

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**LA ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO
ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL RÉGIMEN
PRIVADO A RAZÓN DE LA LEGISLACIÓN PERUANA, 2022**

PRESENTADA POR:

SILVIA ZENAIDA CHUQUIMAMANI LAYME

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



6.39%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 17 JAN 2024, 7:39 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.53% ● CHANGED TEXT 5.86%

Report #19362657

SILVIAZENAIDA CHUQUIMAMANI LAYME LA ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL RÉGIMEN PRIVADO A RAZÓN DE LA LEGISLACIÓN PERUANA, 2022 RESUMEN En la presente investigación se tuvo como objetivo principal identificar de qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022. El estudio se ha realizado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente a nivel nacional sobre temas relacionados a la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado; la muestra de estudio estuvo constituida específicamente por el material bibliográfico relacionado a la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado; el presente estudio se ha basado bajo el enfoque cualitativo; el tipo de investigación que se aplicó fue el jurídico - descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de datos que se ha llegado a emplear fue el análisis de la información en función a los objetivos que se han planteado en la presente investigación, lo cual fue el resultado del esquema de análisis de la metodología que se ha propuesto donde se dio razón a poder incorporar opiniones de nivel jurídico sobre la estabilidad

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

LA ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO
ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL RÉGIMEN
PRIVADO A RAZÓN DE LA LEGISLACIÓN PERUANA, 2022

PRESENTADA POR:

SILVIA ZENAIDA CHUQUIMAMANI LAYME

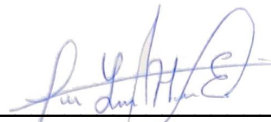
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

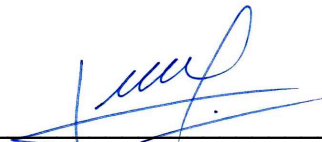
:



MSc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

PRIMER MIEMBRO

:



Mtro. JOEL JAEN PUMA COILA

SEGUNDO MIEMBRO

:



M.Sc. FREDY CHALLCO GAMERO

ASESOR DE TESIS

:



Mgtr. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 24 de enero del 2024.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis padres, por ser parte de mi crecimiento profesional y brindarme todo el apoyo para seguir adelante con mi trabajo de investigación.

Gracias a ellos por enseñarme que los errores no marcan tu camino, lo que marca tu camino es la forma como los superas y lo que aprendes de ellos.

AUTORA: SILVIA.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía y protección. A mi familia por ser el apoyo incondicional en lo económico y moral para la realización de esta tesis. Y a todas aquellas personas que de cierta manera contribuyeron en la elaboración del presente estudio .

AUTORA: SILVIA.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1. Problema general	14
1.1.2. Problemas específicos	14
1.2. ANTECEDENTES	15
1.2.1. Antecedentes internacionales	15
1.2.2. Antecedentes nacionales	16
1.2.3. Antecedentes locales	19
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	21
2.1.1. El despido dentro del ordenamiento jurídico peruano	21
2.1.2. Las clases de despido que se pueden promover en la relación laboral	21
2.1.3. El despido arbitrario frente a la legislación nacional	24

2.1.4. La regulación del despido arbitrario	24
2.1.5. Los procedimientos para el despido en el régimen laboral privado	24
2.1.6. El trabajador de confianza en el sector privado	25
2.1.7. Las características del trabajador de confianza	26
2.1.8. Los tipos de trabajadores de confianza dentro del régimen privado	26
2.1.9. Las diferencias con el personal de dirección y los trabajadores de confianza	27
2.1.10. La legislación específica sobre trabajadores de confianza y su beneficios laborales	27
2.1.11. La estabilidad laboral dentro del estado peruano	28
2.1.12. Las clases de estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico	28
2.1.13. El despido en el trabajador de confianza en el sector privado	29
2.1.14. Las características y su rasgo esencial según la doctrina jurídica	30
2.2. MARCO CONCEPTUAL	31
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	32
2.3.1. Hipótesis general	32
2.3.2. Hipótesis específica	32
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1. Población	33
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	34
3.3.1 Método de investigación	34
3.3.2 Técnica de investigación	34
3.4. INSTRUMENTOS	35
3.5. ENFOQUE	35
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.8. DELIMITACIÓN DE DOCUMENTOS	36
3.9. LA DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL	36
3.10. VARIABLES DE ESTUDIO	36
3.11. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DESARROLLADO EN LA INVESTIGACIÓN.	38
4.1.1. Resultado del análisis de la figura de lo trabajadores de confianza en el Perú	38
4.1.2. Análisis sobre la Estabilidad Laboral en el Perú.	40
4.1.3. Análisis sobre la protección contra el despido arbitrario.	42
4.1.4. Análisis sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado.	44
4.2. RESULTADOS SOBRE EL ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIA QUE REGULA LA ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL RÉGIMEN PRIVADO PERÚ.	48
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS PLANTEADO EN LA INVESTIGACIÓN	51
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	67

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	68
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfico.	69
Anexo 03: Ficha de análisis de norma.	70
Anexo 04: Ficha de análisis jurisprudencial.	71

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal identificar de qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022. El estudio se ha realizado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente a nivel nacional sobre temas relacionados a la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado; la muestra de estudio estuvo constituida específicamente por el material bibliográfico relacionado a la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado; el presente estudio se ha basado bajo el enfoque cualitativo; el tipo de investigación que se aplicó fue el jurídico - descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de datos que se ha llegado a emplear fue el análisis de la información en función a los objetivos que se han planteado en la presente investigación, lo cual fue el resultado del esquema de análisis de la metodología que se ha propuesto donde se dio razón a poder incorporar opiniones de nivel jurídico sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado, dentro de la investigación se tiene las siguientes conclusiones: Dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente no se cuenta con una regulación legal que excluya de la protección del derecho a la protección contra el despido arbitrario a los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada cuando son despedidos por haberse promovido la pérdida de confianza, ya que en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política no se admiten excepciones subjetivas a razón de la aplicación del derecho al trabajo frente a su fase de la salida, por lo tanto esta categoría de trabajadores deben poseer también el derecho a la protección contra el despido arbitrario, es así que existe una inadecuada regulación en la legislación peruana referido a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado, en consecuencia este tipo de trabajadores gozan de mayores responsabilidades, porque es el mismo empleador quien

les ha delegado la atención de sus labores, es por ello que la pérdida de confianza como causal de despido no se encuentra estipulada como una circunstancia de falta grave el cual pueda dar paso a un despido justificado.

Palabras clave: empresa, legislación, protección, trabajador de confianza.

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify how Peruvian legislation is regulating job stability and protection against arbitrary dismissal of trusted workers within the private regime during the year 2022. The study has been carried out in the jurisdiction of the district of Juliaca, considering that the universe of study will be the regulations in force at the national level on issues related to job stability and protection against the arbitrary dismissal of trusted workers in the private regime; The study sample was specifically made up of bibliographic material related to job stability and protection against arbitrary dismissal of trusted workers in the private regime; The present study has been based on the qualitative approach; The type of research that was applied was legal - descriptive, the data processing and analysis technique that was used was the analysis of the information based on the objectives that have been set out in this research, which was The result of the analysis scheme of the methodology that has been proposed where it was justified to be able to incorporate legal level opinions on job stability and protection against the arbitrary dismissal of trusted workers in the private regime, within the investigation we have the following conclusions: Within our current labor legal system there is no legal regulation that excludes trusted workers within the private company from the protection of the right to protection against arbitrary dismissal when they are dismissed for having promoted the loss of trust, since articles 22 and 27 of the Political Constitution do not allow subjective exceptions due to the application of the right to work compared to its exit phase, therefore this category of workers must also have the right to protection against arbitrary dismissal, thus there is inadequate regulation in Peruvian legislation regarding protection against arbitrary dismissal of trusted workers in the private regime, consequently this type of workers enjoy greater responsibilities, because it is the same employer who has delegated the care of their work to them, which is why the loss of trust as a cause for dismissal is not stipulated as a circumstance of serious misconduct which can give rise to a justified dismissal.

Keywords: company, legislation, protection, trusted worker.

INTRODUCCIÓN

Dentro del estudio se desarrolla un análisis jurídico en materia laboral, frente a los trabajadores de confianza dentro del sector privado (empresa privada), quienes podrían ser despedidos sin que se tenga ningún resarcimiento económico, el cual vendría a vulnerar sus derechos que está plasmado dentro del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que garantiza sin duda la adecuada protección contra el despido arbitrario en el sector privado.

Así también en la investigación se ha desarrollado un análisis sobre situaciones prácticas donde se ha logrado observar que el despido del trabajador de confianza, por intermedio del retiro de la confianza viene vulnerando el derecho a la estabilidad laboral que está amparado por la Constitución Política del Perú y consecuentemente desarrollada dentro del ordenamiento jurídico laboral, donde no se invoca una causa legal y objetiva de despido, por lo tanto, dentro de la investigación se ha logrado identificar como el ordenamiento jurídico vienen garantizando el derecho a la estabilidad laboral del trabajador de confianza, así también proponer la debida aplicación de criterios objetivos para promover un procedimiento justo de despido.

Por otro lado, el estudio es relevante porque presenta los criterios que maneja la Corte Suprema, sobre situaciones donde viene dejando desprotegidos a cierto grupo de trabajadores del sector privado, donde el empleador viene vulnerando sus derechos constitucionales del trabajo.

Dentro de la investigación se presenta la debida justificación académica, porque permitir evidenciar que no solo se viene vulnerando normas nacionales, sino también normas de carácter internacional plasmados en los diferentes convenios frente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su recomendación 166 y así como el Protocolo de San Salvador; en consecuencia, el estudio permite al lector ampliar el conocimiento que se tiene acerca de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza y como la jurisprudencia se ha referido sobre este tema.

Cabe resaltar que la importancia de la investigación radica elementalmente porque busca determinar bajo una situación inconstitucional que conlleve a la modificación del artículo 38 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR – TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consecuentemente se proceda a valorar la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del marco jurisprudencial en la sentencia recaída en el expediente Nro. 0338-2015- PA/TC, ha referido que en el artículo 22 de la constitución, refiere que: “el trabajo es un deber y derecho, la misma que constituye la base del bienestar social, así como un medio de realización del ser humano”; así mismo se hace referencia dentro del artículo 27 en la cual se otorga garantía sobre la protección del despido arbitrario, lo que repercute en el trabajador en la estabilidad laboral, cabe resaltar que esta defensa de carácter constitucional viene a constituir en una garantía de permanencia del trabajador dentro de su centro de labores frente a las diferentes acciones arbitrarias que pueda promover el empleador; esta voluntad jurídica de carácter constitucional ha sido debidamente regulado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR el cual es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, llamada también la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se puede observar que está regulado la causa justa y el procedimientos regular para poder promover el despido como máxima sanción en materia laboral.

Así mismo, debemos de considerar que el texto normativo ordenado regula la situación jurídica del trabajador que trabaja en el sector privado y consecuentemente su situación laboral viene siendo regulada bajo la actividad privada, la misma que hace distinción entre un trabajador ordinario y un trabajador que tiene una situación especial dentro de la empresa, cuando nos referimos a un trabajador común, este viene siendo sujeto a un

horario de trabajo, quien está contratado para cumplir cierta labor, así mismo no tiene capacidad de decisión sobre la situación de la empresa, mientras que el trabajador que tiene una situación especial llamado también trabajador de confianza quienes son los colaboradores que si tienen injerencia en las decisiones de la empresa, es así que encontramos al personal de dirección y personal de confianza propiamente dicho.

Pero cuando estamos frente al despido del trabajador de confianza, cuando se le retira la confianza, va a vulnerar el derecho a la estabilidad laboral que está amparado por la propia Constitución Política y desarrollada dentro del ordenamiento jurídico en materia laboral, por cuanto en este tipo de despido no se invoca una causa justa y objetiva que pueda motivar el retiro del trabajador de confianza de la empresa, más por el contrario, se estará frente a una mediación de justificación de carácter subjetivo carente de una fundamentación jurídica, donde se puede observar que existe un apartamiento del marco legal que la protege, y por ende garantiza la permanencia en su puesto de trabajo.

