

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO
“EQUILIBRIO LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO
ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL PERÚ”

COAUTORES:

Bach. Donald Eugenio Pacherez Feria

Bach. Wilver Cubas Loayza

Bach. Grober Nilson Quispe Cornejo

Asesor:

Mg. Walter Rafael Llaque Sánchez

Trujillo - Perú

2022

HOJA DE FIRMAS

Presidente

Secretario

Vocal

DEDICATORIA

A DIOS

Por darnos salud y bendición para alcanzar nuestros objetivos personales y profesionales.

A NUESTROS PADRES

Por ser parte de nuestro crecimiento personal, profesional y brindarnos todo el cariño, apoyo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos salud y bendición para alcanzar nuestros objetivos personales, profesionales y ser la luz de nuestro camino.

A nuestros padres, que nos apoyan incondicionalmente, por el amor que nos dan y el esfuerzo que realizaron durante nuestra formación personal y académica.

A nuestros docentes, por confiar en nosotros, por la paciencia y por brindarnos sus diversos conocimientos que nos han ayudado mucho para el desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE

HOJA DE FIRMAS	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.	9
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Justificación de la teoría	11
1.4. Objetivos de la investigación	11
1.4.1. Objetivo general	11
1.4.2. Objetivos específicos.....	11
1.5. Antecedentes	12
1.6. Bases Teóricas	14
1.6.1. El despido en el Perú	14
1.6.2. El trabajador en el Régimen Laboral Privado en el Perú.....	20
1.6.3. El trabajador de confianza y su tratamiento en la legislación peruana	22
1.7. Definición de términos básicos	32
1.8. Formulación de la hipótesis	32
1.9. Propuesta de aplicación profesional	32
II. MATERIAL Y MÉTODOS	33
2.1. Material	33
2.2. Material de estudio.....	34
2.2.1. Población.....	34
2.2.2. Muestra	34
2.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos	35
2.3.1. Para recolectar datos	35
2.3.2. Para procesar datos	36
2.4. Operacionalización de Variables.....	36
CONCLUSIONES	38

RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	43

RESUMEN

El propósito de esta investigación tiene por objeto establecer de qué modo el ordenamiento laboral peruano avala el equilibrio laboral de los trabajadores de confianza; puesto que, la destitución del trabajador en entorno específico de confianza, respaldado en el retiro de la confianza vulnera el derecho al equilibrio laboral aceptado en nuestra Carta Magna y avanzada en la normatividad legal, pues no se requiere una causa justa y objetiva de despido.

El presente trabajo de indagación es descriptivo y se utilizan los métodos inductivo – deductivo; para que, a través de la inducción pueda llegar a formular las conclusiones y sugerencias, los mismos que se aprecian en el progreso del mismo; concluyendo que, por medio de la modificación del artículo 43 del “Decreto Supremo N.º 003-97-TR” del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, en el significado de regular las causales objetivas y técnicas de despido de los trabajadores de confianza, avalándose el equilibrio laboral de los mismos.

Palabras Clave: Equilibrio Laboral, despido arbitrario y trabajador de confianza.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish how the Peruvian labor system supports the labor balance of trusted workers; since the dismissal of the worker in a specific environment of trust, supported by the withdrawal of trust, violates the right to labor balance accepted in our Magna Carta and advanced in legal regulations, since a fair and objective cause for dismissal is not required.

This research work is descriptive and inductive-deductive methods are used; so that, through induction, he can formulate the conclusions and suggestions, the same ones that can be seen in the progress of the same; concluding that, through the modification of article 43 of the "Supreme Decree No. 003-97-TR" of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728, "Labor Productivity and Competitiveness Law", in the meaning of regulating the objective and technical grounds for dismissal of trusted workers, endorsing their labor balance..

Key Words: Labor balance, arbitrary dismissal and trust worker.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del expediente N° 0338-2015-PA/TC, señala que el artículo 22° de la Carta Magna, insta que “el trabajo es una obligación y derecho, es base del bienestar social y un medio de realización personal”; en tanto que en su artículo 27° otorga aval en amparo del despido arbitrario, dedicándose así el equilibrio laboral, que es la garantía permanente para que el trabajador esté en su lugar de trabajo hasta que el empleador pueda actuar arbitrariamente; la cual ha sido regulada mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR del “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, establece justas causas y procedimientos para el despido, es importante señalar que el texto ordenado a los que trabajan en el sector privado y están regulados bajo actividades privadas, que distingue entre trabajadores ordinarios y trabajadores en circunstancias peculiares, del primero; a diferencia del segundo, los trabajadores con condiciones comunes sujetos a horarios de trabajo, empleados para desempeñar roles específicos, no tienen capacidad de decisión que afecte el funcionamiento de la organización; las decisiones afectan la situación laboral de confianza, des agregada en gerentes y confianza en sí misma. Sin embargo, despedir a los trabajadores mediante la revocación del fidecomiso en situaciones excepcionales, vulnera el derecho del equilibrio laboral tal como lo reconoce nuestra Carta Magna y desarrollada en la normatividad legal, pues no se insta una causa justa y objetiva de destitución, al contrario, solo mediaría La legitimidad subjetiva y la falta de derecho, aislándolo del marco legal que lo ampara avalándoles la persistencia en su puesto. Además, existe un balance de convenios internacionales que protegen y garantizan el derecho al trabajo, por ejemplo; el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), establece que “...el despido debe ser justificado, limitando el ejercicio arbitrario de los derechos del empleador” (OIT, 2018), de igual manera encontramos al Protocolo de San Salvador, que se compromete a respetar el derecho a la conciliación laboral y las garantías adecuadas frente al despido arbitrario, porque el empleador

no ha demostrado razones objetivas para su indemnización por despido. Cabe precisar que, un trabajador de confianza no se elige por el trabajo que realiza, si no por un mayor nivel de confianza entre el empleador y trabajador. En efecto, la ley se divide entre síndicos y trabajadores en condiciones ordinarias, pero prevé causas objetivas de despido, como lo señala el artículo 27° de la Constitución. En consecuencia, la Corte Constitucional se pronunció sobre los expedientes N.º 976-2001- AA/TC, N.º 0746-2003-AA/TC, N.º 4492-2004-AA/TC y N.º 1651- 2005-AA determinó que, “la revocación de la confianza que implica el despido de un trabajador en un sistema laboral de actividad privada no se considera una justificación para el despido; sin embargo, es extraño decir que el cese no se produjo reintegro, si no que se limitó a pagar el pago correspondiente” (Ulloa, S/F).

