores.
- Blancas, C. (2008). *El despido en la reforma de la ley de Fomento del empleo*. Chiclayo: Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo .
- Borda, M. (2016). *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo*. Colombia : Universidad del Norte.
- Bustamante, C. (2001). *Terminacion del contrato de trabajo* . Colombia: Universidad de la Sabana .
- Canessa, M. M. (2003). *Las violaciones a la libertad sindical en el Perú (1980-2002). Los pronunciamientos de los órganos de Control de la OIT*. Lima: CEDAL.
- Carrasco, D. S. (2007). *Metodología de la investigación científica* (2eda. ed. ed.). Lima, Venezuela: San Marcos.
- Castañeda, L. A. (2016). *CONSECUENCIA DE UN DESPIDO INEXISTENTE A UN EMPLEADO DE CONFIANZA DEL SECTOR PÚBLICO SUJETO AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA*. Universidad Privada del Norte, Trujillo.

- Castillo, A. (2002). *Hacia una nueva Interpretación del Despido sin justa causa*. Pontificia Universidad Javeriana, Bogota.
- Castillo, G. J. (2016). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: ECB Ediciones S.A.C.
- Castillo, X. P. (2010). El caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo. *tesis*. Universidad de Chile.
- Castro, J. C. (2012). *CONTRATOS DE TRABAJO Y CASUÍSTICA LABORAL*. Ediciones Caballero Bustamante.
- Céspedes, D. (2017). *El estudio del despido arbitraio y la indemnizacion del proyecto laboral*. Lima: Universidad de San Martin de Porres.
- Chaname, R. (2012). *Diccionario Juridico Moderno*. Arequipa: Adrus.
- Chaname, R. (2012). *Diccionario Juridico Moderno* . Lima: Adrus.
- Concha, V. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional* . Lima: Pontificia Universidad Catolica de Lima.
- Concha, V. C. (2014). Analisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de onfianza según el tribunal constitucional. Lima, Perú: Universidad Catolica del Perú.
- Constitución de la Nación Argentina. (3 de enero de 1994). *Información Legislativa*. Argentina, Argentina.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Registro Oficial*. Ecuador, Ecuador.
- Constitución Española. (31 de diciembre de 1978). *Boletín Oficial del Estado*. España, España.
- Constitución Política de los Estados Unidos de México. (27 de agosto de 2018). Diario Oficial de la federación. México, México.
- Constitución Política del Estado. (7 de febrero de 2009). *Gaceta Oficial*. Bolivia, Bolivia.
- Constitución Política del Perú. (1 de enero de 1993). *Diario Oficial El Peruano*. Perú, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (1 de setiembre de 2018). VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. *Jurisprudencia*. Perú, Perú.
- De Buen, N. (2000). *Derechos del trabajador de confianza* (Primera ed.). (R. M. Romero, Ed.) México: Cámara de Diputados, LVIII Legislatura - Universidad Autónoma de México.
- De la Cruz, R. (2014). *Cuestiones sobre el derecho al trabajo derivadas de la reforma laboral de 2012. Perspectiva constitucional*. Madrid: Revista de Derecho Politico.
- De Las Casas, O. (02 de Abril de 2012). *El Portal del Capital Humano*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-perdida-de-confianza-como-causa-justa-de-despido-para-los-trabajadores-de-direccion/>
- Decreto Supremo N°003. (1997 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú, Perú.
- Dolorier, T. J. (2011). *La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el Sector Público sujeto al régimen de la actividad privada*. Actualidad Juridica.