Así mismo debemos de poner en consideración que el trabajador de confianza no es designado por el trabajo que va a desempeñar, más por el contrario se debe al grado superior de confianza que existe entre el empleador y el trabajador.

De Buen (1987), ha referido que: “El trabajo de confianza no es un trabajo especial más por el contrario viene hacer una relación especial que existe entre el empleador y el trabajador, en razón a sus funciones que cumple dentro de la empresa. Por lo tanto, el hecho de ser considerado como trabajador de confianza, este no se aparta del marco legal que protege sin excepción a todos los trabajadores, pero nace su especial situación como trabajador, en el hecho que la confianza que deposita su empleador en él, lo conlleva a mantener una relación especial entre el empleador y el trabajador de confianza, esto porque el empleador ha depositado su confianza, la misma que no lo aparta del marco legal establecido y consecuentemente será aplicable a todos los trabajadores.

Dentro de la ley se presentan ciertas discrepancias entre un trabajador en situación de confianza y un trabajador bajo la condición común, pero no se ha regulado sobre las

causas objetivas del despido, en razón al artículo 27 de la Constitución. Por lo tanto, el Tribunal Constitucional ya se ha pronunciado sobre el tema en los expedientes Nro. 976-2001- AA/TC, El expediente Nro. 0746-2003-AA/TC, El expediente Nro. 4492-2004-AA/TC y en el Expediente Nro. 1651- 2005-AA, donde ha quedado establecido que, “el retiro de confianza que suponía el cese de un trabajador en el régimen laboral de la actividad privada no suponía una causal válida de cese y esto es lo curioso, por cuanto este cese no generaba la reposición sino solamente el pago de la indemnización legal respectiva”, dicho en otras palabras, que afirman que no existe una debida regulación sobre las causas objetivas para despedir al trabajador en situación de confianza, por cuanto el tribunal constitucional realizando una interpretación conjunta sobre tal circunstancia ha promovido la indemnización del despido arbitrario.

Razón por la cual, llamados por el interés de salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, cuando esta confianza se les retira, por cuanto nuestra legislación no viene regulando las causas ni mucho menos el procedimiento para poder brindar una adecuada protección para este tipo de trabajador. Hecho que nos lleva a formular las siguientes interrogantes que forman parte de nuestro problema.

1.1.1. Problema general

¿De qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la legislación peruana dentro del régimen privado garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza durante el año 2022?
- ¿Existe una inadecuada regulación dentro en la legislación peruana para la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado durante el año 2022?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes internacionales

Tayupanda (2014), investigación que ha sido desarrollado en la Universidad Nacional de Loja, que lleva por título: “Despido Intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador”, el investigador al concluir su investigación ha llegado a las siguientes conclusiones: En el estado Ecuatoriano debe de existir a través del Ministerio de Relaciones laborales, una mayor intervención frente a la defensa de los derechos de los trabajadores que están debidamente garantizados en la norma de carácter constitucional así como el marco normativo, por otro lado, hacer que la Asamblea Nacional y las autoridades administrativas, deban instaurar sanciones para aquellos empleadores que vienen despidiendo de forma intempestiva a los trabajadores, todo ello con el propósito de que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos laborales, y que las normas de carácter Constitucional del Ecuador no sea vulnerado de forma dolosa por el empleados. Así mismo se ha concebido que urge que la Asamblea Nacional proceda a modificar los incisos dos y tres del Artículo 188 del Código del Trabajo donde se deba incluir una sanción por el despido intempestivo que el empleador pueda practicar en perjuicio del trabajador.

Marceth & Bogantes (2006), han desarrollado el estudio que lleva por título: “La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial”, estudio que fue presentado ante la Universidad Estatal a Distancia, en la ciudad de San José, en el país de Costa Rica, donde los autores han llegado a las siguientes conclusiones: Se ha podido determinar que la pérdida de confianza como causa justa de promover un despido, puede ser alegada por el empleador pero cuando se presente ciertas circunstancias, así como las valoraciones objetivas, es por ello que se puede afirmar en el presente caso, que de obra una acción u omisión por parte del trabajador de confianza. Es por ello que los trabajadores de confianza, ante la pérdida de confianza puede fundamentar como causa justa que se viene promoviendo un despido arbitrario. Así mismo la actuación u omisión del trabajador,

puede ser considerada al momento de valorarla con mayor rigidez por el tipo de cargo que viene desempeñando.

Quiloango (2014), ha realizado la investigación que lleva por título: “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”, estudio que ha sido presentado a la Universidad Central del Ecuador, en la ciudad de Quito, país del Ecuador, donde la investigadora ha llegado a las siguientes conclusiones: En el país del Ecuador se tiene una estabilidad legal; donde según el marco normativo se tiene ciertas normas que protegen al trabajador, tal como se encuentra establecido en el artículo 14 del Código del Trabajo, en donde se da a conocer una estabilidad mínima de un año frente a ciertos contratos de trabajo, donde se dé cumplimiento a los requisitos de su propia actividad laboral, esta esta de naturaleza permanente, en consecuencia este contrato puede ser celebrado por tiempo fijo así como por un tiempo indeterminado, por lo tanto el fundamento económico de la estabilidad laboral radica en el interés del trabajador para poder conseguir la seguridad económica y social, donde se le permita establecerse como la población económicamente activa y genere una renta fundamental llamado también salario, lo que dependerá de su permanencia en la empresa. Por lo tanto, el antecedente que citamos permite establecer que no existe una verdad sobre la estabilidad laboral en el Ecuador.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Concha (2014), dentro de su investigación que lleva por título: “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional” que ha sido presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú de la ciudad de Lima, donde el tesista ha llegado a demostrar que: Dentro del criterio del Tribunal Constitucional viene reconociendo a los trabajadores de confianza que han sido despedido sin expresión de causa o en consecuencia por el retiro de la confianza, no debe corresponderle la reposición, pero deja abierto el hecho de poder demandar dentro de la vía correspondiente la indemnización por haberse promovido un despido arbitrario, así como

cualquier otro trabajador comun. Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha llegado a determinar que el trabajador de confianza que haya sido despedido por pérdida de la confianza puede ser repuesto siempre y cuando haya sido promovido de un cargo de no confianza. Por lo tanto, este precedente viene contribuyendo a poder reforzar la idea de que es necesario legislar de forma más eficaz la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

Rivera (2014), ha desarrollado el estudio que lleva por titulo: “Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental”, la investigación ha sido presentado a la Universidad Privada Antenor Orrego, en la ciudad de Lima, donde el autor ha llegar a las siguientes conclusiones: La indemnización por despido arbitrario es una especie que debe ser considerada como una reparación tasada donde deba de incluirse los daños patrimoniales y extrapatrimoniales, por lo tanto resulta improcedente e incompatible a que se pueda percibir una doble reparación frente a una indemnización por daños y perjuicios, a excepcion de que pueda existir un daño adicional la cual no fue reparado; se debe poner en conocimiento que la indemnización por despido arbitrario y la reposición vienen hacer dos formas de reparación cuando se suscite un despido considerado abusivo, pero que a la vez se excluyen una de otra, es así que resulta incompatible frente al derecho que el juez constitucional pueda dar al trabajador cuando se este frente al despido inconstitucional su reposición y de parte del trabajador busque en otra vía satisfacer su derecho a las remuneraciones devengadas al entablar una demanda por indemnización de daños y perjuicios, a sabiendas que dentro de nuestro marco normativo se permite el pago de las remuneraciones devengadas mediante el mismo proceso de amparo considerandose como derecho restitutorio. Por lo tanto este antecedente que citamos va a contribuir a esbozar las formas de protección frente a un despido arbitrario que pueda darse dentro de la empresa privada.

Chacalla (2014), ha desarrollado su investigación que lleva por título: “El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba”,

estudio que ha sido presentado ante la Universidad Privada Antenor Orrego, en la ciudad de Lima, donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones: Se ha podido determinar que no se viene brindando una verdadera protección a la estabilidad laboral del trabajador, ya que en el periodo de prueba no existe la debida estabilidad laboral, así mismo no se llega a respetar el fuero sindical, ni mucho menos se viene aplicando el principio de la primacía de la realidad; lo que viene causando a que los trabajadores tenga temor a afiliarse a un sindicato, incluso cuando estén dentro del periodo de prueba. El antecedente que venimos citando contribuye en nuestra investigación a poder establecer que no existiría una verdadera estabilidad laboral cuando el trabajador ingrese a laborar ni mucho menos ante su inminente salida de la empresa.

Morón (2017), ha desarrollado la investigación que lleva por título: “La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado”, estudio que fue presentado a la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la ciudad de Lima, en la investigación el autor ha llegado a las siguientes conclusiones: Que el retiro de confianza va a restringir el derecho a la reposición del trabajador que tiene tal categoría, pero así mismo no le va a impedir a que el trabajador esté debidamente tutelado frente a esta forma arbitraria de despido, ya que podrá hacerse del pago de una indemnización, tomando en consideración que el retiro de confianza no es una causa justa para poder promover el despido ni una forma legal de extinción del contrato de trabajo a razón de la empresa privada. Por lo tanto, el antecedente que citamos permite reforzar la necesidad de legislar de forma específica la estabilidad laboral que debe de tener los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada.

Obando (2018), ha desarrollado la investigación que tiene como título: “El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo de la jurisprudencia de la corte suprema”, estudio que fue presentado a la Universidad Nacional de Trujillo, en la ciudad de Trujillo, donde el autor ha arribado a las siguientes conclusiones: Se ha podido observar que el cese por retiro de la confianza en los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada, sin que se haya promovido

un hecho objetivo que pueda estar relacionado con su capacidad frente a sus labores encomendadas, viene a constituir en una práctica empresarial que no está regulado en el ordenamiento jurídico en materia laboral. Razón por la cual, la pérdida de confianza dentro de esta categoría de trabajadores no viene hacer una causa justa para poder promover un despido, en consecuencia se estaría frente a un despido arbitrario. Por otro lado, se ha podido analizar que dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente no se cuenta con una regulación legal que excluya de la protección del derecho a la protección contra el despido arbitrario a los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada cuando son despedidos por haberse promovido la pérdida de confianza, ya que en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política no se admiten excepciones subjetivas a razón de la aplicación del derecho al trabajo frente a su fase de la salida, por lo tanto esta categoría de trabajadores deben poseer también el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Pero sin dejar de lado que por la naturaleza de sus actividades que realizan, estos trabajadores deben tener un grado de protección diferente a los trabajadores comunes.

1.2.3. Antecedentes locales

No existen trabajos previos al tema a analizar, en los diferentes repositorios de las universidades de la región.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Identificar de qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conocer de qué manera la legislación peruana dentro del régimen privado garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza durante el año 2022.
- Identificar la existencia de una inadecuada regulación dentro en la legislación peruana para la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de

confianza en el régimen privado durante el año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. El despido dentro del ordenamiento jurídico peruano

Dentro del ordenamiento jurídico nacional el despido viene hacer el acto unilateral por el cual el empleador da por terminado el vínculo laboral, sea cuando se esté frente al incumplimiento grave y culpable del trabajador, donde debe considerarse que el despido como viene hacer una institución propiamente disciplinaria, como una sanción de ultima ratio, que pueda ser consecuencia de una falta grave que motive el despido.

Dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a razón de su artículo 58, se pone de manifiesto que para poder despedir a un trabajador sujeto a régimen de actividad privada resulta necesario la existencia de una causa justa que esté establecido en la propia norma así mismo que la imputación hecha esté debidamente comprobada, en consecuencia, ello no debería entenderse como que el empleador tenga la posibilidad de poder terminar una relación laboral a su libre elección, ya que esta potestad debe estar ejercida bajo el amparo legal.

2.1.2. Las clases de despido que se pueden promover en la relación laboral

Bajo este criterio se puede considerar los siguientes:

- **El despido nulo en la relación laboral**

Es el despido que realiza el empleador por una suerte de la práctica de actos discriminatorios; con este despido los que se lesionó son los derechos fundamentales del trabajador.

Dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a razón del artículo 29, queda establecido que es nulo el despido que tenga por motivo: La afiliación a un sindicato o que el trabajador participe en actividades sindicales. Así mismo que el trabajador pueda ser candidato a representante de los trabajadores o también pueda actuar en esa calidad. También es nulo el despido cuando este trabajador pueda promover la presentación de una queja dentro de un proceso contra el empleador frente a autoridades competentes, a excepción a que pueda darse una falta grave que esté establecido en el inciso f) del artículo 25 de la norma citada.

- **El despido indirecto o actos de hostilidad en la relación laboral**

Dentro de este despido destaca de forma directa los actos de hostilidad, en donde tiene como consecuencia la extinción de la relación laboral por parte del trabajador, promoviendo la renuncia de sus derechos laborales por una suerte de coerción por parte del empleador. Dentro de este despido se promueve actos de hostilidad donde el empleador de forma directa o por encargo ejecuta en contra del trabajador, lo que puede ocasionar el pago de una indemnización en favor del trabajador.

Estos actos de hostilidad pueden manifestarse cuando se promueva la falta de pago de la remuneración dentro de su plazo establecido, se promueva la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; se proceda a trasladar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, esto con la finalidad de ocasionarle perjuicio económico, emocional entre otros; se pueda proceder en inobservar las medidas de higiene y seguridad lo que pueda afectar la vida y la salud del trabajador; se pueda promover actos de violencia en agravio del trabajador o de su familia; y lo peor es que el empleador pueda desarrollar actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, que sin duda van a traer desmedro en la capacidad y comodidad del trabajador al interior de la empresa.

- **El despido justificado o despido legal en la relación laboral**

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico se tiene al despido justificado, este de despido se puede promover cuando la falta cometida el trabajador se ajusta a lo establecido en la

ley. En consecuencia el empleador podrá ejercer su potestad sancionadora a través de un procedimiento regular de despido donde se le dé al trabajador la oportunidad de defenderse en razón a los hechos imputados y que a la vez deben ser debidamente probados. Este procedimiento de despido deberá de encuadrarse en razón a los siguientes hechos:

- La causa de despido debe estar relacionada a la capacidad del trabajador; lo cual está contemplado en el artículo 23 de la ley 728, estas capacidades deben de manifestarse en el hecho de presentar deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, lo que va a impedir en buen desempeño de sus labores cotidianas, pero se procederá con el despido siempre en cuando no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido, así como el hecho de que no le traiga riesgos para salud.
- Exista un rendimiento deficiente en razón a la capacidad del trabajador frente a las labores encomendadas por el empleador.
- Cuando el trabajador se niegue a someterse de forma injustificada a someterse al examen médico previamente convenido o establecido por Ley es decir a salud ocupacional, lo que permitirá evitar futuros accidentes en el trabajo.
- Acciones que estén relacionadas con la conducta del trabajador, descritas en el artículo 24 de la LPCL, la comisión de falta grave según lo establecido en el artículo 25 de la misma Ley, estas infracciones tienen que devenir de los deberes esenciales que emanan de su propio contrato.
- Cuando exista una condena penal por haber cometido delito doloso; el despido se va a promover con la finalidad de que la sen tenencia pueda quedar firme y consecuentemente que el empleador tome conocimiento de la misma, con la excepción de que el empleador haya conocido del hecho punible antes que se contrate al trabajador, así lo establece el inciso b, del Artículo 24 de la LPCL.
- Cuando exista la inhabilitación del trabajador, que pueda ser impuesta por la autoridad judicial o administrativa donde se le limite el ejercicio de la actividad que pueda estar

desempeñando dentro de la empresa, por un tiempo determinado, así lo establece el Artículo 28 de la LCPL.

2.1.3. El despido arbitrario frente a la legislación nacional

Es la acción que se manifiesta por parte del empleador en perjuicio del trabajador de forma unilateral sin que pueda existir la expresión de causa justa que esté relacionada con su capacidad o conducta del trabajador.

En consecuencia, va a existir un despido arbitrario según nuestro ordenamiento jurídico cuando no exista una razón que esté dada por la norma y pueda justificar el despido del trabajador, trayendo un perjuicio por haberse promovido de forma malintencionada dicha acción.

2.1.4. La regulación del despido arbitrario

Haciendo referencia a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de su artículo 34; vamos a encontrar regulado lo siguiente: Frente al despido arbitrario el trabajador va a tener el derecho al pago de una indemnización el cual está regulada en el artículo 38 de la referida norma; todo ello como única reparación por el daño sufrido por parte del empleador. Es decir, que la norma contempla como derecho del trabajador frente a un despido arbitrario, el pago de una indemnización, la misma que tiene una naturaleza de reparación frente al daño sufrido.

2.1.5. Los procedimientos para el despido en el régimen laboral privado

Dentro de la norma constitucional está regulada dentro del artículo 22 que; el trabajo es un deber y derecho. Así mismo lo considera como base del bienestar social y un medio de realización de la persona, así mismo dentro del artículo 27 del mismo cuerpo normativo se otorga de forma oportuna la debida protección contra el despido arbitrario, razón por la cual es una formalidad elemental que debe cumplir el empleador cual es de notificar por escrito el despido que se practicara en contra del trabajador; por cuanto el arrendamiento jurídico de índole constitucional, viene consagrando la estabilidad laboral, como una garantía de duración del trabajador en su puesto de trabajo dentro de la empresa privada, ante el mal obrar del empleador promoviendo un despido injustificado.

Cabe resaltar que dentro del régimen laboral privado, se tiene regulado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR cuál es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 22 donde se detalla cada una de las causas justas y procedimientos para poder fomentar un despido en contra del trabajador.

Cabe mencionar que el Convenio 158 de la OIT dado en el año 2018, dentro de su artículo 4, hace referencia a las causas justificadas, donde utiliza el término “terminación” y no despido, donde debe entenderse que, para que pueda existir un término de relación de trabajo, debe de fundarse los siguientes criterios:

- La conducta del trabajador.
- La capacidad del trabajador.
- La necesidades del manejo de la empresa privada.

Dentro de la norma de carácter constitucional se tiene en su artículo 48, aspectos que van a proteger al trabajador frente a un despido injustificado razón por la cual éste no será despedido sino por una causa justa.

2.1.6. El trabajador de confianza en el sector privado

Una definición aceptada para el trabajador de confianza la podemos encontrar bajo una perspectiva legal citada en el artículo Nro. 43 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se hace referencia que los trabajadores de confianza vienen hacer aquellas personas que trabajan teniendo un contacto personal y directo con el empleador o frente al personal de dirección, producto de esta confianza estos trabajadores tienen acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, que viene hacer una información reservada para los intereses de la empresa. Por otro lado, estos trabajadores tienen la posibilidad de poder formular opiniones que serán presentados de forma directa al personal de dirección lo que contribuirá a la toma de decisiones para el manejo de la empresa.

De tal forma que se puede deducir que estos trabajadores tienen una categoría superior al trabajador llamado común dentro de la empresa privada, ya que tiene asignado

funciones y responsabilidades de trascendencia y de mayor importancia en razón al manejo de la empresa así como la información que le van a confiar.

2.1.7. Las características del trabajador de confianza

Conforme al marco jurisprudencial referido por parte del Tribunal Constitucional se destaca las siguientes características:

Referencia en el EXPEDIENTE Nro: 03501-2006-PA/TC, 2007; EXPEDIENTE Nro. 01201-2013-PA/TC, 2013; EXPEDIENTE Nro: 4973-2012-PA/TC, 2013.

- El aspecto de otorgar confianza, es la razón principal de la subsistencia del vínculo laboral, donde da lugar al otorgamiento de responsabilidades que deben estar desarrolladas dentro de la buena fe entre el trabajador de confianza y el empleador.
- Todas las actividades que desarrolla el trabajador de confianza se debe a la buena fe que deposita su empleador.
- Es el empleador quien determina que el puesto laboral sea considerado como puesto de confianza y esta situación no le compete al trabajador.
- El trabajador de confianza no puede afiliarse a un sindicato.
- La pérdida de confianza el cual dará razón a la extinción del contrato de trabajo deviene de una decisión del empleador.
- El periodo de prueba para un trabajador de confianza es mayor por lo general es de seis meses.
- No tienen derecho al pago de horas extras, es más no están en la obligación de marcar su ingreso y salida de la empresa.
- No tienen derecho a percibir una indemnización por vacaciones, ya que están a disposición de la empresa durante todo el año laboral.

2.1.8. Los tipos de trabajadores de confianza dentro del régimen privado

Estos tipos pueden ser considerados de la siguiente manera:

- **Trabajadores considerados con relación laboral de exclusiva confianza**

Dentro de este tipo de trabajadores de confianza, desde que se produce su alta en la empresa va a tener pleno conocimiento de lo que ello implica, por cuanto en su contrato

así se ha establecido. (Toyama, 2014)

- **Trabajadores de confianza que tienen una relación laboral mixta**

Dentro de este tipo de trabajadores vamos a encontrar a aquellos colaboradores que han accedido al puesto de trabajo considerado común donde vienen desarrollando funciones ordinarias, pero de un tiempo el empleador le asigna labores propiamente de un trabajador de confianza, en consecuencia este tipo de cambio no implica necesariamente el hecho de que se promueva un ascenso. (Toyama, 2015)

2.1.9. Las diferencias con el personal de dirección y los trabajadores de confianza

Dentro de este aspecto tenemos que analizarlas bajo dos aspectos importantes considerando para ello las categorías de trabajadores, ya que el trabajador de dirección va a tener poder de decisión y actúa en representación del empleador, mientras que el trabajador de confianza, únicamente emite informes u opiniones lo que puede ser o no considerado por el empleador.

Cabe resaltar que la categoría de trabajador de dirección implícita la calificación de confianza, ya que este trabajador va a cumplir con todos los requisitos y características para que pueda ser considerado como tal; mientras que el trabajador de confianza no es siempre un trabajador de dirección, ya que en primera instancia no tiene la capacidad de decidir ni mucho menos representar al empleador.

2.1.10. La legislación específica sobre trabajadores de confianza y su beneficios laborales

- **Las horas extras para los trabajadores de confianza**

Los trabajadores de confianza no gozan al pago de horas extras, ya que ellos no laboran bajo la supervisión efectiva que pueda promover el empleador; pero pese a ello si dicha condición no se cumpliera, este debe de recibir el pago considerándose la sobretasa correspondiente por el trabajo realizado en horas extras.

- **El periodo de prueba para los trabajadores de confianza**

El periodo de prueba para este tipo de trabajadores llamados de confianza y de dirección es mucho mayor que para el trabajador considerado común, esto dependerá de las

funciones que realizará dentro de su área y trabajo a realizar lo que sin duda necesita un mayor grado de capacitación y adaptación.

- **Las vacaciones para los trabajadores de confianza**

Cuando se refiere a los descansos remunerados de los trabajadores que están dentro del marco del régimen privado, esta situación no difiere para los trabajadores de confianza, ya que a los trabajadores de dirección y de confianza se les da la potestad de poder decidir cuándo van a gozar el periodo vacacional y la cantidad de días.

- **El derecho a sindicalizarse por parte de los trabajadores de confianza**

Haciendo referencia a lo regulado en el Decreto Supremo N° 010-2003- TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, este tipo de trabajadores no pueden ser miembros de un sindicato, por lo tanto lo que resulte de los convenios colectivos estos no le son aplicables.

2.1.11. La estabilidad laboral dentro del estado peruano

Cuando se refiere a la estabilidad laboral esta debe ser definida como un derecho de carácter constitucional que le es inherente a un trabajador, lo que conlleva a poder conservar su puesto de trabajo de forma indeterminada, esto se dará siempre y cuando haya superado el periodo de prueba, y consecuentemente no haya estado inmerso dentro de alguna falta grave determinada por Ley que pueda promover su despido.

Es por ello que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, viene reconociendo de forma tácita el derecho a la estabilidad laboral de la siguiente forma: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esta situación debe considerarse también que la protección que poseen todos los trabajadores, está bajo la delegación y facultad de la propia Ley.