Es decir, de la sentencia se desprende que falta regulación sobre las causales objetivas del despido de los trabajadores en circunstancias de fideicomiso, por lo que el artículo 34° de la Ley penal prevé una interpretación común de la indemnización por despido arbitrario, los artículos. 43° y 44° del texto ordenado y se basan en el artículo 27° de la Constitución. Por otro lado, no existe una decisión uniforme por parte del poder judicial para pagar indemnizaciones por despido arbitrario de trabajadores cuya confianza ha sido revocada, en algunos casos han aprobado dichas indemnizaciones de conformidad con lo establecido en la CAS N.º 3016-2016-Lima; y en otros casos según la Casación N.º 18450-2015- LIMA, por medio de la cual expresa que *“las protecciones contra el despido arbitrario se aplican a los trabajadores ordinarios, pero no a los trabajadores confiables, la cual establece que es improcedente otorgar indemnizaciones por despido arbitrario a los trabajadores que han estado en cargos encomendados , de conformidad con el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, que regula el régimen de las actividades privadas”*.

Por lo tanto, es el interés de hacer valer los derechos de seguridad laboral de los trabajadores cuyo fideicomiso ha sido revocado, ya que nuestra

legislación no prevé las causas y procedimientos para el trato adecuado de dichos trabajadores.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera el ordenamiento laboral peruano avala el equilibrio laboral de los trabajadores de confianza?

1.3. Justificación de la teoría

Desde el punto de vista teórico, esta investigación está basado en que, actualmente el despido de trabajadores por revocación de la confianza en situaciones excepcionales de confianza vulnera el derecho al equilibrio laboral reconocido en nuestra Constitución y desarrollada en las leyes, y reglamentos; porque no se invoca una causa legítima y objetiva de despido, de esta forma, el desarrollo de la indagación permitirá determinar de qué manera el ordenamiento jurídico avala el derecho al equilibrio laboral del trabajador de confianza y plantear una aplicación de criterios objetivos para un debido procedimiento de despido.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el ordenamiento laboral peruano avala el equilibrio laboral de los trabajadores de confianza.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar el rasgo fundamental y el derecho al equilibrio laboral de los trabajadores de confianza en el régimen laboral privado peruano a la luz de la doctrina, legislación y jurisprudencia para rescatar cuales son las características aceptadas.
- Determinar los fundamentos jurídicos para la regularización de las causales objetivas del despido y su método correspondiente en los trabajadores de confianza para su tratamiento en el despido en el Perú y cotejar la legislación laboral cotejada.

1.5. Antecedentes

Calcine M., (2021) en su tesis titulada *“El derecho al trabajo y el equilibrio laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio”* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima-Perú. El presente trabajo de investigación se centra en las condiciones de despido de los trabajadores con contrato de trabajo en la administración pública, en el marco de la legislación nacional, atendiendo parcialmente su aplicación a las necesidades y preferencias de los trabajadores, hecho que depende de la cuestión de permanencia en el empleo y del equilibrio laboral, este enfoque ha prevalecido desde los orígenes de nuestros sistemas de relaciones laborales. Nuestro análisis proporciona una descripción general de los casos de terminación de contratos estatales, que están considerando en este contexto en el artículo 77° de la LPCL. Se concluyó que los empleados que se incorporan a la empresa por concurso público son aceptados como garantía de incorporación a la empresa, tal como lo establece la Ley marco del empleo público.

Concha C., (2014) sustentó la tesis titulada *“Análisis del equilibrio Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”* en la “Pontificia Universidad Católica del Perú” – PUCP, Lima-Perú. Sostiene que: Los trabajadores de confianza ocupan un puesto especial en la empresa, dentro del ámbito de las responsabilidades que le asigne el empleador, sujeto al elemento confianza. Esto es necesario para este tipo de trabajadores, porque el empleador le otorga un grado de confianza suficiente para participar en decisiones y secretos empresariales, para proponer normas existentes sobre la terminación de la relación laboral de los empleados de confianza para provocar un retiro confianza, es necesario proponer una cláusula de la siguiente manera: “La pérdida de la confianza no es un motivo válido para el despido, pero si un trabajador de confianza ha estado en el puesto desde el inicio del empleo y tiene derecho a pagar una indemnización por un despido arbitrario, se dará por terminado el

empleo, salvo que el empleado de confianza destituido haya sido ascendido a este cargo donde anteriormente ocupaba.

Cubas C. y Moschella F. (2019) en su tesis titulada “ *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*” (Tesis de posgrado). Universidad ESAN, Lima-Perú. Este estudio pretende determinar si el cuarto del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional perjudica afecta el derecho de a la protección contra el despido injusto de los trabajadores de dirección o de confianza sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La indagación utilizó el método inductivo – deductivo, se realiza una valoración basada en la teoría de determinar los conceptos de estabilidad laboral de despido y de los trabajadores de dirección y de confianza; de igual manera, se realizó un análisis de las normas laborales peruanas e internacionales, utilizando el método hermenéutico - jurídico, a fin de precisar los alcances de la protección contra el despido por retiro de confianza de los trabajadores de dirección y de confianza. Se concluyó que el despido del trabajador de dirección o de confianza basado únicamente en el retiro de confianza constituye una presunción de despido arbitrario que establece el derecho a ser indemnizado en consecuencia.

Obando J., (2018) en su tesis denominada “*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*” en la Universidad Nacional de Trujillo, en la ciudad de Trujillo - Perú, Concluye lo siguiente: El despido por retiro o pérdida de confianza en trabajadores de confianza del sector privado, sin sustento en hechos objetivos relacionados con su competencia o comportamiento del trabajador, constituye una práctica empresarial que no se ajusta a nuestra legislación laboral. Por lo tanto, constituye un despido arbitrario el despido sin justificación de jubilación o pérdida de confianza en dichos trabajadores. Se recomienda lo siguiente:

La jurisprudencia constitucional y ordinaria común deben homogeneizar sus normas para no afectar injustificadamente el derecho a la protección contra el despido arbitrario cuando los trabajadores de confianza del sector privado sean despedidos por pérdida de confianza.