- Dongo, D. (2008). *Implicancias socio-juridicas del despido arbitrario dentro del nuevo sistema de daño subjetivo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa peridos 2007-2008*. Arequipa: Universidad Catolica de Santa Maria.
- Escalante, U. J. (2014). *La vulneración al derecho fundamental de estabilidad laboral de los empleados con cargo de confianza en la alcaldía de san salvador*. Universidad de el Salvador, San salvador.
- este, C. d. (2011). <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>: <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>
- Exp. N° 746-2003-AA/TC. (19 de abril de 2004). Sentencia del Tribunal Constitucional. Ayacucho: Sentencia del Tribunal Constitucional.
- Gamarra, V. (2004). *El deber de la buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresion*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Garavito, S. (2016). *Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Guerrero, B. D. (2014). *Elementos a tener en cuenta para analizar si un cargo es de confianza*. (A. Empresarial, Ed.)
- Haro, C. J. (2005). *El derecho individual del Trabajo*. Lima: RAO S.R.L.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores, S.A.
- Jorge, T. M. (2001). *Los Derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En balance de la refora laboral*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Kornblit, A. (2007). *Metodologias cualitativas en ciencias sociales*. Buenos Aires: Biblos .
- Laboral, G. (28 de Septiembre de 2016). *Gaceta Laboral*. Obtenido de <http://gacetalaboral.com/que-derechos-tengo-como-trabajador-ante-un-despido-arbitrario/>
- Lacalle, G. (2016). *Gestion de Recursos Humanos*. Madrid: Editex.
- Lecca, G. M. (2013). *DICCIONARIO JURIDICO*. LIMA, PERÚ: EDICIONES JURIDICAS.
- Ley federal del trabajo. (1 de abril de 1970). Diario Oficial de la Federación. México, México.
- Marcos, E. (1996). *Comentarios sobre la Jubilacion Obligatoria*. Lima: Asesoría Laboral.
- Marcucci, C. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Bogota: Universidad cooperativa de Colombia .
- Martín, C. C. (Enero - Junio de 2001). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. *En Revista Latinoamericana de Derecho Social*(12), 182.
- Mendo, R. C. (2006). *Algunas particularidades en relación a los trabajadores de confianza*. Lima: Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional, SPDTSS.

- Montoya, A. (1980). *Derecho del Trabajo*. Madrid : Tecnos.
- Morón, S. W. (2017). *La Protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado (Tesis Postgrado)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Muños, J. (6 de Mayo de 2018). Principios del Derecho del Trabajo . Lima, Lima, Peru : Universidad de San Martín de Porres.
- Nava, G. L. (2004). *El despido arbitrario. Efectos de las resoluciones del Tribunal Constitucional*. Lima: García Calderón Industrias Gráfica S.A.C.
- Neves, M. J. (2014). *Introducción al Derecho de Trabajo (Vol. Segunda ed.)*. Lima: Fondo Editorial.
- Ñaupas, P. h. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Obando, J. (2018). *El régimen de protección contra el despido arbitrario los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo .
- Obregón, S. T. (2009). *Los trabajadores de dirección y de confianza*. Actualidad empresarial.
- Pacori, C. (2011). *Sobre la indemnización por Despido Arbitrario* . Arequipa: Uranio.
- Paredes, B. (2015). *Individualización de los fundamentos del Despido Arbitrario*. Lima: Soluciones Laborales.
- Pérez, R. J. (2004). *Estabilidad en el Empleo*. Madris: Trotta.
- Planiol, M. (1945). *Tratado practico de Derecho Civil Frances*. Buenos Aires: Juris.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR. (17 de abril de 1957). *Diario Oficial el Peruano*. Perú, Perú.
- Reglamento del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. (26 de enero de 1996). Presidente de la República del Perú. *Diario Oficial el Peruano*. Perú, Perú.
- Rojas, I. (2014). *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*. Madrid: Tecnos.
- Saavedra, J. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos del despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Lima: Grade.
- Salcedo, C. C. (30 de Noviembre de 2010). *Cuestiones de la Polis*. Obtenido de Obtenido de El uso arbitrario del "despido arbitrario": <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carlomagnosalcedo/2010/11/30/el-uso-arbitrario-del-despido-arbitrario/>
- Sanchez, M. -S. (2001). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. Lima: OIT/Oficina Regional.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 3501-2006-PA/TC (Tribunal Consitucional 2006).