2.1.12. Las clases de estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico

- **La estabilidad laboral de entrada**

Viene hacer la garantía jurídica que se da en mérito a la vigencia del contrato de trabajo, por lo tanto el trabajador cuenta con protección frente a la terminación del contrato, por lo

tanto la extinción del contrato se deberá producir por causales establecidas en la norma jurídica.

- **Estabilidad laboral de salida**

Esta corresponde a la protección cuando se da por terminado la relación laboral, razón por la cual solo procede por causales taxativas.

Haciendo referencia a Herrera (1995), dentro de la estabilidad laboral de salida se puede dar la siguiente subdivisión:

- **La estabilidad laboral absoluta**

Donde se obliga cuando se esté frente a un despido ilegal el trabajador sea reincorporado en su puesto de trabajo de forma inmediata.

- **La estabilidad laboral relativa**

Dentro de este tipo de estabilidad laboral se debe comprender cuando se está frente a un despido ilegal, el empleador no pueda reponer al trabajador en su puesto de trabajo, por lo tanto solo se podrá indemnizar por los daños causados.

2.1.13. El despido en el trabajador de confianza en el sector privado

Debemos comprender que el trabajador de confianza, es llamado como tal, por que realiza labores propias de confianza que es otorgada por el empleador. De forma tal, que ante la supresión de la confianza significa perjudicar al correcto funcionamiento de la empresa, así mismo esta situación podría dar lugar a problemas propios para la empresa. Asimismo debemos considerar en el análisis que la Ley de Competitividad y Productividad Laboral hace mención: cuando se esté frente a los trabajadores de confianza estos son trabajadores que están en situaciones especiales, por lo tanto la naturaleza de este tipo de trabajadores da lugar a que se genere su situación especial dentro de la institución.

El componente que da razón a la particularidad de generar la confianza, va a generar un elemento que dará nacimiento a un vínculo laboral especial de este trabajador, así mismo frente al retiro de la confianza debe optarse dar por terminada la relación laboral entre la empresa y el trabajador de confianza.

Del análisis realizado se puede desprender que dentro de las sentencias existe una falta de regulación sobre la invocación a las causas objetivas para despedir al trabajador de confianza, es por ello que se ha realizado una interpretación de la norma de forma conjunta el cual permita indemnizar el despido arbitrario de este tipo de trabajador en condición de especial, bajo el ordenamiento jurídico analizado está el artículo 34 de la ley, con los artículos 43 y 44 del texto ordenado en concordancia con el artículo 27 de la Carta Magna.

Es por ello que el poder judicial a lo largo del estado peruano no ha podido tener decisiones uniformes en razón al pronunciamiento sobre si les corresponde o no el pago de indemnización por despido arbitrario a un trabajador a quien se le ha retirado la confianza.

2.1.14. Las características y su rasgo esencial según la doctrina jurídica

Dentro de la doctrina sobre la empresa privada se ha considerado que los trabajadores de confianza gozan de mayores responsabilidades, por que es el mismo empleador quien les ha delegado la atención de labores propias, así mismo les ha concedido en algunos casos representación general frente al contexto empresarial.

Cabe resaltar a lo referido por: De Buen (1981), donde ya define al trabajador de confianza de la siguiente manera “el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial que existe entre el empleador y el trabajador en función a las propias labores que realiza”.

En razón a la Casación 03501-2006 - AA; la define en función a una situación más abstracta haciendo referencia que todo empleador frente a sus trabajadores, va a alcanzar una mayor y más directa vinculación, cuando este trabajador va a gozar de su máxima confianza, y así mismo este sujeto a una limitada subordinación, por otro lado va a adquirir representación para con el empleador, donde muchas veces va a actuar en su nombre, consecuentemente tiene poder de dirección y responde por cada una de sus disposiciones laborales que dicte.

Cabe mencionar que el trabajador de confianza por mas titulo que tenga no debe ser apartado del marco legal que es innato a todos los trabajadores, por cuanto este trabajador es diferente de los demás por su situación como trabajador, la cual es la adición de confianza que deposita su empleador en él, llevándolo a mantener una relación especial.

Es por ello que dentro de esta relación laboral entre el trabajador de confianza y el empleador se justifica en la mutua confianza entre ambas partes, lo que dará razona la adaptación en el desempeño de sus derechos y responsabilidades que deben estar revestidas de buena fe.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Daño**

Es el perjuicio que va a sufrir una persona frente a su patrimonio sea por culpa de otra persona, dando lugar al detrimento de los derechos, bienes o intereses.

- **Derecho laboral**

Rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen entre el empleador y el trabajador.

- **Despido arbitrario**

Es el despido que se va a producir cuando el trabajador ha sido despedido sin que se presente una causa justa, asimismo no se haya respetado un debido procedimiento que está regulado por la propia ley.

- **Despido justificado**

Considerado como el despido legal o legítimo, donde el empleador utiliza su poder sancionador, así mismo en ellas se han dado causas justas de despido las cuales se imputan al trabajador en mérito a capacidad y conducta.

- **Estabilidad Laboral**

Es un derecho que goza el trabajador a fin de poder conservar su trabajo mientras no incurra en faltas que den lugar a una causal de despido que pueda estar contemplado en la ley; por lo tanto resulta como obligación del empleador de mantener al trabajador en su

trabajo.

- **Principio jurídico**

Son reglas, normas, enunciados de valor genérico orientan y condicionan la comprensión del ordenamiento jurídico tanto en su aplicación e integración como para elaborar o crear una norma.

- **Subordinación laboral**

La subordinación es el hecho que da lugar al cumplimiento de lineamiento donde el trabajador se siente obligado frente al empleador, lo que da lugar a una situación de obediencia del trabajador frente al empleador.

- **Trabajador de confianza**

Es el tipo de trabajador que mantiene un contacto personal y directo con el empleador o en su defecto con el personal de dirección, es el trabajador a quien se le asigna de buena fe secretos industriales, comerciales o profesionales.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

Existe una inadecuada regulación dentro de la legislación peruana sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022.

2.3.2. Hipótesis específica

- La legislación peruana dentro del régimen privado no viene garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza durante el año 2022.
- Dentro de la legislación peruana dentro del régimen privado no existe protección adecuada contra el despido arbitrario para los trabajadores de confianza durante el año 2022.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se realizará en la ciudad de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, actualmente ocupa el 3,2% de la superficie territorial del Departamento de Puno, cuenta hasta la fecha con una población de 240 mil 776 habitantes, su idioma oficial es el español, para lo cual se ha considerado como universo de estudio el marco legal vigente a nivel nacional para poder realizar el análisis desde un ámbito social y normativo sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Según López y Fachelli (2015); la población o universo está referida al total de la agrupación o conjunto de unidades que la conforman que son de interés de la investigación a nivel teórico”.

Al ser el presente estudio desarrollado bajo el enfoque cualitativo la población que se ha considerado fue la doctrina jurídica en materia laboral, el ordenamiento jurídico laboral y la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado, dentro del ámbito de la legislación peruana.

3.2.2. Muestra

La muestra de estudio para la investigación es de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. En consecuencia nuestra muestra estará conformada por:

- Material bibliográfico relacionado a la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana.
- El D.S. 003-97, el D.L. 728 y otras normas de derecho laboral del régimen privado.
- La jurisprudencia relevante sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Método de investigación

Los métodos que se usaron en la presente investigación fueron los siguientes:

- **Método sistemático**

Método que me ha permitido interpretar diferentes marcos doctrinales en función al marco normativo laboral nacional.

- **Método comparativo**

Método que ha resultado importante su aplicación porque me ha permitido realizar diferentes comparación bajo el punto vista doctrinal, el marco legal sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado.

3.3.2 Técnica de investigación

Las técnicas que se utilizó en el estudio fue el siguiente:

- **Técnica del análisis documental**

La presente técnica me permitió realizar un análisis sobre la norma legal, la doctrina jurídica y la jurisprudencia relevante sobre la estabilidad laboral y protección contra el

despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado lo que dio lugar a la consolidación de los resultados.

3.4. INSTRUMENTOS

- **Ficha de análisis bibliográfico**

Instrumento de investigación que me ha permitido analizar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en materia laboral.

- **Fichas de análisis normativo**

Ficha que me ha permitido analizar el marco legal vigente en materia laboral aplicado al caso materia de estudio.

- **Ficha de análisis de jurisprudencia**

Ficha que ha permitido desarrollar un análisis sobre la jurisprudencia relevante sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado.

3.5. ENFOQUE

El presente estudio se ha basado bajo el enfoque cualitativo ya que va de lo específico a lo general, además de buscar la expansión de los datos que se pueda obtener, así como de la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales; realizando el análisis de datos que implica la interpretación expresa de las definiciones y funciones del comportamiento humano.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que ha sido adoptado en el presente estudio fue el descriptivo, bajo el modelo de una investigación jurídica; En consecuencia, el tipo de investigación fue el jurídico - descriptivo.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cualitativo por lo que no fue necesario determinar la delimitación geográfica pero se ha tomado en consideración la doctrina especializada y norma jurídica que forman parte del sistema jurídico nacional.

3.8. DELIMITACIÓN DE DOCUMENTOS

Para el desarrollo de la investigación se ha logrado utilizar textos en materia jurídica, la respectiva norma jurídica y la jurisprudencia relevante sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana.

3.9. LA DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL

Para el desarrollo de la investigación se ha procedido a tomar en cuenta las diferentes resoluciones emitidas por el poder judicial así como el tribunal constitucional, sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado.

3.10. VARIABLES DE ESTUDIO

Variable Independiente: Trabajadores de confianza.

Variable Dependiente: Estabilidad Laboral - Protección contra el despido arbitrario.

3.11. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Variable independiente. Trabajadores de confianza	Derechos laborales de los trabajadores de confianza.	Tratamiento normativo de los derechos laborales de los trabajadores de confianza.. Doctrina jurídica sobre derechos laborales de los trabajadores de confianza.. Jurisprudencia sobre los derechos laborales de los trabajadores de confianza.	- Tipo de investigación: - Jurídico descriptivo. - Enfoque de la investigación: Enfoque cualitativo. - Diseño de investigación: No experimental. - Técnicas de recolección de datos: Análisis de documentos.
Variable dependiente. Estabilidad Laboral. Protección contra el despido arbitrario.	Régimen laboral privado.	Normativa aplicable a la estabilidad laboral. Derechos adquiridos sobre estabilidad laboral. Normativa aplicable a la protección contra el despido arbitrario. Derechos adquiridos contra el despido arbitrario.	- Instrumentos: Fichas bibliográficas. Ficha de análisis normativo. Ficha de análisis jurisprudencial.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DESARROLLADO EN LA INVESTIGACIÓN.

4.1.1. Resultado del análisis de la figura de los trabajadores de confianza en el Perú

El trabajador de confianza dentro de la empresa privada lo encontramos regulado dentro del artículo 43 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde establece que los trabajadores de confianza son aquellas personas que van a trabajar teniendo un contacto directo y personal, con la patronal o en su defecto tienen contacto directo con el personal de dirección de la empresa, lo peculiar de los trabajadores de confianza es que tienen acceso a los secretos industriales, comerciales o profesionales de la empresa, es decir a la información de carácter reservado. Por otro lado, los trabajadores de confianza presentan sus opiniones así como sus informes de manera directa al personal de dirección, quienes a su vez contribuyen a la toma de decisiones al interior de la empresa. También debemos considerar que el trabajador de confianza no desarrolla un trabajo diferente más por el contrario su relación es especial frente al patrón, esto en mérito a las funciones que éste desempeña dentro de la empresa, en consecuencia estos trabajadores ostentan un mayor grado de responsabilidad frente a las labores que vienen desempeñando y de alguna manera se hacen presente en la toma de decisiones sobre el interés propio de la empresa (De Buen, 2000). Dentro de ese contexto se puede observar que el trabajador de confianza tiene una categoría superior frente al trabajador denominado común dentro de la empresa, puesto que a este trabajador de confianza se le han asignado funciones así como responsabilidades que tienen mayor interés e

importancia, así mismo la relación que mantiene con el empleador es de mantener latente una confianza frente al manejo estratégico de la empresa.