1.6. Bases Teóricas

1.6.1. El despido en el Perú

En sentido preciso, “el despido es el acto unilateral del empleador de dar por terminada la relación de trabajo en caso de incumplimiento grave del deber por parte del trabajador, distinguiéndose el despido como un sistema puramente disciplinario” (De Buen, DERECHO AL TRABAJO, 1981), puesto que sanciona al trabajador específicamente la conducta que podría ser considerada un delito grave y por tanto causa legal de despido.

El Artículo 58º de “La Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, establece que “para el despido de los trabajadores sujetos al régimen de actividad privada, deben concurrir causas justificadas, previstas en la ley y debidamente justificadas”, en otras palabras, no debe entenderse que el empleador está autorizado o facultado para dar terminada la relación laboral por su propia voluntad, si no que solo puede ejercer esta capacidad teniendo en cuenta lo dispuesto en la ley.

a. Clases de despido

En nuestro Ordenamiento Jurídico, especialmente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el Decreto Legislativo N.º 728, cuando se refiere al despido como forma de extinción de la relación laboral, se regula de manera que protege al trabajador, porque se encuentra debilitado por el poder del empleador.

Es así que, nuestra legislación ha regularizado el despido en sus numerosos tipos, así tenemos:

i. El despido Nulo:

Para Toyama (2015); “Fue un despido de un trabajador por parte un empleador por motivos discriminatorios” (pág. 90).; es decir, cuando este despido atenta contra nuestros derechos fundamentales. Según lo señala la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, en el artículo 29: “Es nulo el despido por las siguientes causas:

- Afiliarse a un sindicato o participar en actividades sindicales.
- Actuar en calidad de candidato representante de un trabajador.
- Interponer una denuncia ante la autoridad competente o participar en un proceso contra el empleador, salvo que ello constituya una infracción grave de las previstas en el inciso f) del artículo 25° de esta misma Ley.
- La discriminación por razón de género, opinión o idioma.
- El embarazo, si el despido se causa en cualquier momento del embarazo o dentro de los noventa días posteriores al parto. Si el empleador no justifica el despido en las circunstancias, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo.

ii. El despido indirecto o actos de hostilidad:

Para el abogado Willy Monzón (2019); “Esta figura está directamente relacionado con la conducta hostil, por la cual el trabajador da por terminada la relación laboral. Esta forma de despido se deriva de la conducta hostil que el empleador puede realizar contra el trabajador”. Es decir, el despido es causado por el empleador, pero es realizado por el trabajador y puede terminar en el pago de una indemnización.

El artículo 30° de la “La Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, establece los siguientes actos hostiles que constituyen el despido:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad que pertenezca, salvo fuerza mayor o caso fortuito adecuadamente comprobados por el empleador;
- Reducción irrazonable de salario o categoría;
- Trasladar a un trabajador a un lugar distinto del lugar donde habitualmente presta sus servicios, con el fin de causarle un daño;
- Incumplimiento de las medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en peligro la vida y la salud de los trabajadores;
- Violencia o grave falta de expresión que perjudique a los trabajadores o a sus familias;
- Discriminación basada en género, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra razón;
- Las infracciones a la ética y todos los actos que afecten la dignidad de los trabajadores".

iii. El despido justificado o despido legal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); establece que, "el despido será justificado si la ley prevé alguna causal vinculada con la conducta o capacidad del trabajador". Luego, el empleador puede dar por terminada la relación laboral donde está legalmente reconocida y debe ser debidamente certificada.

Para la Ley de Competitividad y Productividad Laboral; *"justificación del despido:*

- En relación con la capacidad del trabajador; las señaladas en su artículo 23º:
 - ✓ *Prevengan deficiencias físicas, intelectuales Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales en el desempeño de sus funciones, siempre que no existan vacantes a las que puedan ser trasladados los*

trabajadores y ello no implique un riesgo para su seguridad y salud en el trabajo o para terceros.

- ✓ *Desempeño defectuoso en relación con la capacidad del trabajador y desempeño promedio en trabajos y condiciones similares.*
 - ✓ *El trabajador se niega sin causa justificada a someterse a un examen médico previamente pactado o exigido por la ley, factores en la determinación de la relación laboral, o incumplimiento de las medidas preventivas o curativas prescritas por un médico para impedir enfermedades o accidentes.*
- En relación con la conducta del trabajador, según con el artículo 24º de la LPCL:
- ✓ *La comisión de una falta grave; la cual se entiende en el artículo 25º de la misma Ley como incumplimiento de un deber contractualmente esencial por parte el trabajador, haciendo irrazonable la existencia de tal relación laboral.*
 - ✓ *Condena penal por delito doloso; el despido tendrá lugar cuando la condena sea firme y el empleador tenga conocimiento de este hecho, salvo que el hay conocido la conducta punible antes de contratar al trabajador. (inciso b) del Artículo 24º LPCL)*
 - ✓ *Inhabilitación del trabajador; impuesta por las autoridades judiciales o administrativas a la actividad del trabajador en el centro de trabajo, si es por tres meses o más. (Artículo 28º LCPL)”.*

iv. El despido Arbitrario

“Esto es lo que sucede cuando un trabajador es despedido por acto unilateral del empleador, sin manifestar causa justa relacionada con su capacidad o conducta, porque no puede probarse judicialmente”. (IMPRESORES, JL, 2004)

Regulación

El artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece: “frente al despido arbitrario los trabajadores tienen derecho a la indemnización prevista en el artículo 38°, como única indemnización por los perjuicios sufridos”. Es decir, el pago de la indemnización, tiene el carácter de reparación del daño sufrido.

b. Procedimientos para el despido en el régimen laboral privado

El artículo 22° de la constitución establece; *“El trabajo es una obligación y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la personal...”*, mientras que en su artículo 27° prevé la oportuna protección contra el despido arbitrario, es decir; un trámite importante que debe realizar el empleador es la notificación por escrito del despido, que a través de las disposiciones constitucionales antes mencionadas, incorpora la estabilidad laboral; que es la garantía de que los trabajadores pueden continuar laborando ante las conductas arbitrarias que puedan presentarse en el lugar de trabajo por parte del empleador. Así mismo, en el régimen laboral privado, ha sido regulada mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, en el artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prevé los procedimientos de justificación y despido.