- Sentencia Tribunal Constitucional, Exp. N° 944-2002-AA/TC (Tribunal Constitucional 2003).
- Sentencia Tribunal Constitucional, Exp. N° 01512-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 2012).
- Serrano, A. S. (junio de 2013). La estabilidad del trabajador, derecho humano democratizador de naturaleza latinoamericana (artículo). Obtenido de Al día argentina: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/06/11/la-estabilidad-del-trabajador-derecho-humano-democratizador-de-naturaleza-latinoamericana/>
- Setencia Tribunal Constitucional, Exp. N° 0991-200-AA/TC (Tribunal Constitucional 2000).
- Toyama Miyagusuku, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones de derecho laboral*. Lima: Gaceta jurídica .
- Valderrama, V. L. (2015). *La protección contra el despido arbitrario*. Actualidad jurídica.
- Valencia, C. R. (2014). *Análisis De la Estabilidad Laboral De Los Trabajadores de Confianza Según el Tribunal Constitucional (Tesis de Postgrado)*. Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima.
- Vásquez, V. A. (1982). *Tratado de derecho al Trabajo* (Vol. II). Buenos Airees: Astrea.
- Vazquez, A. (1986). *Estudios de derecho de trabajo y de la seguridad social* . Lima: Ediciones Juridicas.
- Velasquez, J. (2017). *Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Villavicencio, R. A. (1999). *La libertad sindical en el Perú*. Lima: Oficina Internacional del trabajo/oficina de área y equipo técnico Multidisciplinario para los países Andinos.

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento

Anexo 3: Validación de expertos

Anexo 4: Proyecto de Ley

“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERÚ, LIMA 2018”

Estudiante: Zuñiga Figueroa, Noelia Michelle

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTO	CATEGORIA	METODOLOGIA
LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERÚ, LIMA 2018.	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Reconocer la estabilidad laboral del trabajador de confianza en el sector privado a quien se le ha retirado la confianza, otorgándole la indemnización ante dicho despido.	1. La Estabilidad Laboral 2. El despido arbitrario	ENFOQUE: Es cualitativo porque no se mide con ninguna variable. TIPO: Básica, porque busca agregar más conocimientos teóricos al tema de investigación. NIVEL: Descriptiva METODO: Inductivo DISEÑO: Teoría Fundamentada POBLACION: Abogados, especialistas en derecho laboral de la provincia de Lima (500). MUESTRA: 7 personas 'Abogados especialistas en Derecho Laboral' TECNICA: Entrevista INSTRUMENTO: Guía de entrevista.
	¿El despido del trabajador de confianza por el retiro de confianza en el sector privado vulnera su estabilidad laboral siendo válida una indemnización?	Determinar de que manera se estaría vulnerando el derecho fundamental de la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza ante un despido arbitrario.			
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		SUB CATEGORÍAS	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Le corresponde una indemnización al trabajador con cargo de confianza por despido arbitrario causado por el empleador en el sector privado? • ¿El trabajador de confianza se encuentra con estabilidad laboral relativa o absoluta frente a la legislación peruana? • ¿El Principio de legalidad y Tipificación se aplica dentro del despido al trabajador de confianza? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el sector privado. • Identificar el contenido esencial de la figura de los trabajadores de confianza y su tratamiento sobre su libre designación y remoción por retiro de confianza dentro del Sector Privado. • Analizar el criterio establecido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema respecto al despido arbitrario con causal de retiro de confianza. 		<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador de confianza • Estabilidad laboral Propia • Estabilidad laboral Impropia • El retiro de confianza • Indemnización por despido arbitrario • Criterios jurisprudenciales y Plenos Jurisdiccionales. 	



**GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL
TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO EN
EL SECTOR PRIVADO DEL PERÚ, LIMA - 2018**

Pregunta 1: ¿Cómo se aplica el principio de buena fe laboral y primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del sector privado en el Perú?

Pregunta 2: De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión le merece estos criterios?

Pregunta 3: ¿La figura del retiro de confianza da Derecho a una indemnización a través de un despido?

Pregunta 4: ¿El cobro de la indemnización por despido arbitrario extingue la relación laboral?

Pregunta 5: ¿Qué opinión le merece al Tribunal Constitucional respecto al trabajador de confianza puro y trabajador de confianza de carrera?

Pregunta 6: ¿La formalidad legal puede primar sobre la esencia de un contrato laboral?

Pregunta 7: ¿Considera que los trabajadores con cargo de confianza se pueden convertir en trabajador de dirección en el sector privado?