Dentro de la doctrina se han desarrollado los tipos de trabajadores de confianza bajo los siguientes criterios: En primer lugar se encuentran los trabajadores con relación laboral de exclusiva confianza: estos trabajadores se caracterizan porque desde el inicio de su relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica, porque así se ha establecido desde un inicio en su contrato de trabajo. (Toyama, 2014); En segundo lugar se tienen a los trabajadores con relación laboral mixta, es decir este tipo de trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo común es decir en un inicio desarrollaron trabajos así como funciones ordinarias, pero tiempo después se les promovió a ser trabajadores de confianza dándoles funciones de estrecha confianza con el empleador. (Toyama, 2014); Es por ello que resulta necesario conocer la diferencia entre estos dos tipos de trabajadores de confianza porque esto permitirá analizar la estabilidad laboral que posee cada uno de ellos, ya que la jurisprudencia se ha manifestado ya sobre este estado de los trabajadores donde ha regulado un distinto grado de protección frente a un despido el cual se configura como ilegal.

Es así que podemos citar a lo establecido por el Tribunal Constitucional en el Considerando Nro. 15, del Expediente Nro. 03501-2006-PA/TC, donde nos da a conocer el procedimiento para poder determinar la calificación de confianza estos criterios son a saber: En primer lugar se debe de identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza dentro de una empresa tal como lo establece la norma; En segundo lugar se debe de comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza dándoles a conocer que los cargos que vienen ostentando son calificados como tales; Así mismo se debe de consignar en el libro de planillas y boletas de pago la correspondiente calificación del trabajador de confianza. Por último, debemos de considerar que la calificación de los puestos laborales de confianza es una situación formal que se encuentra establecido en el artículo 59 del Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 728, el cual fue aprobado por el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, que

debe de ser observado de forma obligatoria por los empleadores; pero el hecho de no observarla no enerva dicha condición siempre en cuando se logre acreditar que las funciones desempeñadas en el día a día están relacionadas al de un trabajador de confianza. Así también debemos de considerar que en el artículo 61 del Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, se ha logrado establecer que los trabajadores quienes consideren que sus cargos han sido indebidamente calificados, podrán acudir ante el poder judicial, a fin de que se deje sin efecto tal calificación, razón por la cual deben de presentar la acción judicial correspondiente dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la comunicación de la calificación por parte del empleador.

4.1.2. Análisis sobre la Estabilidad Laboral en el Perú.

Por estabilidad laboral debemos comprender como el derecho constitucional que tiene un trabajador para poder conservar su puesto laboral de forma indeterminada, esto se dará siempre y cuando haya el trabajador superado el periodo de prueba, así mismo no incurra en falta grave determinada por Ley el cual de lugar a promover su despido. (Toyama & Vinatea, 2016). Razón por la cual el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, viene reconociendo el derecho a la estabilidad laboral bajo la siguiente figura normativa: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Frente a esta situación debemos considerar lo que establece la ley de productividad y competitividad laboral, donde se está regulado el tipo de protección que poseen los trabajadores, ya que la misma norma constitucional ha delegado dicha facultad a la norma citada. Es por ello, que el artículo 34 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, que es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de productividad y competitividad laboral, donde se pone de manifiesto lo siguiente: Si el despido del trabajador se da como consecuencia de causas relacionadas a su conducta o su capacidad dentro de la empresa no dará lugar a una indemnización. Pero si el despido es arbitrario donde no se haya logrado expresar causa justa o en su defecto no se haya podido demostrar causa en un proceso judicial, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización, así lo manifiesta el Artículo 38, como una suerte de reparación por el

daño que se le ha ocasionado. Asimismo el trabajador tendrá la posibilidad de poder demandar de manera conjunta el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. Cuando se esté frente a despidos nulos, y este haya sido fundado por el juez el trabajador deberá ser repuesto en su puesto de trabajo, a no ser que cuando se pida la ejecución de la sentencia este pueda optar por la indemnización que está regulada en el Artículo 38, del mencionado cuerpo normativo.

Debemos de considerar que posteriormente el Tribunal Constitucional mediante diferentes sentencias vinculantes ha logrado establecer los tipos de despido y su forma de resarcimiento, donde se le reconoce al trabajador el derecho a la estabilidad laboral. Así mismo dentro del marco normativo laboral supranacional se tiene convenios internacionales firmados y que fueron ratificados por el Perú donde se reconocen la estabilidad laboral de los trabajadores, prueba de ello se tiene al Protocolo de San José dentro del artículo 7 se ha logrado considerar que la estabilidad laboral de los trabajadores frente a sus empleos, de acuerdo con las características de sus obligaciones laborales así como de su profesión podrán ser removidos mediante causa justa de separación. Cuando se observe que el despido haya sido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o en su defecto a ser repuesto a su puesto laboral, en concordancia con su legislación laboral vigente de cada país. La doctrina a desarrollado las clases de estabilidad laboral en función a los siguientes criterios: En primer lugar tenemos a la estabilidad laboral de entrada, por intermedio de este tipo de estabilidad laboral el trabajador ostenta una garantía jurídica desde el momento en que inicia su contrato de laboral, es decir que el trabajador cuenta con protección frente a un despido arbitrario desde el momento en que inicia a trabajar, en consecuencia para promoverse su despido sólo podrá ser por causas que estén señaladas dentro del marco normativo. (Toyama & Vinatea, 2016). Dentro de esta figura jurídica se tiene que la estabilidad laboral se adquiere cuando el trabajador haya podido superar el periodo de prueba, que de acuerdo a ley y por regla general es de tres meses para los trabajadores comunes, para poder gozar de esta protección no es necesario que

el trabajador haya ingresado a un puesto de trabajo, más por el contrario solo se debe superar el periodo de prueba para alcanzar la protección. (Perez, 2016); En segundo lugar se tiene la estabilidad laboral de salida, esta figura corresponde a la protección frente al término de la relación laboral, pero esta protección solo va a proceder cuando existan causa establecidas (Toyama & Vinatea, 2016); Por otro lado la estabilidad laboral de salida tiene sus especies de acuerdo a la doctrina; Es así que tenemos a la estabilidad laboral absoluta, donde se obliga ante un despido ilegal el trabajador sea reincorporado en su puesto laboral; por otro lado se tiene a la estabilidad laboral relativa, es decir cuando se esté frente a un despido ilegal y el empleador no pueda reponer al trabajador a su puesto laboral, éste le deba de otorgar de forma única la respectiva indemnización económica por el daño ocasionado.

4.1.3. Análisis sobre la protección contra el despido arbitrario.

Debemos comprender que por despido, es el acto unilateral por el cual el empleador pondrá fin al vínculo laboral donde opere el incumplimiento grave y culpable del trabajador dentro de sus actividades cotidianas, situación que se dará siempre en cuando tenga relación a un acto netamente disciplinario. Dentro del análisis que se viene desarrollando podemos citar lo que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 58, donde claramente hace referencia que para poder despedir a un trabajador que está sujeto al régimen de la actividad privada resulta indispensable que existan causas justas y a la vez que estén contempladas dentro del marco normativo vigente; así mismo los hechos que se le atribuyen deben estar debidamente comprobados, es por ello que este marco normativo limita el poder de sanción del empleador donde se le limita el hecho de poder terminar una relación laboral a su libre criterio.

Dentro de las clases de despido contemplados en el marco normativo se tiene: Al despido nulo, este tipo de despido lo realiza el empleador en perjuicio del trabajador por motivos discriminatorios, este tipo de despido va a lesionar derechos fundamentales, así lo regula la Ley de productividad y competitividad laboral, dentro de su artículo 29, este

despido puede darse cuando concurren los siguientes supuestos, cuando el trabajador se afilie a un sindicato, o promoverse para ser representante de los trabajadores, cuando el trabajador presenta una queja en contra del empleador frente a las autoridades competentes a excepción que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 del mismo cuerpo normativo; también puede darse la discriminación por razón de sexo, razón, opinión o idioma, o en su defecto que la madre este embarazada o este en periodo de gestacion. El despido indirecto o como consecuencia de actos de hostigamiento laboral, esta figura legal se encuentra directamente relacionada a los actos de hostigamientos que pueda promover el empleador en contra del trabajador, por la cual quien extingue la relación laboral es el trabajador. Debemos comprender que este tipo de despido es provocado por el empleador pero a la vez es ejecutado por el trabajador, lo que ocasionará el pago de una indemnización. Dentro del artículo 30 de la Ley de productividad y competitividad laboral, se detalla claramente que son actos de hostilidad el incumplimiento de pago de las remuneraciones de forma puntual, cuando se produzca la reducción imotivada de la remuneración o en su defecto se baje de categoría al trabajador de su puesto laboral primigenio, se proceda con el traslado del trabajador a otra sede de forma unilateral, el hecho de no poder observar las medidas de higiene y de seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador, que al trabajador se propine violencia o en su defecto se le agravie de forma verbal, se promuevan actos de discriminación sea por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, se desarrollen acciones contra la moral que puedan dañar la dignidad del trabajador como ser humano.

Por otro lado, se tiene al despido justificado o también conocido como el despido legal, la misma norma argumenta que el despido será legal cuando exista alguna causa contemplada en la norma jurídica, en razón de la conducta o capacidad del trabajador, situación que lo lleva al empleador a poder extinguir el vínculo laboral frente a estas situaciones legales pero que deben de ser debidamente probadas, dentro de las causas tenemos las siguientes: La deficiencia física, intelectuales, mentales o sensoriales del

trabajador que hayan sido sobrevenidas, se observe un rendimiento deficiente en razón a la capacidad del trabajador frente a su rendimiento promedio de sus actividades desarrolladas, el hecho de que el trabajador se niegue de forma injustificada a someterse a examen médico que está regulado en su mismo contrato de trabajo o pueda estar establecido por Ley. En consecuencia, debemos comprender que el Despido Arbitrario, es aquel acto que lo promueve el empleador para poder cesar a un trabajador de manera unilateral sin expresión de causa justa relacionada con su capacidad o conducta, así mismo este hecho no haya podido ser demostrado en un juicio ante el poder judicial, así mismo dentro del artículo 34 de la Ley de productividad y competitividad laboral, se hace mención frente al hecho de estar inmerso en un despido arbitrario de un trabajador este tiene el derecho al pago de una indemnización, que está regulada en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, por concepto del daño sufrido.

4.1.4. Análisis sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado.

Dentro del Decreto Legislativo Nro. 728, “Ley de fomento del empleo”, establece criterios que van a regular situaciones especiales sobre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza, a nivel de la actividad privada. Debemos comprender que por trabajador de confianza es una característica esencial que van a tener este tipo de trabajadores frente a los trabajadores denominados comunes; ya que dentro del campo empresarial solo algunos van a ejercer cargos llamados de confianza. Es por ello que estos trabajadores, se han logrado posicionar en un lugar importante dentro de la estructura organizacional de la empresa, ya que las labores que desarrollan y su responsabilidad delegada por el empleador son complejos. Dentro de la Ley de productividad y competitividad laboral, en su artículo 43, hace referencia en razón de que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o en su defecto con el personal de dirección, de ahí su complejidad en las labores que desarrolla.