El Convenio 158 de la OIT (2018), utiliza el término “terminación” en lugar de despido cuando expresa justificación en su artículo 4° y entiende que existe una duración de la relación laboral, la cual se debe tomar en cuenta los tres criterios:

- Comportamiento,
- Capacidad del trabajador
- Necesidades de gestión empresarial.

En nuestro derecho positivo, el artículo 48 de la Constitución resguarda al trabajador de tal manera que no puede ser despedido si no con causa justificada. El régimen laboral privado vigente y el anterior, además de las faltas graves son consideradas "causa justa" por otras razones, como las descritas anteriormente.

Según Neves M., (2015) el empleador debe efectuar con la decisión de notificar al trabajador su despido mediante una carta, la cual debe ser notarialmente, judicialmente o policialmente, expresando claramente los motivos de despido y una explicación razonable para que éste presente su defensa.

Principios del procedimiento de Despido

Principio de Inmediatez

Para el legislador, en la Casación N.º 1917-2003; manifiesta que es una condición importante para el despido (pg. 234).

Según Beltrán J., (2007) señala que este principio contiene dos etapas:

“El proceso cognitivo; se resolverá a través de una decisión que depende del tamaño del caso.

- El proceso Volitivo; se resolverá mediante una decisión que depende del tamaño del caso.

Principio de Razonabilidad

La Corte Constitucional, resolviendo el Expediente N.º 00535-2009 AA/TC; el magistrado se refiere a este principio como “una norma relacionada con la justicia, que es la esencia del estado constitucional de derecho expresando una arbitrariedad en el mecanismo discrecionales, requieren que las decisiones tomadas en tales casos respondan al estándar de racionalidad en lugar de ser arbitrarios”.

En otras palabras, deben hallarse justas y lógicas razones en los hechos, comportamientos y situaciones que ocasionaron el despido.

Principio de Proporcionalidad

En la sentencia recaída en el Expediente N.º 00535-2009- AA/TC; la Corte Constitucional señaló que el principio se divide en tres subprincipios; necesidad, adecuación y de proporcionalidad. De esta forma, se valoran todas las posibilidades y se separa la existencia de una medida menos lesiva para los derechos de los trabajadores.

1.6.2. El trabajador en el Régimen Laboral Privado en el Perú

a. Definición

Para Deveali, “un trabajador es alguien que pone su actividad profesional a disposición de otros, distinguiéndose así de alguien que trabaja de forma autónoma e independiente”, es decir; alguien que presta sus servicios personales y depende del empleador.

b. Clasificación de trabajadores en la legislación peruana

El Estado, reconoce que los derechos de las personas y del trabajo estipulados en la Constitución son la base del bienestar social y los medios para realizar a las personas. Es una prioridad y un requisito promover el desarrollo socioeconómico de todos, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales.

Es preciso, que la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; regula a los trabajadores del sector privado bajo el régimen de la actividad privada, y distingue a los trabajadores en casos especiales, a diferencia del segundo caso; los trabajadores con condiciones comunes, sujetos a horarios de trabajo, contratados para desempeñar funciones específicas, y no tienen capacidad para tomar decisiones que afecten las

operaciones de la organización, las decisiones afectan el empleo fiduciario de la organización, según el artículo. 43° del texto único ordenado antes referido.

i. Trabajador común

Una persona natural que presta sus servicios, según la norma “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; en su artículo 9°: “...*bajo la dirección de su empleador, el cual tiene la facultad de regular el trabajo y en la medida razonable, la sanción disciplinaria, cualquier infracción o incumplimiento de los deberes del trabajador*”.

Los trabajadores están protegidos por normas constitucionales, que sancionan la mala conducta y le brindan garantías adecuadas contra el despido arbitrario, independientemente de las condiciones. A través de los principios expresados en su artículo 26°:

- ✓ Igualdad de oportunidades sin discriminación
- ✓ Los derechos reconocidos por la constitución y las leyes son de carácter inalienable.
- ✓ Una interpretación favorable al trabajador cuando surgen dudas insalvables sobre el sentido las normas.

ii. Trabajador en situación especial

El Decreto Legislativo N.º 728, “Ley de Fomento del Empleo” en el año 1991, prevé casos especiales en la división de los trabajadores, según los cargos que ocupen o los trabajos que desempeñen:

- ✓ Trabajadores de dirección
- ✓ Trabajadores de confianza

a) Personal de Dirección

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 43°; “se considera personal de direcciones aquel

que ejerce la representación general del empleador frente a otros empleados o a terceros, o que lo reemplaza, o que comparte funciones de dirección y control, cuyas actividades y grado de responsabilidad depende del resultado de la actividad.”

En cuanto a un trabajador de dirección, es más sencillo igualar, porque invaden cargos jerárquicos.

En nivel jurisprudencial; según la Casación N.º 1047-2001- Lambayeque; se estableció que “el personal de dirección por su propia naturaleza implica cualidades de trabajadores dignos de confianza, destacándose la representación inherente de la dirección.” Es por eso que especificamos que los trabajadores de administración también pueden ser trabajadores de confianza, pero uno de confianza no siempre es dirección.

b) Trabajador de Confianza

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 43º, establece que “Son trabajos en los que tienen contacto personal directo con los personales de dirección y tienen acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, e información confidencial en general. Asimismo, aquellas opiniones o informes directamente a la gerencia, quienes ayudan a tomar decisiones comerciales”

1.6.3. El trabajador de confianza y su tratamiento en la legislación peruana

El artículo 43º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece: “Un trabajador de confianza es una persona que tiene contacto directo con los patrones o administradores, acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general acceso a información de carácter discreto”.

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 59°, 60°, 61° del Reglamento de dicha Ley, la constitución de los cargos de dirección y de confianza por parte de una sociedad se realizará conforme a los siguientes pasos:

- Identificar y los cargos directivos y fiduciarios de la sociedad, de acuerdo con las definiciones que da la ley.
- Comunicar por escrito a los empleados en cargos gerenciales y fiduciarios que sus cargos han sido clasificados.
- Boleta de pago de salario y boleta de pago del poder notarial, calificaciones correspondientes.

A partir de estas definiciones, podemos diferenciar y definir las características o características esenciales de este tipo particular de trabajador, más que cualidades objetivas, que son subjetivas, y esto es la confianza, un elemento esencial que poseen los trabajadores dignos de confianza.

a. El despido en el trabajador de confianza

i. Tratamiento Legislativo, doctrinal y jurisprudencial en el Perú

Por la naturaleza de la función que desempeña, el trabajador de confianza se denomina como tal. De esta forma, inhibir la confianza supone comprometer el normal funcionamiento de la empresa, lo que en algunos casos puede suponer graves problemas para la empresa. No podemos pasar por alto un hecho mencionado en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral: "...ese es un caso especial donde existe confianza en un trabajador cuya naturaleza da lugar a un caso especial". El elemento que crea esta particularidad es la confianza, y así como este factor favorece el nacimiento de la relación laboral, en el caso de confiar el trabajador, al salir de esta situación debe optar por terminar la relación laboral.

Para los trabajadores de confianza que iniciaron en puestos "ordinarios" y luego fueron designados por los patrones

como de "confianza". La Corte Constitucional emitida expedientes N.º 976-2001-AA/TC, N.º 0746-2003-AA/TC, N.º 4492-2004-AA/TC y N.º 1651- 2005-AA, han establecido: "Asumiendo un motivo válido para la cesación, pero extrañamente, la cesación no dio lugar a la reposición, sólo se pagó la indemnización legal correspondiente" (Ulloa, S/F).

A nivel doctrinario, todos consideran que, dentro de la actividad privada, los trabajadores de confianza gozan, de mayor responsabilidad, porque el empleador les ha delegado la atención de labores propias, concediéndoles la figura de representación general. En otras palabras, como se desprende de la sentencia, falta estipulación por causas objetivas para despedir a los trabajadores en situaciones de confianza, de ahí la interpretación habitual de la indemnización por despido arbitrario en el artículo. 34º de la ley, con los artículos. 43º y 44º del texto ordenado en relación con el artículo. 27º de la Carta Magna. La jurisdicción aún debe tomar una decisión uniforme sobre si tiene la facultad de pagar una indemnización por el despido arbitrario de los trabajadores cuya confianza ha sido revocada.

En algunos casos, el panel colegiado les ha dado razones para ordenar el pago del reconocimiento del concepto, según consta en la sentencia de la Corte Suprema de la República en el expediente N.º 3016-2016-Lima; y, en otros casos la protección por despido arbitrario alcanza solo a los trabajadores ordinarios, más no para los trabajadores de confianza según la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República en el expediente N.º 18450-2015-LIMA que ampara contra el despido arbitrario solo aplica a los trabajadores ordinarios, pero no a los trabajadores de

confianza, la cual expresa: “de acuerdo al Decreto Legislativo N.º 728 que regula el régimen de actividad privada artículo 34 del Texto Único Ordenado, es improcedente otorgar indemnizaciones por despido arbitrario de trabajadores que hayan estado en cargos encomendados.”

ii. Tratamiento en la Legislación Comparada

En la legislación extranjera, el concepto de trabajador de confianza no ha recibido mucha atención. Son altos directivos los empleados individuales que ejercen sus facultades y poderes sobre los representantes de la sociedad y están relacionados con sus fines, y que ejercen sus facultades con independencia y responsabilidad. Al desarrollar las características de un alto directivo, Olea nos comentaba: “La consideración de un alto directivo como un trabajador especial reside en la singular relación de confianza que le vincula con su empleador, lo que dificulta la aplicación al contrato de las normas generales de empleo. En particular, son los que se extinguen porque son los intereses comerciales los que se confían a los altos ejecutivos dentro de la empresa”.

De nuevo, ante los hechos de carácter subjetivo, dado que la confianza no puede medirse objetivamente, el factor principal de esta relación laboral es el nivel de confianza otorgado al alto directivo para que pueda desempeñar sus funciones, impidiéndole aplicar las reglas generales a él, porque para ser exactos, es un trabajador en una situación especial. Entonces, despedir a los trabajadores en situaciones excepcionales de fideicomiso mediante la revocación del fideicomiso vulnera el derecho a la estabilidad en el trabajo reconocido constitucionalmente y desarrollado en la ley y el reglamento, pues no se invocan las causales legales y

objetivas del despido, pues en cambio, sólo media la justificación subjetiva y ausencia legal, separándolo del marco legal que lo ampara al garantizar la permanencia de su trabajo.

iii. Características y su rasgo esencial según doctrina

A nivel doctrinario, todos creen que, en las actividades privadas, los trabajadores de confianza gozan de mayor responsabilidad porque los empresarios han delegado su atención en sus propias tareas, dándoles una imagen de representación universal.

Similar es la idea que tiene Celso Mendo Rubio empleado de confianza, referente en la Casación 03501-2006- AA; “Esto involucra necesariamente áreas que son más estrictas que la confianza general que todo empleador debe tener en sus trabajadores, ya que el empleado ha establecido una relación mayor, más directa” relación que goza de la mayor confianza, y es casi libre de afiliación muy limitada, tiene un representante del empleador que hace su tiempo en su nombre, tiene la mayordomía y es responsable de cada una de las acciones anteriores. Es decir, que este tipo de trabajador al ser designado como de confianza, no se aparta del marco legal que es innato a todos los trabajadores, sino que surge algo adicional a su situación como trabajador, la misma que es la confianza que deposita su empleador en él, llevándolo a mantener una relación especial, por el depósito de la confianza, y cuyo ámbito es aplicable a todos los trabajadores.

1.6.4. La estabilidad Laboral en el Perú

a. Como Derecho reconocido

Con el tiempo, el Perú estableció instituciones para regular la estabilidad laboral, y como primer antecedente del derecho al equilibrio laboral, se promulgó la Ley N.º 4916 para otorgar a los empleadores la libertad de terminar las relaciones laborales. El cumplimiento del preaviso de 90 días o el pago de una indemnización equivalente a este tiempo, habilitando así el derecho al preaviso del despido y la indemnización para asegurar el equilibrio laboral, se justifica bajo el principio de continuidad en relación con las relaciones laborales.

Mediante el Decreto N° 18471, que ya no se encuentra vigente, se estableció un equilibrio laboral absoluto para todos los trabajadores que cumplieron tres (03) meses para iniciar sus labores, lo que significa que, transcurrido este período, solo un trabajador puede ser despedido si comete alguna falta grave, que debe ser probada por la autoridad laboral, siendo el empleador quien debe probar la falta anterior.

El derecho al equilibrio del trabajo en el Perú ha sufrido grandes cambios, finalmente reconocido en el artículo 22º de la Constitución Política: “El trabajo es una obligación y un derecho. Es base del bienestar social, un medio de realización de la persona”, consolidando lo referido en el artículo anterior, en su Art. 27, establece que la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” otorga a los trabajadores una garantía contra el despido arbitrario.

b. En la doctrina y jurisprudencia

A través de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el derecho a la estabilidad laboral ha sido

adoptado entre diferentes fuentes extranjeras como medio de defensa frente a las iniciativas de terminación de empleo, el Perú acordó en la Resolución legislativa N.º 13282 del 15 de diciembre de 1948, no solo se promulga el derecho al trabajo sino precisa de tener un régimen de protección: Artículo 23º “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo ya la protección contra el desempleo”.

Asimismo, los acuerdos internacionales protegen y salvaguardan el derecho a la estabilidad laboral, tales como el Convenio 158 de la OIT (2018), en el que se señala que deberá mediar un motivo justo de despido, limitando al empleador a ejercer su derecho arbitrariamente, del mismo modo, encontramos al Protocolo de San Salvador, en el que se acordó el respeto al derecho a la estabilidad laboral y la debida salvaguarda frente al despido arbitrario, aduciendo que de no haber expresado causa justa de despido; y al no probar el empleador una causa objetiva para despedirlo, al trabajador se le otorgará una indemnización por despido arbitrario.

El Tribunal Constitucional en sentencia recaída en el expediente N.º 0338-2015-PA/TC, señala que el artículo 22º de la Constitución establece que “el trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, en tanto en su artículo 27º otorga garantía frente al despido arbitrario, a través de ello, se consagra la estabilidad laboral, que es la garantía de permanencia del trabajador en su puesto laboral ante acciones arbitrarias que pudiesen darse por parte del empleador. Además, la estabilidad laboral se determina como “el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas

previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias.”

En otras palabras, “los trabajadores tienen derecho a conservar su puesto de trabajo durante toda su vida laboral ya no ser declarados desempleados hasta que tengan derecho a jubilarse, salvo que concurra causa justificada”.

c. La estabilidad laboral del trabajador de confianza

La Corte Constitucional ha esbozado cuidadosamente algunos conceptos de este tipo de trabajador. En la sentencia del Exp. N.º 0351-2006- PA6, se refiere a los administradores y empleados de confianza: “[...] Son trabajadores de confianza los que tienen contacto personal y directo con los empresarios o directivos que tengan acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información confidencial. Asimismo, aquellas opiniones o informes que presenten directamente a los directivos, personas que dar forma a las decisiones empresariales”.

Además, la Corte Constitucional, sostuvo que un trabajador de confianza tiene características que lo distinguen de un trabajador “común”:

- La confianza del empleador depositada en él; la relación laboral especial de los altos directivos se establece sobre la base de la confianza mutua de las partes, y el ejercicio de sus derechos y obligaciones cumplirá los requisitos de buena fe como base de esta relación laboral especial.
- Representación y responsabilidad en el desempeño de las funciones, vinculándola a los intereses personales de las instituciones, empresas o personas físicas que las empleen, a fin de que sus actuaciones sean debidamente salvaguardadas.

- Dirección y dependencia; tiene la capacidad de realizar tareas administrativas o de gestión por cuenta del empleador, facilitarles el acceso a sus secretos, o permitirle realizar actividades de gestión, administrativas o fiscales en la misma forma que el sujeto principal.
- No son las personas las que deciden si un puesto es digno de confianza o no.

Entonces, si comenzamos con los cargos de la Corte Constitucional, el problema es que los trabajadores que han sido asignados a cargos habilitantes como dirección y confianza están justificados en tener los mismos derechos cuando se inician acciones judiciales alegando despido. Esto es necesario porque la pérdida de confianza no está prevista como causa legal de despido por la normativa laboral.

Sin embargo, despedir a un trabajador en situación especial de fideicomiso mediante la revocación del fideicomiso viola el derecho a la estabilidad en el trabajo reconocido por la Constitución y desarrollado en la ley y los reglamentos, porque las causas del despido no invocan causales justas y objetivas. En cambio, sólo mediará la legitimidad subjetiva y la ausencia legal, separándolo del marco legal que lo ampara al garantizar la permanencia de su puesto de trabajo.

De hecho, la ley diferencia entre trabajadores en situación fiduciaria y ordinaria, pero no prescribe causas objetivas de despido, como se describe en el art. Artículo 27º de la Constitución.

Sin embargo, no es la naturaleza de la actividad lo que determina la situación laboral de los trabajadores, sino la naturaleza misma del trabajo lo que determina su situación.

Por otro lado, recordemos las sentencias recaídas en los expedientes N.º 3016-2016-Lima; y N.º 18450-2015-LIMA, en las que ambas decisiones son desiguales.

“La pérdida de confianza como causa de despido no se considera falta grave para constituir despido procedente, y por tanto, la revocación o pérdida de confianza constituye una vulneración del carácter subjetivo que existe en la relación de confianza entre el empleador y el trabajador. , podemos estar seguros que es erróneo invocar las causales para terminar la relación laboral y carecen de base legal, por el contrario, las causales están ocupadas por un gran contenido subjetivo.”

d. Fundamentos jurídicos del Derecho a la estabilidad laboral:

i. Derecho al trabajo

El artículo 22º de la Constitución Política de 1993 enuncia que “el trabajo es una obligación y un derecho”. Se entiende que “todo trabajador tiene derecho a conservar su puesto de trabajo a menos que concurra una causa justificada que le prive de él”

En conclusión, el derecho al trabajo es considerado una fuente de estabilidad laboral, a partir de que contiene dos enunciados:

- Acceso al empleo; se refiere al derecho de tener un trabajo y es el derecho a la recompensa económica.
- Conservación del Empleo; en esta segunda expresión existe una base para el equilibrio laboral, ya que los trabajadores no pueden ser despedidos a menos que exista una razón válida.

ii. Principio de continuidad

La razón de ser de este principio es que el contrato de trabajo es continuo, es decir, este no termina con una ganancia, sino que tiende a continuar en el tiempo. Este principio buscará la continuidad de las relaciones laborales a merced de los trabajadores hasta que concurra una causa legalmente prescrita para su extinción.

En consecuencia, el principio de continuidad como base del equilibrio laboral, se ve reflejado en la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, y que, solo es válida la ausencia de éste de su centro de labores cuando haya cometido alguna diligencia que se encuentre inmersa en las causales determinadas para configurar un despido.

1.7. Definición de términos básicos

- a. Equilibrio Laboral: Paredes J., (2012), manifiesta que en sí es la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se conserve en el tiempo, que no culmine de un momento a otro sin motivo.
- b. Despido arbitrario: Paz S., (2021). Es aquel que no se basa en razones válidas y legítimas.
- c. Trabajador de confianza: Néstor de Buen (Derecho del Trabajo I, Pág. 469). Es un trabajador cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores

1.8. Formulación de la hipótesis

El ordenamiento laboral peruano avala el equilibrio laboral de los trabajadores de confianza, siempre que se regule sobre las causas objetivas y el procedimiento de despido, porque, cualquiera sea el caso, la relación laboral no puede limitar los derechos de la persona, ni ignorar la dignidad del trabajador, porque la Constitución no le reconoce estos derechos como tal, sino como persona.

1.9. Propuesta de aplicación profesional

Según la doctrina analizada en esta encuesta, la característica particular de un trabajador de confianza es la confianza en sí mismo, que los empresarios han decidido designar como confianza en sí mismo, porque confían en este tipo de trabajadores, y este elemento es necesario para el desempeño de sus funciones: Funciones dentro de la empresa, porque ocupan puestos de alta dirección, conocen los secretos de la empresa y toman decisiones.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Material

a. Materiales:

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/)	Cantidad	Costo total (S/)
Papel bond	Millar	S/ 35.00	05	S/ 175.00
Gastos de impresión	Millar	S/ 30.00	10	S/ 300.00
Empastados	Unidad	S/ 35.00	10	S/ 350.00
Folder	Unidad	S/ 0.50	20	S/ 10.00
Otros imprevistos	Global	S/ 250.00	01	S/ 250.00
TOTAL				S/ 1,085.00

b. Humano

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/)	Cantidad	Costo total (S/)
Asesoría	Persona	S/ 2,500.00	01	S/ 2,500.00
Encuestadores	persona	S/ 150.00	01	S/ 150.00
TOTAL				S/ 2,650.00

c. Servicios

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/)	Cantidad	Costo total (S/)
Refrigerios	Global	S/ 15.00	30	S/ 450.00
Fotocopias	Millar	S/ 25.00	10	S/ 250.00
Servicios de computación	Global	S/ 250.00	02	S/ 500.00
TOTAL				S/ 1,200.00

d. Otros

RESUMEN DE PRESUPUESTO	
Recursos humanos	S/ 1,085.00
Bienes	S/ 2,650.00
Servicios	S/ 1,200.00
TOTAL	S/ 4,935.00

2.2. Material de estudio

2.2.1. Población

Valderrama S., (2015), indica que las preguntas son un aglomerado, estructuradas que simplifican el tiempo con el objetivo de conseguir datos fijos en las dimensiones.

- Normativas de carácter legislativo, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. “Constitución Política del Perú”, “Decreto Supremo N.º 003-97-TR del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728”, “Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”.
- Doctrina relativa al derecho del trabajo, el despido y el trabajador de confianza.
- Jurisprudencia constitucional (Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes N.º 976-2001-AA/TC, N.º 0746-2003-AA/TC, N.º 4492-2004-AA/TC y N.º 1651- 2005-AA).

2.2.2. Muestra

Recopilar datos contenidos en los diferentes documentos analizados en el desarrollo de la investigación.

- Se analizó 01 sentencia del pleno jurisdiccional del Tribunal Constitucional (Colegio de Abogados de Arequipa contra Congreso de la República).

2.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos

2.3.1. Para recolectar datos

Técnica: Valderrama S., (2015), indica que las preguntas son un aglomerado, estructuradas que simplifican el tiempo con el objetivo de conseguir datos fijos en las dimensiones.

- Del fichaje: Nos permitirá recoger las ideas principales de los textos utilizados como fuentes de la presente investigación.
- Análisis de contenido: su propósito es regular objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido de cualquier desempeño conductual.

Instrumento: Según Valderrama S., (2015), indica que los cuestionarios unen interrogantes estructuradas que nos simplifican el periodo con el objetivo de conseguir referencias constituidos en las dimensiones.

- Fichas: Es una herramienta material o virtual utilizada para recopilar datos para llevar a cabo la investigación.
 - ✓ Bibliográficas:
La misma que se utilizará para la anotación de los datos de un libro o artículos que se utilizarán para el desarrollo de la investigación.
 - ✓ Resumen:
Accederá guardar cualquier tipo de datos extraídos de varios libros materia de análisis por parte del investigador.
- Protocolo de análisis: Instrumento que consiente recopilar datos contenidos en los diferentes documentos analizados en el progreso de la investigación.

2.3.2. Para procesar datos

Tratamiento de datos: A partir de la observación documental, se recogerá la información doctrinaria y casuística para proceder luego a su análisis, las cuales serán interpretadas para una correcta argumentación de la hipótesis y hallazgos.

Análisis de las informaciones: Respecto a la información, esta será analizada e interpretada, convirtiéndose en la base para poder definir las conclusiones, y posterior contraste de la hipótesis. Ello permitirá abrir un aspecto de soluciones a la problemática identificada.

2.4. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE EQUILIBRIO LABORAL	Paredes J., (2012), manifiesta que en sí es la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se conserve en el tiempo, que no culmine de un momento a otro sin motivo.	X1: Equilibrio laboral	Técnica: Fichaje Análisis de contenido

<p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITARIO</p>	<p>Puntriano C., (2019) manifiesta que en sus primeros meses durante el periodo de prueba el trabajador no tiene esa protección es decir que el empleador puede cortar la relación laboral sin tener que indemnizarlo ni expresar causa alguna ni seguir un procedimiento de despido durante ese periodo.</p>	<p>Y1:</p> <p>Despido Arbitrario</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Fichas Protocolo de análisis</p>
--	---	---	--

Fuente: Investigación propia

CONCLUSIONES

- El derecho al equilibrio laboral, se considera un intangible inherente a todo tipo de trabajadores y se fundamenta en el principio de continuidad laboral. La jurisprudencia asume una posición diferente porque desconoce la estabilidad laboral del trabajador encomendado que se incorpora a la empresa y su situación es peculiar desde el principio, pero ordena al trabajador que empezó a volver al puesto de origen. fue elevado entonces a la posición de confianza, apoyándose en que la legislación sólo se refería al tratamiento legal de los trabajadores ordinarios y reconocía su derecho a la estabilidad laboral, mientras que el tratamiento legal del despido en el contexto de trabajadores de confianza no estaba configurado en nuestra legislación.
- El ordenamiento laboral peruano garantiza el equilibrio laboral de los trabajadores de confianza que iniciaron la relación laboral como trabajadores ordinarios, al ser despedidos arbitrariamente, el Tribunal Constitucional se ha referido a favor del trabajador, ordenando la reposición a su puesto inicial.
- En el ordenamiento laboral peruano no se configura un despido arbitrario cuando los trabajadores de confianza que ingresaron a laborar bajo esta situación especial son despedidos por retiro de confianza, toda vez que se desconoce el derecho al equilibrio laboral.

RECOMENDACIONES

- Dado que vulnera derechos y principios constitucionales, y teniendo en cuenta los estándares adoptados en torno a esta discusión en cuanto a la revocación de los fideicomisos y la protección de los administradores o personal de fideicomiso frente a la destitución arbitraria, corresponderá en última instancia al administrador judicial, por lo que podría ser cambiado a tal como ha sucedido, para ventaja o desventaja de la gerencia o del personal de confianza, existe la necesidad de terminar con esta falta de previsibilidad.

- En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza, si el despido se encuentra relacionado con la confianza del empleador, sin que intervengan las causas vinculadas con su conducta o su capacidad, dicho trabajador tiene derecho al pago de la indemnización pactada por escrito de común acuerdo con este, la misma que no podrá ser inferior a la prevista en el párrafo precedente.

- Una característica particular de los trabajadores de confianza es la confianza en sí mismos, los empleadores deciden designarlos como seguros de sí mismos porque confían en este tipo de trabajadores, y este elemento es necesario para que puedan desempeñar sus funciones dentro de la empresa ya que desempeñan funciones de alta dirección; saber los secretos de la empresa, tomar decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce O., (2006). *“La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección. Revista Peruana de Jurisprudencia, 121.* Recuperado desde: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-286-310.pdf>
- Beltrán J., (2007) Principio de Inmediatez. 231. Lima-Perú. Recuperado desde: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>
- Calcina M., (2021) en su tesis titulada *“El derecho al trabajo y el equilibrio laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio”* (Tesis de pregrado). Universidad autónoma del Perú, Lima-Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1296/Calcina%20Yasan%2c%20Maria%20Luisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Concha C., (2014) sustentó la tesis titulada *“Análisis del equilibrio Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”* en la *“Pontificia Universidad Católica del Perú”* – PUCP, Lima-Perú. Recuperado desde: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244>
- Cubas C. y Moschella F. (2019) en su tesis titulada *“La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional”* (Tesis de posgrado). Universidad ESAN, Lima-Perú. Recuperado desde: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado desde: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Monzón W., (2019). *Maximixe*. Recuperado desde: <https://alertaeconomica.com/cuando-se-configura-un-despido-indirecto/>

Neves, M. (2015). "El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de derecho themis*, 232. Recuperado desde: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>

OIT, C. 1. (13 de noviembre de 2018). International Labour Organization. Obtenido desde: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Paredes J., (2012) Equilibrio laboral en el Perú. Artículo. Recuperado desde: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb

Paz S., (2021). *El despido arbitrario e Indemnización*. Revista digital. Vinatea & Toyama. Recuperado desde: <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/despido-arbitrario-e-indemnizacion/>

Puntriano C., (2019). *Protección contra el despido arbitrario*. Portal jurídico *Pasión por el derecho*. Recuperado desde: <https://lpderecho.pe/proteccion-despido-arbitrario-cesar-puntriano>

Toyama, M. J. (2015). *El derecho individual del trabajo*. Lima: *Gaceta Jurídica*. Recuperado desde: <https://www.pucp.edu.pe/profesor/jorge-toyama-miyagusuku/publicaciones/?x>

Valderrama S., (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2.^a ed.). Lima: San Marcos. Recuperado desde: <https://es.scribd.com/document/367498089/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>

ANEXOS

ANEXO 1: PROYECTO DE REGLAMENTO

Proyecto para reformar el artículo 43º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, mediante el cual se instituyen las causales objetivas y procedimientos de despido de los trabajadores de confianza.

Artículo 1.- Modifíquese el artículo 43 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral en el extremo siguiente:

“Artículo 43.1.- ...para efectos de ser despedidos el empleador deberá justificar la pérdida de confianza y esta se proceda de una causa objetiva que comprobable objetivamente.”

“Artículo 43.2.- Procedimientos de despido:

- a) El empleador deberá comunicar la decisión de culminar la relación laboral invocando lo indicado en artículo 43.1, y debidamente comprobada, con la verificación correspondientes y dicha notificación debe darse por quince (15) días de anticipación.
- b) El trabajador de confianza tiene cuatro (04) días hábiles para interponer su defensa y ser evaluado por el empleador,
- c) Si no está de acuerdo con las razones expuestas por su empleador, puede solicitar la intervención de la entidad estatal competente para evaluar el cumplimiento legal y resolver el problema.
- d) El empleador reconoce en la Liquidación todos los Beneficios Sociales al trabajador y por su situación especial reconoce un bono extra equivalente al 50% de su remuneración, siempre que éste haya cumplido 1 año de servicio a la organización.