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS y Nombres del Informante: Jessica Pilar Hernandez Cabero
- 1.2. Instrumento de donde labora: UAP
- 1.3. Nombre del Instrumento y motivo de Evaluación: ENTREVISTA
- 1.4. Autor del Instrumento: NOELIA MILCHENE ZUÑIGA HINOJOSA
- 1.5. Título de la Investigación: LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE
CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRAL EN EL SECTOR
PRIVADO DEL PERU 2018

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE										ADECUADO															
		MUY DEFICIENTE					DEFICIENTE					MUY ADECUADO					ADECUADO										
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
1. CLARIDAD	Hab. formulado con lenguaje apropiado.																					X					
2. OBJETIVIDAD	Hab. expresado su conductas objetivas																										X
3. ADECUACION	Adecuado al avance de la investigación.																										X
4. ORGANIZACION	Hab. ha un estructura ligera en los datos.																										X
5. EFICACIA	Valera las dimensiones de cantidad y calidad.																					X					
6. INTERCONEXION	Adecuada para cumplir con los objetivos propuestos.																										X
7. COMPLETUDIN	Utiliza fuentes referencias bibliográficas.																										X
8. ADEHERENCIA	Entero dimensiones de incidencia.																										X
9. METODOLOGIA	Cumple con las lineamientos metodológicos.																										X
10. PERTINENCIA	Es preciso y adecuado para el estudio.																										X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES VIALBLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

LUGAR Y FECHA: 09/02/21

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE:
DNI: 09875867 Teléfono: 999902463

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Pablo Felipe Hircanda Hircanda
- 1.2 Institución donde labora: UPP
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
- 1.4 Autor del instrumento: NORELA MICHELLE ZUNIGA FIGUEROA
- 1.5 Título de la Investigación: LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRAL EN EL SECTOR PRIVADO DEL PERU 2018

II. ASPECTOS DE VALUACIÓN

INDICADORES	CUMPLIMIENTO	REGULAR					BUENO					MUY BUENO						
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1. CLARIDAD	Sea lo posible con la guía cruzada.																X	
2. OBJETIVIDAD	Sea expresen en conceptos abstractos																X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento de la investigación																X	
4. ORGANIZACIÓN	Exista un control lógico en las ideas.																X	
5. RELEVANCIA	Se relacionen los datos con el estudio.																X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																X	
7. CONSISTENCIA	Exista suficientes referencias bibliográficas.																X	
8. COHERENCIA	Exista fidelidad dimensional a indicadores.																X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los fundamentos metodológicos.																X	
10. PERTINENCIA	El diseño y funciones para el estudio.																X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES VIABLE
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%
LUGAR Y FECHA: 09/02/21

FIRMA DEL EXP. FUENTE ORIGINARI
EXP. 88728111 - Edición 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)

I. DATOS GENERALES:

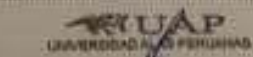
- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Barrija Valer, Edwin
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Guía de Entrevista sobre la estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado del Perú.
- 1.4 Autor del Instrumento: Noelia Michelle Zuñiga Figueroa
- 1.5 Título de la Investigación: "La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado del Perú-Lima, 2018"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																					X	
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los planes y la parajudicial, pero, no de los clásicos dogmatismos jurídicos.																						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.																						X
5. SUFICIENCIA	En lo posible cubre los aspectos y legislaciones.																						X
6. DETERMINACIÓN	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre los objetivos.																						X
9. METODOLOGÍA	Pregunta acorde con los instrumentos psico-metodológicos.																						X
10. PERTINENCIA	Es oportuna y relevante para la Carrera del Derecho.																						X

 III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

 LUGAR Y FECHA: Lima, 13-08-2018

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 EDWIN BARRIOS VALER
 D.C. 418
 Escuela Acad. de Derecho

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI. 24703026 Teléfono: 995/44907

Anexo N° 4

ANTEPROYECTO DE LEY

**SUMILLA: LEY QUE
PROTEGE CONTRA EL
DESPIDO ARBITRARIO
A LOS
TRABAJADORES CON
CARGO DE
CONFIANZA EN EL
SECTOR PRIVADO.**

ANTEPROYECTO DE LEY NRO. _____

El Colegio de Abogados de Lima, debidamente representado por su Decano (...), en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República presenta el siguiente proyecto de Ley:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El retiro de confianza a los trabajadores calificados con cargo de confianza dentro del Sector Privado.- Se vuelve una manera muy sencilla de poder retirar al trabajador con cargo de confianza de sus actividades laborales que ejerce dentro del centro de trabajo, con la libre remoción que tiene el empleador para que el retiro de confianza cuente como una falta que ha cometido el trabajador para poder despedirlo, la cual no se encuentra tipificada ni descrita en nuestra legislación, más allá bien se sabe que la protección contra el despido arbitrario se encuentra estipulado en nuestra Constitución Política del Perú.

La indemnización en el despido arbitrario.- El despido arbitrario se encuentra protegido por la Constitución Política del Perú, pese a ello también en el T.U.O de la Ley N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por

Decreto Supremo N° 003-97-TR, este no se establece para los trabajadores con la calificación de cargo de confianza una vez que el empleador le ha retirado la confianza, siendo que el retiro de confianza no se encuentra en la legislación como una causa justa de despido, por ende vendría a ser un despido arbitrario, y le correspondería indemnización a ambos trabajadores como lo son: trabajadores de confianza puro y trabajador de confianza de carrera.

Por otro lado no debemos olvidar que la propia legislación laboral, nos señala que un trabajador tiene un periodo de prueba de 3 meses está protegido contra el despido arbitrario y en los casos del trabajador de confianza tienen un máximo de 6 meses, por ende si el trabajador de confianza supera los 6 meses, estaría protegido contra el despido arbitrario, en todo caso ambos trabajadores calificados por el empleador tienen un derecho fundamental que es el de la protección contra este despido de manera arbitraria, y tienen derecho a ejercer un derecho de defensa, y llevar un debido proceso, que su falta grave se encuentre debidamente tipificada en la norma, igualmente no vulnerarse el principio de legalidad y proteger el derecho de defensa.

Asimismo, los artículos 22°, 23°, 24° y 25° del T.U.O de la Ley N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula la fundamentación para el despido por la conducta o la capacidad del trabajador, asimismo tiene una lista de faltas graves para que el despido sea válido.

Al respecto, el presente proyecto de ley tiene como finalidad, integrar al T.U.O de la Ley N 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, integrar normativas en las cuales pueda proteger al trabajador de confianza frente al despido arbitrario, que integre las faltas graves las cuales quebrantarían la confianza con el empleador, dentro del marco legal para poder tener un debido procedimiento y un derecho de defensa frente a un proceso.

Asimismo, la diferenciación necesaria entre un trabajador ordinario, de confianza y de dirección ante la legislación para que sea más válido las acciones a ejercer frente a una falta grave de los mismos, reconociendo sus derechos como trabajador, reconocimiento de horas extras, y a un despido justificado exponiendo las causas que ameritan tal sanción disciplinaria.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO DE LA FUTURA NORMA LEGAL.

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable en la medida en que, sin irrogar costo alguno al erario nacional, se fortalecerá la protección frente a un despido arbitrario hacia el trabajador de confianza en el sector privado, una indemnización por daños y perjuicios cuando no se ha establecido específicamente la causa del retiro de confianza, para así tener protegido a dicho trabajador y que no se vulneren sus derechos asimismo los principios que rigen; cabe recalcar que el Congreso de la República entre sus actividades cotidianas tiene el de modificar, legislar, derogar y otras que se constituyen en obligación del parlamento y al ser parte de sus funciones, justamente no producen gastos extraordinarios los proyectos de ley, en tal sentido y al amparo de las normas vigentes este anteproyecto no constituye la excepción. Ahora bien los beneficios del presente Proyecto de Ley, son múltiples, mencionamos alguno de ellos: evitar que las empresas privadas califiquen al trabajador como de confianza para evitar responsabilidades y obligaciones frente a estos, no otorgándole horas extras, el no pago de indemnización cuando se trata de un trabajador de confianza puro, y evitar reconocer horas extras, protegiendo a los trabajadores de cualquier abuso de autoridad.

III. FORMULA LEGAL

Cabe recalcar que la dación de una norma que regule efectivamente al trabajador de confianza, teniendo como premisa que la estabilidad laboral y el despido justificado es un derecho constitucional para todo trabajador, estableciéndole una seguridad laboral frente al empleador, protegiendo sus derechos constitucionales y los principios del derecho laboral, así como el principio de primacía de la realidad, el debido proceso, la buena fe, etc; asimismo pareciera que la normativa vigente para los trabajadores de confianza en la Ley N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral no está dando los resultados esperados hacia la protección a estos trabajadores que ingresan al Sector Público designados como trabajadores de confianza.