Frente al despido de un trabajador de confianza, se ha logrado establecer un tratamiento legislativo, doctrinal y jurisprudencial dentro del aspecto normativo nacional, por cuanto este tipo de trabajador es denominado como tal, por las mismas actividades que desarrolla, por lo tanto el hecho de poder suprimir la confianza significa perjudicar el correcto funcionamiento de la empresa. En consecuencia, resulta importante mencionar que la calidad de confianza no va a residir en el colaborador, más por el contrario esta situación reside en el empleador, ya que éste es quien va a decidir si el trabajador goza o no de su plena confianza, más aún si el trabajador pueda decir que es de confiar, es así que este trabajador deja de ser de confianza sólo porque el empleador ya no lo estima como tal, también debemos de considerar que el trabajador de confianza, al igual que el trabajador común, están regulados sus derecho en el marco legal laboral, por cuanto este trabajador de confianza debe de ser despedido por la empresa bajo circunstancias referidas a su capacidad o actuar. Es por ello que la ley difiere entre un trabajador en situación de confianza y condición ordinaria, pero se tiene aún deficiencia dentro del marco normativo ya que no ha regulado sobre las causas objetivas del despido así como lo refiere el artículo 27 de la Constitución. Esto en relación a los trabajadores de confianza quienes haya podido ingresar a trabajar a la empresa ostentando un cargo denominado común y que luego por su buen desempeño fuera promovido por su mismo empleador como trabajador en el puesto de confianza. Frente a este hecho el Tribunal Constitucional, en diferentes sentencias que fueron dadas en los expedientes Nro. 976 - 2001 - AA/TC; Nro. 0746 - 2003 - AA/TC; Nro. 4492 - 2004 - AA/TC y Nro. 1651 - 2005 - AA, ha logrado desarrollar y fijar que el retiro de confianza que se suponía el cese de un trabajador dentro del régimen laboral privado no será considerado como una causal válida de cese, por cuanto este no genera la reposición del trabajador, solamente se le debería de pagar una indemnización legal respectiva por el daño ocasionado. Frente a estas sentencias que se tiene se puede deducir que existe una falta de regulación sobre las causas objetivas para proceder con el despido de un trabajador de confianza dentro del régimen privado, razón por la cual el máximo tribunal ha realizado la interpretación

conjunta de la indemnización del despido arbitrario regulado en el artículo 34 de la ley, con los artículos 43 y 44 del texto ordenado en concordancia el artículo 27 de la Constitución Política del Perú. Frente a esta situación el poder judicial a nivel de los diferentes juzgados en materia laboral no ha podido tener decisiones uniformes en relación a sentencias donde resuelven situación sobre si les corresponde o no el pago de indemnización por despido arbitrario a trabajadores de confianza cuando esta confianza se le es retirada. Dentro de este contexto cabe analizar el hecho de que el colegiado en algunos casos les ha llegado a otorgar la razón, donde ha ordenado el pago por concepto de indemnización, tal cual se observa en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia en el expediente Nro. 3016-2016-Lima; por otro lado se hace referencia que la protección por despido arbitrario sólo alcanza a los trabajadores llamados comunes, más no para los trabajadores de confianza, así lo refiere la máxima corte del poder judicial en el expediente Nro. 18450-2015-LIMA, donde hace mención que no corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores quienes lograron ocupar cargos de confianza, bajo el amparo del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, que está vigente para el régimen privado laboral.

Por otro lado, debemos considerar que el trabajador al ser designado como de confianza, no se aparta de ningún marco normativo la cual es innata para todos los trabajadores, más por el contrario lo que surge en estos tipos de trabajadores es una situación adicional como trabajador, la cual será reflejada mediante la confianza que el empleador deposita en él, donde dispondrá a desarrollar una relación especial de trabajo, frente a los demás trabajadores. Prosiguiendo con el análisis el Tribunal Constitucional, ha desarrollado las características que distinguen a los trabajadores de confianza frente a los trabajadores comunes, por cuanto en los trabajadores de confianza es el empleador quien deposita su confianza de ahí nace la relación laboral especial, situación que permite acomodar el ejercicio de sus derechos y obligaciones así como la exigencia de la buena fe en cada una de sus labores; por otro lado se tiene la característica de representatividad y responsabilidad dentro de su trabajo así como en sus funciones,

situación que lo liga con el destino de la empresa; la otra caracteriza que se pone en consideración es la de dirección y dependencia para poder ejercer su trabajo bajo funciones administrativas en representación del empleador, así mismo el trabajador de confianza no viene hacer la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza más por el contrario esto dependerá del empleador.

De lo analizado podemos deducir desde la posición del Tribunal Constitucional, se desarrolla la siguiente interrogante, ¿Los trabajadores que desempeñan puestos calificados como dirección y de confianza, van a gozar el derecho a ser reivindicados cuando interponen una acción judicial cuando lleguen a alegar un despido incausado?. Por cuanto la norma laboral vigente no ha previsto que la pérdida de confianza sea una causal en materia legal y formal de despido del trabajador de confianza. Frente a esta situación el Tribunal Constitucional se ha manifestado en reiteradas ocasiones, en el sentido de que el despido de los trabajadores de confianza se logra extinguir la relación laboral, pero esta situación no amerita la reposición, sino únicamente la que existirá será la indemnización.

En efecto, el despido del trabajador de confianza mediante el retiro de la confianza por parte de su empleador va a vulnerar el derecho a la estabilidad laboral el cual está debidamente reconocido en la Constitución, y por ende está catalogado dentro de la norma laboral, ya que en este supuesto no se invoca una causa justa y objetiva de despido, más por el contrario, solo mediaría una justificación subjetiva, bajo un vacío normativo, haciendo que esta decisión se aparte de la ley que la protege el cual le garantiza la permanencia en su puesto laboral. Dentro de este contexto la ley difiere entre un trabajador en situación de confianza y un trabajador bajo la condición de común, pero la norma laboral no ha llegado a regular sobre las causas objetivas del despido, tal como lo establece el artículo 27 de la carta magna. Si bien es cierto, cada una de las actividades que realiza este colaborador no es lo que define la situación laboral del trabajador, más por el contrario es la esencia de las labores que ejerce la define su situación. Por último, debemos hacer hincapié en lo que refiere las sentencias recaídas

en los expedientes Nro. 3016-2016-Lima; y en el expediente Nro. 18450-2015-LIMA, ambas resoluciones son diferentes en cuanto a sus decisiones. Donde se pone de manifiesto que la pérdida de confianza como causal de despido no se encuentra estipulada como una circunstancia de falta grave el cual pueda dar paso a un despido justificado, en consecuencia el retiro de la confianza, da lugar al quebrantamiento de índole subjetivo que existía en la relación de confianza entre el empleador y el trabajador. Es así que, se puede decir que invocar esta causal para darle fin a una relación laboral resulta equivocada, ya que esta situación carece de sustento legal más por el contrario esta causal ha desarrollado mucho contenido de carácter subjetivo.

4.2. RESULTADOS SOBRE EL ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIA QUE REGULA LA ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL RÉGIMEN PRIVADO PERÚ.

De acuerdo al análisis desarrollado sobre el marco normativo y de la jurisprudencia de se tiene en primer lugar que el Tribunal Constitucional en varias de sus sentencias, sobre los trabajadores de confianza han desarrollado diferentes elementos característicos es así que en el Expediente Nro. 03501-2006-PA/TC, 2007; Expediente Nro. 01201-2013-PA/TC, 2013; Expediente Nro. 4973-2012-PA/TC, 2013; donde se desarrolla lo siguiente: Se entiende por confianza propiamente dicha en un trabajador bajo la condición de confianza al motivo principal de la subsistencia del vínculo laboral, donde el empleador otorga ciertas responsabilidades que están enmarcadas dentro de la buena fe entre ambas partes; Por otro lado, se tiene a la representatividad y las funciones que va a desempeñar este tipo de trabajador el cual es el fiel reflejo de la confianza que le da el empleador; Así mismo debemos comprender que el trabajador no es el que determina su cargo de confianza más por el contrario es el empleador quien otorga esta calidad y es quien delega funciones competentes a su puesto de trabajo; otro aspecto a tomar en consideración es que este tipo de trabajadores están impedidos de afiliarse a un sindicato; podemos mencionar que la pérdida de confianza como una causa de extinción

del contrato de trabajo es solo de naturaleza subjetiva; Con relacion al periodo de prueba este puede ser de mayor duracion o en su defecto puede ser extendida por el empleador hasta por seis meses; a los trabajadores de confianza no les corresponde el pago de horas extras ni mucho menos estan en la obligacion de poder marcar su horario de ingreso y salida; Ahora bien los trabajadores de confianza no tienen derecho a una indemnización por vacaciones no gozadas en muchos casos estos trabajadores con sondeirados como trabajadores de direccion. Sobre la horas extras que es la primera distinción a analizar entre los trabajadores comunes y trabajadores de confianza, se ubica dentro del artículo 11 del Decreto Supremo Nro. 008-2002-TR, norma legal que refiere al Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, donde hace referencia de forma clara que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, que en su defecto sus características están desarrolladas dentro del artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde se hace mención también a una excepción en este artículo cual es los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo de la jornada de trabajo y horario de trabajo. Es por ello que de acuerdo a lo analizado los trabajadores de confianza no gozan del derecho al pago de horas extras, siempre en cuando estos no trabajen bajo supervisión efectiva de su empleador, es por ello que será necesario calificar a los trabajadores de confianza como trabajadores que puedan estar sujetos a fiscalización inmediata o no sujetos a fiscalización inmediata, todo esto para evitar confusiones en relación que es lo correcto y oportuno para el pago de las horas extras.

Haciendo un análisis sobre el periodo de prueba, que haremos para distinguir a un trabajador común con un trabajador de confianza, esta la podemos encontrar en el artículo Nro. 10 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, Texto único ordenado del decreto legislativo Nro. 728 Ley de productividad y competitividad laboral, donde refiere que las partes en una relación laboral pueden pactar el tiempo del periodo de prueba. Por ende la ampliación del período de prueba debe constar por escrito, asimismo este tiempo no

puede superar los seis meses desde que se inició con la relación laboral, esto para los trabajadores de confianza. Frente a esta situación se puede decir que el tiempo está debidamente justificado ya que los trabajadores de confianza, sus responsabilidades y funciones son amplias es por ello que resulta necesario ampliar el periodo de prueba.

En relación a las vacaciones que debe gozar un trabajador de confianza, el cual esta regulado en el artículo 24 del Decreto Supremo Nro. 012-92-TR, sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en relación a este criterio podemos decir que no necesariamente aplica para los trabajadores de confianza, pero resulta menester citar que aquellos trabajadores de dirección pueden decidir en qué momento pueden hacer uso de sus vacaciones en mérito a lo señalado no les corresponde el pago de la indemnización por el hecho de no haber gozado de este descanso.

En razón al derecho de afiliarse a un sindicato se tiene en el Decreto Supremo Nro. 010-2003 - TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los trabajadores de dirección y de confianza no podrán ser miembros de un sindicato, ni mucho podrán ser afectados con relación a los convenios colectivos que pueda haberse celebrado entre el sindicato y la patronal, es por ello que los trabajadores de confianza está impedido de hacer huelgas ya que sus mismas responsabilidades las impide. (Obregón, 2009)

Debemos precisar que actualmente somos miembros de la Organización Internacional de Trabajo, pero aún el Perú no ha logrado ratificar el Convenio Nro. 158, este convenio trata sobre la terminación de la relación laboral, el cual resulta indispensable para una correcta protección del trabajador de confianza.

Dentro de este convenio se ha logrado reconocer la estabilidad laboral relativa para todo tipo de trabajador, esto sin que se realice una distinción o en su defecto una diferencia entre los diversos tipos de trabajadores como pueden ser de dirección, de confianza o trabajadores comunes, esto en razón a lo que se señala en el artículo Nro. 10 de dicho Convenio, donde menciona que si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo

es injustificada o no consideran posible, se puede proponer la readmisión del trabajador, y por ende debe de ordenarse el pago de una indemnización que repare el daño ocasionado. En consecuencia, según la OIT, la mínima protección que se le puede otorgar a un trabajador de confianza es la indemnización tarifada, siempre y cuando opere en nuestra norma laboral la reposición, para los trabajadores de confianza, pero quienes siempre hayan ocupado dicho puesto de trabajo y bajo la denominación de confianza.

Debo de precisar que el convenio analizado ayuda a dilucidar la forma incorrecta de la corriente jurisprudencial que viene emitiendo la Corte Suprema de Justicia, y la necesidad urgente de poder regular el tipo de estabilidad laboral que poseen los trabajadores de confianza dentro de la actividad privada.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS PLANTEADO EN LA INVESTIGACIÓN

- **Identificar de qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022.**

El despido dentro del ordenamiento jurídico peruano, viene hacer el acto unilateral por el cual el empleador da por terminado el vínculo laboral, sea cuando se esté frente al incumplimiento grave y culpable del trabajador, donde debe considerarse que el despido como viene hacer una institución propiamente disciplinaria, como una sanción de ultima ratio, que pueda ser consecuencia de una falta grave que motive el despido. Dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a razón de su artículo 58, se pone de manifiesto que para poder despedir a un trabajador sujeto a régimen de actividad privada resulta necesario la existencia de una causa justa que esté establecido en la propia norma así mismo que la imputación hecha esté debidamente comprobada, en consecuencia, ello no debería entenderse como que el empleador tenga la posibilidad de poder terminar una relación laboral a su libre elección, ya que esta potestad debe estar ejercida bajo el amparo legal, por otro lado la regulación del despido arbitrario dentro de

la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 34; vamos a encontrar regulado lo siguiente: Frente al despido arbitrario el trabajador va a tener el derecho al pago de una indemnización el cual está regulada en el artículo 38 de la referida norma; todo ello como única reparación por el daño sufrido por parte del empleador. Es decir, que la norma contempla como derecho del trabajador frente a un despido arbitrario, el pago de una indemnización, la misma que tiene una naturaleza de reparación frente al daño sufrido; Dentro del Decreto Legislativo Nro. 728, “Ley de fomento del empleo”, establece criterios que van a regular situaciones especiales sobre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza, a nivel de la actividad privada. Debemos comprender que por trabajador de confianza es una característica esencial que van a tener este tipo de trabajadores frente a los trabajadores denominados comunes; ya que dentro del campo empresarial solo algunos van a ejercer cargos llamados de confianza. Es por ello que estos trabajadores, se han logrado posicionar en un lugar importante dentro de la estructura organizacional de la empresa, ya que las labores que desarrollan y su responsabilidad delegada por el empleador son complejos. Dentro de la Ley de productividad y competitividad laboral, en su artículo 43, hace referencia en razón de que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o en su defecto con el personal de dirección, de ahí su complejidad en las labores que desarrolla. Frente al despido de un trabajador de confianza, se ha logrado establecer un tratamiento legislativo, doctrinal y jurisprudencial dentro del aspecto normativo nacional, por cuanto este tipo de trabajador es denominado como tal, por las mismas actividades que desarrolla, por lo tanto el hecho de poder suprimir la confianza significa perjudicar el correcto funcionamiento de la empresa. Los resultados encontrados en nuestra investigación guardan cierta relación con el estudio presentado por Marceth & Bogantes (2006), estudio que lleva por título la pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial, dentro de los resultados se tiene que se ha podido determinar que la pérdida de confianza como causa justa de promover un despido, puede ser alegada por el

empleador pero cuando se presente ciertas circunstancias, así como las valoraciones objetivas, es por ello que se puede afirmar en el presente caso, que de obra una acción u omisión por parte del trabajador de confianza. Es por ello que los trabajadores de confianza, ante la pérdida de confianza puede fundamentar como causa justa que se viene promoviendo un despido arbitrario. Así mismo la actuación u omisión del trabajador, puede ser considerada al momento de valorarla con mayor rigidez por el tipo de cargo que viene desempeñando. Asimismo debemos mencionar que nuestro resultados también guardan relación con el estudio desarrollado por Concha (2014), estudio desarrollado sobre el análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional, donde el autor hace referencia que dentro del criterio del Tribunal Constitucional viene reconociendo a los trabajadores de confianza que han sido despedido sin expresión de causa o en consecuencia por el retiro de la confianza, no debe corresponderle la reposición, pero deja abierto el hecho de poder demandar dentro de la vía correspondiente la indemnización por haberse promovido un despido arbitrario, así como cualquier otro trabajador común. Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha llegado a determinar que el trabajador de confianza que haya sido despedido por pérdida de la confianza puede ser repuesto siempre y cuando haya sido promovido de un cargo de no confianza. Por lo tanto, este precedente viene contribuyendo a poder reforzar la idea de que es necesario legislar de forma más eficaz la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

- **Conocer de qué manera la legislación peruana dentro del régimen privado garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza durante el año 2022.**

El trabajador de confianza en el sector privado bajo una definición aceptada la podemos encontrar bajo una perspectiva legal citada en el artículo Nro. 43 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se hace referencia que los trabajadores de confianza vienen hacer aquellas personas que trabajan teniendo un contacto personal y directo con

el empleador o frente al personal de dirección, producto de esta confianza estos trabajadores tienen acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, que viene hacer una información reservada para los intereses de la empresa. Por otro lado, estos trabajadores tienen la posibilidad de poder formular opiniones que serán presentados de forma directa al personal de dirección lo que contribuirá a la toma de decisiones para el manejo de la empresa. De tal forma que se puede deducir que estos trabajadores tienen una categoría superior al trabajador común dentro de la empresa privada, ya que tiene asignado funciones y responsabilidades de trascendencia y de mayor importancia en razón al manejo de la empresa así como la información que le van a confiar. De acuerdo al análisis desarrollado sobre el marco normativo y de la jurisprudencia de se tiene en primer lugar que el Tribunal Constitucional en varias de sus sentencias, sobre los trabajadores de confianza han desarrollado diferentes elementos característicos es así que en el Expediente Nro. 03501-2006-PA/TC, 2007; Expediente Nro. 01201-2013- PA/TC, 2013; Expediente Nro. 4973-2012-PA/TC, 2013; donde se desarrolla lo siguiente: Se entiende por confianza propiamente dicha en un trabajador bajo la condición de confianza al motivo principal de la subsistencia del vínculo laboral, donde el empleador otorga ciertas responsabilidades que están enmarcadas dentro de la buena fe entre ambas partes; Por otro lado, se tiene a la representatividad y las funciones que va a desempeñar este tipo de trabajador el cual es el fiel reflejo de la confianza que le da el empleador; Así mismo debemos comprender que el trabajador no es el que determina su cargo de confianza más por el contrario es el empleador quien otorga esta calidad y es quien delega funciones competentes a su puesto de trabajo; otro aspecto a tomar en consideración es que este tipo de trabajadores están impedidos de afiliarse a un sindicato; podemos mencionar que la pérdida de confianza como una causa de extinción del contrato de trabajo es solo de naturaleza subjetiva; Con relación al periodo de prueba este puede ser de mayor duración o en su defecto puede ser extendida por el empleador hasta por seis meses; a los trabajadores de confianza no les corresponde el pago de horas extras ni mucho menos están en la obligación de poder marcar su horario de

ingreso y salida; Ahora bien los trabajadores de confianza no tienen derecho a una indemnización por vacaciones no gozadas en muchos casos estos trabajadores con sondeirados como trabajadores de direccion. Frente a este hecho el Tribunal Constitucional, en diferentes sentencias que fueron dadas en los expedientes Nro. 976 - 2001 - AA/TC; Nro. 0746 - 2003 - AA/TC; Nro. 4492 - 2004 - AA/TC y Nro. 1651 - 2005 - AA, ha logrado desarrollar y fijar que el retiro de confianza que se suponía el cese de un trabajador dentro del régimen laboral privado no será considerado como una causal válida de cese, por cuanto este no genera la reposición del trabajador, solamente se le debería de pagar una indemnización legal respectiva por el daño ocasionado. Frente a estas sentencias que se tiene se puede deducir que existe una falta de regulación sobre las causas objetivas para proceder con el despido de un trabajador de confianza dentro del régimen privado, razón por la cual el máximo tribunal ha realizado la interpretación conjunta de la indemnización del despido arbitrario regulado en el artículo 34 de la ley, con los artículos 43 y 44 del texto ordenado en concordancia el artículo 27 de la Constitución Política del Perú. Frente a esta situación el poder judicial a nivel de los diferentes juzgados en materia laboral no ha podido tener decisiones uniformes en relación a sentencias donde resuelven situación sobre si les corresponde o no el pago de indemnización por despido arbitrario a trabajadores de confianza cuando esta confianza se le es retirada. Dentro de este contexto cabe analizar el hecho de que el colegiado en algunos casos les ha llegado a otorgar la razón, donde ha ordenado el pago por concepto de indemnización, tal cual se observa en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia en el expediente Nro. 3016-2016-Lima; por otro lado se hace referencia que la protección por despido arbitrario sólo alcanza a los trabajadores llamados comunes, más no para los trabajadores de confianza, así lo refiere la máxima corte del poder judicial en el expediente Nro. 18450-2015-LIMA, donde hace mención que no corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores quienes lograron ocupar cargos de confianza, bajo el amparo del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, que está vigente para el régimen privado laboral; estos resultados

encontrados guardan relación con los resultados que se muestran en la investigación desarrollada por Morón (2017), sobre la protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado, donde hace referencia que el retiro de confianza va a restringir el derecho a la reposición del trabajador que tiene tal categoría, pero así mismo no le va a impedir a que el trabajador esté debidamente tutelado frente a esta forma arbitraria de despido, ya que podrá hacerse del pago de una indemnización, tomando en consideración que el retiro de confianza no es una causa justa para poder promover el despido ni una forma legal de extinción del contrato de trabajo a razón de la empresa privada. Por lo tanto, el antecedente que citamos permite reforzar la necesidad de legislar de forma específica la estabilidad laboral que debe de tener los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada; así también tenemos los resultados de la investigación de Obando (2018), sobre el régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo de la jurisprudencia de la corte suprema, donde el autor ha logrado observar que el cese por retiro de la confianza en los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada, sin que se haya promovido un hecho objetivo que pueda estar relacionado con su capacidad frente a sus labores encomendadas, viene a constituir en una práctica empresarial que no está regulado en el ordenamiento jurídico en materia laboral. Razón por la cual, la pérdida de confianza dentro de esta categoría de trabajadores no viene hacer una causa justa para poder promover un despido, en consecuencia se estaría frente a un despido arbitrario. Por otro lado, se ha podido analizar que dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente no se cuenta con una regulación legal que excluya de la protección del derecho a la protección contra el despido arbitrario a los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada cuando son despedidos por haberse promovido la pérdida de confianza, ya que en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política no se admiten excepciones subjetivas a razón de la aplicación del derecho al trabajo frente a su fase de la salida, por lo tanto esta categoría de trabajadores deben poseer también el derecho a la protección contra el despido

arbitrario. Pero sin dejar de lado que por la naturaleza de sus actividades que realizan, estos trabajadores deben tener un grado de protección diferente a los trabajadores comunes.

- **Identificar la existencia de una inadecuada regulación dentro en la legislación peruana para la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado durante el año 2022.**

Las características y su rasgo esencial según la doctrina jurídica sobre el trabajador de confianza dentro de la empresa privada se ha considerado que este tipo de trabajadores gozan de mayores responsabilidades, por que es el mismo empleador quien les ha delegado la atención de labores propias, así mismo les ha concedido en algunos casos representación general frente al contexto empresarial. Cabe resaltar a lo referido por: De Buen (1981), donde ya define al trabajador de confianza de la siguiente manera “el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial que existe entre el empleador y el trabajador en función a las propias labores que realiza”. En razón a la Casación 03501-2006 - AA; la define en función a una situación más abstracta haciendo referencia que todo empleador frente a sus trabajadores, va a alcanzar una mayor y más directa vinculación, cuando este trabajador va a gozar de su máxima confianza, y así mismo este sujeto a una limitada subordinación, por otro lado va a adquirir representación para con el empleador, donde muchas veces va a actuar en su nombre, consecuentemente tiene poder de dirección y responde por cada una de sus disposiciones laborales que dicte. Cabe mencionar que el trabajador de confianza por mas titulo que tenga no debe ser apartado del marco legal que es innato a todos los trabajadores, por cuanto este trabajador es diferente de los demás por su situación como trabajador, la cual es la adición de confianza que deposita su empleador en él, llevándolo a mantener una relación especial. Es por ello que dentro de esta relación laboral entre el trabajador de confianza y el empleador se justifica en la mutua confianza entre ambas partes, lo que dará razona la adaptación en el desempeño de sus derechos y responsabilidades que deben estar revestidas de buena fe.

Dentro de la legislación específica sobre trabajadores de confianza y su beneficios laborales se tiene que los trabajadores de confianza no gozan al pago de horas extras, ya que ellos no laboran bajo la supervisión efectiva que pueda promover el empleador; pero pese a ello si dicha condición no se cumpliera, este debe de recibir el pago considerándose la sobretasa correspondiente por el trabajo realizado en horas extras; así mismo el periodo de prueba para los trabajadores de confianza es mucho mayor en razón al trabajador considerado común, esto dependerá de las funciones que realizará dentro de su área y trabajo a realizar lo que sin duda necesita un mayor grado de capacitación y adaptación; por otro lado se tiene las vacaciones para los trabajadores de confianza por cuanto este tipo de trabajadores de dirección y de confianza se les da la potestad de poder decidir cuándo van a gozar el periodo vacacional y la cantidad de días; sobre el derecho a sindicalizarse por parte de los trabajadores de confianza, se hace mención a lo regulado en el Decreto Supremo N° 010-2003- TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, este tipo de trabajadores no pueden ser miembros de un sindicato, por lo tanto lo que resulte de los convenios colectivos estos no le son aplicables; En efecto, el despido del trabajador de confianza mediante el retiro de la confianza por parte de su empleador va a vulnerar el derecho a la estabilidad laboral el cual está debidamente reconocido en la Constitución, y por ende está catalogado dentro de la norma laboral, ya que en este supuesto no se invoca una causa justa y objetiva de despido, más por el contrario, solo mediaría una justificación subjetiva, bajo un vacío normativo, haciendo que esta decisión se aparte de la ley que la protege el cual le garantiza la permanencia en su puesto laboral. Dentro de este contexto la ley difiere entre un trabajador en situación de confianza y un trabajador bajo la condición de común, pero la norma laboral no ha llegado a regular sobre las causas objetivas del despido, tal como lo establece el artículo 27 de la carta magna. Si bien es cierto, cada una de las actividades que realiza este colaborador no es lo que define la situación laboral del trabajador, más por el contrario es la esencia de las labores que ejerce la define su situación. Por último, debemos hacer hincapié en lo que refiere las sentencias recaídas

en los expedientes Nro. 3016-2016-Lima; y en el expediente Nro. 18450-2015-LIMA, ambas resoluciones son diferentes en cuanto a sus decisiones. Donde se pone de manifiesto que la pérdida de confianza como causal de despido no se encuentra estipulada como una circunstancia de falta grave el cual pueda dar paso a un despido justificado, en consecuencia el retiro de la confianza, da lugar al quebrantamiento de índole subjetivo que existía en la relación de confianza entre el empleador y el trabajador. Es así que, se puede decir que invocar esta causal para darle fin a una relación laboral resulta equivocada, ya que esta situación carece de sustento legal más por el contrario esta causal ha desarrollado mucho contenido de carácter subjetivo. Estos resultados que se muestran en nuestra investigación tiene relación con los resultados obtenidos en la investigación por Rivera (2014), quien a hecho el estudio sobre la naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental, dentro de investigación se ha llegado a obtener los siguientes resultados, la indemnización por despido arbitrario es una especie que debe ser considerada como una reparación tasada donde deba de incluirse los daños patrimoniales y extrapatrimoniales, por lo tanto resulta improcedente e incompatible a que se pueda percibir una doble reparación frente a una indemnización por daños y perjuicios, a excepción de que pueda existir un daño adicional la cual no fue reparado; se debe poner en conocimiento que la indemnización por despido arbitrario y la reposición vienen hacer dos formas de reparación cuando se suscite un despido considerado abusivo, pero que a la vez se excluyen una de otra, es así que resulta incompatible frente al derecho que el juez constitucional pueda dar al trabajador cuando se este frente al despido inconstitucional su reposición y de parte del trabajador busque en otra vía satisfacer su derecho a las remuneraciones devengadas al entablar una demanda por indemnización de daños y perjuicios, a sabiendas que dentro de nuestro marco normativo se permite el pago de las remuneraciones devengadas mediante el mismo proceso de amparo considerandose como derecho restitutorio. Por lo tanto este

antecedente que citamos va a contribuir a esbozar las formas de protección frente a un despido arbitrario que pueda darse dentro de la empresa privada.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha logrado identificar la forma como la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado, por lo tanto el trabajador de confianza en el sector privado bajo una definición aceptada la podemos encontrar bajo una perspectiva legal citada en el artículo Nro. 43 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en consecuencia dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente no se cuenta con una regulación legal que excluya de la protección del derecho a la protección contra el despido arbitrario a los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada cuando son despedidos por haberse promovido la pérdida de confianza, ya que en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política no se admiten excepciones subjetivas a razón de la aplicación del derecho al trabajo frente a su fase de la salida, por lo tanto esta categoría de trabajadores deben poseer también el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

SEGUNDA: Se ha logrado identificar la forma como la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado, por lo tanto el trabajador de confianza en el sector privado bajo una definición aceptada la podemos encontrar bajo una perspectiva legal citada en el artículo Nro. 43 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 Ley

de Productividad y Competitividad Laboral, en consecuencia dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente no se cuenta con una regulación legal que excluya de la protección del derecho a la protección contra el despido arbitrario a los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada cuando son despedidos por haberse promovido la pérdida de confianza, ya que en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política no se admiten excepciones subjetivas a razón de la aplicación del derecho al trabajo frente a su fase de la salida, por lo tanto esta categoría de trabajadores deben poseer también el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

TERCERA: Se ha logrado identificar la existencia de una inadecuada regulación dentro en la legislación peruana para la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado, en mérito a las características y el rasgo esencial según la doctrina jurídica sobre el trabajador de confianza dentro de la empresa privada por lo tanto, este tipo de trabajadores gozan de mayores responsabilidades, por que es el mismo empleador quien les ha delegado la atención de sus labores, en consecuencia la pérdida de confianza como causal de despido no se encuentra estipulada como una circunstancia de falta grave el cual pueda dar paso a un despido justificado.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al poder legislativo a tener en cuenta la regulación normativa sobre la situación laboral de los trabajadores de confianza, donde deba de promover el hecho de regular los tipos de estabilidad laboral que tienen este tipo de trabajadores y establecer sus respectivas consecuencias jurídicas.

SEGUNDO: Se recomienda al estado peruano que mediante una comisión especializada pueda llegar a elaborarse de forma urgente el Código del Trabajo, herramienta jurídica que permitirá uniformizar mejor los derechos en materia de trabajo.

TERCERO: Se promueve la recomendación hacia el estado peruano para que pueda implementar políticas sociales que dé lugar a poder mejorar las condiciones sociales y económicas de los trabajadores de confianza dentro de la actividad privada.

BIBLIOGRAFÍA

- Anacleto Guerrero, V. (2015). Manual de Derecho del trabajo. Lima: Lex & Iuris.
- Arce Ortiz, E. (2008). Derecho Individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias. Lima: Palestra.
- Arce, O. G. (2006). La Reposición De Los Trabajadores De Confianza Y De Dirección. Revista Peruana De Jurisprudencia, 121.
- Baraja, M. D. (1992). El Contrato De Trabajo. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Beltrán, Q. J. (31 De Mayo de 2007). Principio De Inmediatez. 231. Lima.
- Concha Valencia, C. R. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cristaldo, M. J. (2009). Tratado De La Estabilidad Laboral. Asunción: Fides. De Buen, N. (1981). Derecho al trabajo. México: Porrúa.
- De Buen Lozano, N. (2000). Derechos del trabajador de confianza. México: Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México.
- De La Cueva. (1949). Derecho Mexicano Del Trabajo. México: Porrúa.
- EXP N ° 01201-2013-PA/TC , 01201-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de Noviembre de 2013).
- EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, 03501-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de Marzo de 2007).
- EXP. N° 4973-2012-PA/TC, 04973-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 6 de Diciembre de 2013).
- Expediente N° 1124-2001-AA/TC, 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2002). Recuperado el 14 de Octubre de 2018, de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Expediente N° 976-2001-AA/TC, 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).

- Fernandez, C. (2004). Alcances De La Protección Contra El Despido De Los Trabajadores De Dirección Y De Confianza. Lima: Normas Legales Tomo 332.
- Hector De La Fuente, H. (1976). Principios Jurídicos Del Derecho A La Estabilidad. Buenos Aires: Victor Lopez De Zavaleta.
- Impresores, JI. (2004). Extinción De La Relación Laboral, Condiciones Y Procedimientos De Despido. Laborales, Asesoramiento Y Análisis, 62.
- Javier, N. (S.F.). La Estabilidad Laboral En La Constitución. Lima: Themis.
- López, C. J. (1999). Métodos e Hipótesis Científicos. México D.F.: Trillas.
- Marcenaro, F. R. (1981). El Trabajo En La Nueva Constitución. Lima: Cultural Cuzco S.A. Editores.
- Mario Pasco, C. (1987). Estabilidad En El Empleo Y Contratación Precaria. Encuentro Iberoamericano En El Derecho Del Trabajo, 39.
- Neves. (2015). El Despido En La Legislación Y En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional. Revista De Derecho Themis, 232.
- Neves, M. J. (2015). El Despido En La Legislación Y En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional. Revista De Derecho Themis, 232.
- Obregón Sevillano, T. M. (2009). Los Trabajadores de Dirección y de Confianza. Actualidad Empresarial, 178.
- Oit. (2006). Derecho del Trabajo. Oit, C. 1. (13 de Noviembre de 2018). International Labour Organization.
- Olea, M. A. (1973). Derecho del Trabajo. Universidad Complutense Sección De Publicaciones De La Facultad De Derecho, 622.
- Paredes Infanzón, J. (2012). La estabilidad laboral en Perú. Lima: Poder Judicial .
- Plá, R. A. (1978). Los Principios Del Derecho Del Trabajo. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Rivera Ramos, C. E. (2014). Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental. Lima: Universidad Privada Antenor Orrego.

Tayupanda, B. (2014) Despido Intempestivo en los Contratos Individuales de Trabajo y sus Garantías Constitucionales en el Ecuador. Para obtener el título de abogada en la Universidad Nacional de Loja. Ecuador.

Sevillano, O. (2009). Los Trabajadores De Dirección Y De Confianza. Lima: Actualidad Empresarial



ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
¿De qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022?	Identificar de qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022	Existe una inadecuada regulación dentro de la legislación peruana sobre la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022.	Trabajadores de confianza	Derechos laborales de los trabajadores de confianza.	Tratamiento normativo de los derechos laborales de los trabajadores de confianza.. Doctrina jurídica sobre derechos laborales de los trabajadores de confianza.. Jurisprudencia sobre los derechos laborales de los trabajadores de confianza. Normativa aplicable a la estabilidad laboral. Derechos adquiridos sobre estabilidad laboral.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿De qué manera la legislación peruana dentro del régimen privado garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza durante el año 2022? ¿Existe una inadecuada regulación dentro en la legislación peruana para la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado durante el año 2022?	Conocer de qué manera la legislación peruana dentro del régimen privado garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza durante el año 2022. Identificar la existe de una inadecuada regulación dentro en la legislación peruana para la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado durante el año 2022	La legislación peruana dentro del régimen privado no viene garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza durante el año 2022. Dentro de la legislación peruana dentro del régimen privado no existe protección adecuada contra el despido arbitrario para los trabajadores de confianza durante el año 2022.	VARIABLE DEPENDIENTE Estabilidad Laboral. Protección el despido arbitrario.	Régimen laboral privado.	Normativa aplicable a la protección contra el despido arbitrario. Derechos adquiridos contra el despido arbitrario..

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfico.

**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO	
FECHA:	
TIPO DE DOCUMENTO ANALIZAR:	
TRANSCRIPCIÓN:	
RESUMEN:	
CONCLUSIÓN:	
AUTOR:	
TÍTULO:	
EDITORIAL:	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma.

<p style="text-align: center;">FICHA DE ANÁLISIS DE NORMA</p> <p>ARGUMENTOS DE LA NORMA:</p>
<p>ANÁLISIS DE NORMA:</p>
<p>OBSERVACIÓN DE LA NORMA:</p>
<p>RESUMEN DE NORMA:</p>

Anexo 04: Ficha de análisis jurisprudencial.

FICHA DE ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA

Nro. de expediente
ASUNTO:
FECHA:
SUMILLA:
HECHOS:
ANÁLISIS DE FONDO: