

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO”

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO
ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA”**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADA

AUTORA:

Bach. Nancy Alicia Roeder Buenaventura

ASESORA:

Mg. María Soledad Alza Salvatierra

**TRUJILLO-PERÚ
2019**

DEDICATORIA

A mis padres, por ser parte de mi crecimiento profesional y brindarme todo el apoyo para seguir adelante con mi investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme cumplir este objetivo y a mi asesora María Soledad Alza Salvatierra por creer en mí y por apoyarme en el asesoramiento de la investigación.

RESUMEN

Este trabajo tiene por objeto establecer de qué modo el ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, dado que, el despido del trabajador en situación especial de confianza, sustentado en el retiro de la confianza vulnera el derecho a la estabilidad laboral aceptado en nuestra Carta Magna y desarrollada en la normatividad legal, pues no se invoca una causa justa y objetiva de despido.

El presente trabajo de investigación es descriptivo y se emplean 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 desarrollo del mismo, concluyendo que, mediante la modificación del artículo 43 del “Decreto Supremo N.º 003-97-TR” del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, en el sentido de regular las causales objetivas y procedimientos de despido de los trabajadores de confianza, garantizándose la estabilidad laboral de los mismos.

Palabras clave: estabilidad laboral, despido arbitrario y trabajador de confianza

ABSTRACT

The purpose of the investigation is to determine how the Peruvian labor system guarantees the labor stability of the trust workers, given that the dismissal of the worker in a special situation of trust, based on the withdrawal of trust by the employer, violates the right to the labor stability recognized in our Constitution and developed in legal regulations, objective cause for dismissal is not invoked. IN THIS research work descriptive and inductive - deductive methods are used; so that, through induction, it can formulate the conclusions and suggestions, the same ones that are appreciated in the development of the present investigation, concluding that, by modifying article 43 of "Supreme Decree No. 003-97-TR" of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728, "Law on Productivity and Labor Competitiveness", in the sense of regulating the objective grounds and procedures for dismissal of trusted workers, guaranteeing the labor stability of trusted workers.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5

CAPITULO I.

Introducción

1.1. Problema.....	9
1.1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.1.2. Enunciado	12
1.2. Hipótesis.....	12
1.3. Objetivos de la Investigación.....	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivo Específico.....	12
1.4. Justificación.....	12

CAPITULO II.

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del estudio.....	14
2.2. Bases Teóricas.....	17

SUB CAPÍTULO I

El despido en el Perú

A. Definición.....	17
B. Clases de despido.....	17
a. Despido Nulo.....	18
b. Despido Indirecto o Actos de hostilidad.....	18

c. Despido justificado o Despido legal.....	19
d. Despido Arbitrario.....	20
i. Definición.....	21
ii. Regulación.....	21
C. Causas justas y procedimientos para el despido en el régimen laboral privado.....	21
a. Principios del Procedimiento de Despido.....	23

SUB CAPÍTULO II.

El Trabajador en el Régimen Laboral Privado en el Perú

A. Definición.....	25
B. Clasificación de trabajadores en la legislación peruana.....	26
a. Trabajador Común.....	26
b. Trabajador en Situación Especial.....	27
i. Personal de Dirección.....	27
ii. Trabajador de Confianza.....	28

SUB CAPÍTULO III.

El Trabajador de Confianza

A. El Trabajador de Confianza y su tratamiento en la legislación peruana.....	31
B. El despido en el trabajador de confianza.....	32
a. Tratamiento legislativo, doctrinal y jurisprudencial en el Perú.....	32
b. Tratamiento en la Legislación comparada.....	34
c. Características y su rasgo esencial según doctrina.....	36

SUB CAPÍTULO IV.

La Estabilidad Laboral en el Perú

A. Como Derecho reconocido.....	37
B. En la doctrina y jurisprudencia.....	39
C. La estabilidad laboral del trabajador de confianza.....	40

D. Fundamentos jurídicos del Derecho a la estabilidad laboral.....	43
2.3. Marco Conceptual.....	45
a. Estabilidad laboral.....	45
b. Despido arbitrario.....	45
c. Trabajador de confianza.....	45

CAPITULO III
Aspectos Metodológicos

3.1. Tipo de investigación.....	46
3.1.1. Por su finalidad.....	46
3.1.2. Por su profundidad.....	46
3.1.3. Por su naturaleza.....	46
3.2. Métodos de Investigación.....	46
a. Inductivo – Deductivo.....	46
b. Analítico – Sintético.....	46
3.3. Métodos Jurídicos.....	47
a. Exegético.....	47
b. Doctrinario.....	47
c. Interpretativo.....	47
3.4. Material de estudio.....	47
3.5. Recolección de datos.....	47
Conclusiones.....	49
Referencias.....	51
Anexos.....	53

CAPITULO I. Introducción

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Planteamiento del Problema

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del expediente N° 0338-2015-PA/TC, señala que el artículo 22° de la Carta Magna, establece que *“el trabajo es un deber y derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*; en tanto que en su artículo 27° otorga garantía en protección del despido arbitrario, consagrando así la estabilidad laboral, que es la garantía de permanencia del trabajador en su lugar de trabajo ante acciones arbitrarias que pudiesen darse por parte del empleador; 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”, en el que se regulan las causas justas y procedimientos para el despido.

Cabe precisar, que el texto ordenado regula a aquellas personas que laboran en el sector privado y están reguladas bajo la actividad privada, y hace distingo entre trabajador ordinario y trabajador de situaciones especiales, del primero; un trabajador que tiene condición común, sujeto a un horario de trabajo, contratado para cumplir un determinado rol, sin capacidad de decisión que incida sobre el funcionamiento de la organización, a diferencia del segundo; la situación laboral de confianza en donde las decisiones inciden en la organización, subdivide en personal de dirección y personal de confianza propiamente.

Sin embargo, el despido del trabajador en situación especial de confianza, mediante el retiro de la confianza, vulnera el derecho a la estabilidad laboral aceptado por nuestra Carta Magna y desarrollada en la normatividad legal, pues no se invoca una causa justa y objetiva de despido, por el contrario, solo mediaría una justificación subjetiva y de carencia legal, apartándolo del

marco legal que lo protege garantizándole la permanencia en su puesto laboral.

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

Cabe precisar que, el trabajador de confianza no es designado por el trabajo que desempeña, sino por el grado superior de confianza que hay entre el empleador y el trabajador, De Buen (1987), considera que *“el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial que existe entre el empleador y el trabajador, todo ello en razón de sus funciones”* (pág.385). 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, la misma que no lo aparta del marco legal establecido y cuyo ámbito es aplicable a todos los trabajadores.

Por ello, De La Cueva (1949), señala sobre *“el despido será indispensable que el patrón pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza.”* (pág.454); entendamos pues, por motivo razonable, a un hecho al que se le atribuya valor objetivo y que este sea suficiente motivo para llevar a la pérdida de confianza, sin olvidar que este hecho no debe ser igual a las causales ya establecidas por la Ley. Este derecho no le atribuye entonces, al empleador a despedir al trabajador a discreción suya, sino que,

para ello, deberá expresar los motivos no subjetivos que lo llevaron a tal decisión.

En efecto, la ley discrepa entre un trabajador en situación de confianza y condición común, pero no ha regulado sobre las causas objetivas del despido, según lo indica el artículo 27° de la Constitución. Es así que, el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre los expedientes N° 976-2001-AA/TC, N° 0746-2003-AA/TC, N° 4492-2004-AA/TC y N° 1651- 2005-AA ha 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 pero, y esto es lo curioso, dicho cese no generaba la reposición sino solamente el pago de la indemnización legal respectiva”* (Ulloa, S/F). Dicho, en otros términos, se desprende de las sentencias que existe una falta de regulación de las causas objetivas para despedir al trabajador en situación de confianza, por ello ha realizado la interpretación conjunta de la indemnización del despido arbitrario en el artículo 34° de la Ley, con los arts. 43° y 44° del texto ordenado y en concordancia el artículo 27° de la Constitución.

Por otro lado, la judicatura no ha tenido decisiones uniformes sobre la retribución de indemnización por despido arbitrario en trabajadores a quienes se les retiró la confianza, en algunos casos han otorgado dicho pago como es en la CAS N° 3016-2016-Lima; y en otros casos el amparo frente a un despido arbitrario alcanza a los trabajadores ordinarios, más no para los trabajadores de confianza según la Casación N° 18450-2015-LIMA, mediante la cual declara que *“no corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza, de conformidad con el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que rige el régimen de la actividad privada”*.

Por ello, el interés de salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral a los trabajadores que se les retira la confianza, porque nuestra legislación no ha regulado las causas y el procedimiento para brindarle un adecuado

tratamiento a este tipo de trabajadores. Lo que nos lleva a formular el enunciado siguiente.

1.1.2. Enunciado

¿De qué manera el ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza?

1.2. HIPÓTESIS

El ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad 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.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Determinar de qué manera el ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

1.3.2. Específicos

- Analizar el rasgo esencial y el derecho a la estabilidad 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 asumidas.
- Determinar los fundamentos jurídicos para la regulación de las causales objetivas del despido y su procedimiento correspondiente a los trabajadores de confianza para su tratamiento en el despido en el Perú, y cotejar la legislación laboral comparada.

1.4. Justificación de la investigación

Este trabajo está basado en que, actualmente el despido del trabajador en situación especial de confianza, mediante el retiro de la confianza vulnera el derecho a la estabilidad laboral aceptado en nuestra Constitución y desarrollada en la normatividad legal, pues no se invoca una causa legal y objetiva de despido, de esta manera, el desarrollo de la investigación permitirá determinar de qué manera el ordenamiento jurídico garantiza el derecho a la estabilidad laboral del trabajador de confianza y proponer una aplicación de criterios objetivos para un debido procedimiento de despido.

CAPITULO II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del estudio

Tesis Nacionales:

A) Carlos Ramiro Concha Valencia, en el año 2014 sustentó la tesis titulada “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL” en la “Pontificia Universidad Católica del Perú” – PUCP, Lima-Perú, llegando a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones:

- *“Los trabajadores de confianza ocupan un lugar especial en la empresa, en medida de la responsabilidad en ellos delegada por el empleador teniendo en cuenta el elemento confianza. Siendo este esencial para este tipo de trabajadores, porque el empleador deposita en él un grado de confianza suficiente para hacerlo partícipe de las decisiones y secretos empresariales”.*
- *“La pérdida de confianza presupone una afectación al normal desempeño de la empresa y en ciertas circunstancias hasta puede significar un grave peligro para la misma. Teniendo en cuenta que el elemento que genera esta situación es la confianza, por lo que, así como este elemento da lugar en muchos casos al inicio de la relación laboral, pues también el retiro de la misma debe servir para dar por concluido el contrato de trabajo en el caso de Trabajadores de Confianza”.*

Recomendaciones:

- *“La inexistente regulación sobre la terminación de la relación laboral de los trabajadores de confianza por retiro de confianza, hace preciso proponer una normativa redactada de la siguiente manera: “La pérdida de la confianza no constituye una causa justa de despido, sin embargo, conlleva a la extinción de la relación laboral de los Trabajadores de Confianza, siempre que estos hayan*

accedido a estos puestos desde el inicio de la relación laboral, teniendo derecho a una indemnización por despido arbitrario, mas no a su reposición, salvo que el Trabajador de Confianza despedido haya sido promovido a dicho puesto habiendo ocupando antes un puesto común”.

B) El autor Jhan Christian Obando Chafloque, el año 2018 presentó la tesis titulada “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, llegando a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones:

- *“El cese por retiro o pérdida de la confianza en los trabajadores de confianza del sector privado, sin estar sustentado en un hecho objetivo relacionado con su capacidad o conducta de su trabajador, constituye una práctica empresarial que no se ajusta a lo establecido en nuestra legislación laboral vigente. Por ello, el cese por retiro o pérdida de confianza en esta categoría de trabajadores no sustentado en causa justa, constituye un despido arbitrario”.*
- *“Nuestra legislación laboral vigente no contiene regulación que excluya de la protección del derecho a la protección contra el despido arbitrario a los trabajadores de confianza del sector privado cuando son cesados por retiro o pérdida de confianza, pues los artículos 22 y 27 de la Constitución Política no admiten excepciones subjetivas en la aplicación del derecho al trabajo en su faceta de salida, por lo que se colige que esta categoría de trabajadores también poseen el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, resulta razonable que, por la especial naturaleza de las funciones que realizan, dichos trabajadores tengan un grado de protección diferente a los trabajadores comunes u ordinarios frente a dicho despido”.*

Recomendaciones:

- *“Es indispensable que la jurisprudencia constitucional y ordinaria uniformice sus criterios con el fin de no afectar de manera irracional el derecho a la protección contra el despido arbitrario que poseen los trabajadores de confianza, en el sector privado cuando son cesados por retiro o pérdida de confianza”.*
- *“La reposición del trabajador de confianza del sector privado que fue promocionado de un cargo común a uno calificado como de confianza no constituiría una reposición propiamente dicha, sino el retorno al cargo ordinario. Ello en salvaguarda de que no se produzca un abuso de derecho”.*

Tesis extranjera:

A) Los autores Marcela Nicté Marceth Vargas y Gerardo Bogantes Rivera, en el año 2006 presentaron la tesis titulada “LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO EN EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL COSTARRICENSE: ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL” en la “Universidad Estatal a Distancia”, en la ciudad de San José – Costa Rica, llegando a las siguientes conclusiones:

- *“La pérdida de confianza como causa justa de despido, puede ser alegada por el patrono cuando se base en circunstancias y valoraciones objetivas, razón por la que se puede afirmar que, incluso en este caso, debe mediar una acción u omisión del trabajador”.*
- *“Con respecto a los funcionarios de confianza, la pérdida de confianza también puede ser alegada como causa justa de despido, pero igual permanece la premisa de que debe ser sustentada en valoraciones objetivas. No obstante, la actuación u omisión del trabajador que le pueda dar lugar, puede ser analizada con más rigidez por el tipo de cargo que éste desempeña; el que,*

más allá de su denominación, responde a las funciones realizadas”.

2.2. Bases teóricas

SUB CAPÍTULO I.

El despido en el Perú

A. Definición.

En sentido estricto, “el despido es el acto unilateral por el cual el empleador pone término al vínculo laboral frente al incumplimiento grave y culpable del trabajador, distinguiéndose el despido como una institución netamente disciplinaria” (De Buen, DERECHO AL TRABAJO, 1981), puesto que actúa sancionando de manera concreta al trabajador por haber cometido algún hecho que se pueda configurar una falta grave y por ende, una causa legal de despido.

“La Ley de Productividad y Competitividad Laboral” bien así lo dispone en su Artículo 58º, cuando establece que *“para despedir a un trabajador sujeto a régimen de actividad privada es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”*, es decir, ello no debería entenderse como que el empleador está permitido o tiene el poder de terminar una relación laboral a su libre albedrío, sino que, esta capacidad solo puede ser ejercida teniendo en cuenta lo regulado por la ley.

B. Clases de despido.

En nuestro Ordenamiento Jurídico y específicamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el Decreto Legislativo N.º 728, al referirse al despido como forma de terminación del vínculo laboral, lo regula de manera tal, que

protege al trabajador, porque éste se encuentra en menoscabo frente al poder del empleador.

Es así que, nuestra legislación ha regulado el despido en sus diversos tipos, así tenemos:

a. El Despido Nulo:

Para Toyama (2015); *“Es aquel despido que realiza el empleador hacia el trabajador por motivos discriminatorios”* (pág. 90).; es decir, cuando este despido ha lesionado nuestros derechos fundamentales. Según lo señala la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, en el artículo 29: “Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato, o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 de esta misma Ley.
- La discriminación por razón de sexo, razón, opinión o idioma;
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la causa justa para despedir”.

b. El Despido Indirecto o Actos de Hostilidad:

Para el abogado Willy Monzón (2019); *“es la figura que se encuentra directamente relacionada a los actos de hostilidad y por la cual quien extingue la relación laboral es el trabajador. Esa forma de despido se origina en los actos de hostilidad que pudiera ejecutar el empleador en contra del trabajador”*. Es decir, esta clase de despido es provocado por el empleador, pero ejecutado por el empleado y puede terminar en el pago de una indemnización.

“La Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, en su artículo 30, establece que *“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:*

- *La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- *La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*
- *El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
- *La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- *El acto de violencia o la falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
- *Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;*
- *Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”.*

c. El Despido Justificado o Despido Legal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE; señala que, *“el despido será justificado cuando exista alguna causa contemplada en la ley, relacionada con la conducta o capacidad del trabajador”.* Entonces bien, el empleador está permitido de extinguir el vínculo laboral ante circunstancias que son reconocidas legalmente y éstas deben ser debidamente comprobadas.

Para la Ley de Competitividad y Productividad Laboral; *“son causas justas de despido:*

- *Relacionadas con la capacidad del trabajador; las señaladas en su artículo 23:*
 - *Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevinidas cuando, realizados los ajustes razonables*

correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;

- *El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;*
- *La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.*

- *Relacionadas con la conducta del trabajador, según el artículo 24 de la LPCL*

- *La comisión de falta grave que; según artículo 25 de la misma Ley, se entiende como, a la infracción que comete el trabajador a los deberes esenciales que emanan de su contrato, haciendo irrazonable la subsistencia de esta relación laboral.*
- *La condena penal por delito doloso; El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. (inciso b) del Artículo 24 LPCL)*
- *La inhabilitación del trabajador; es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más. (Artículo 28 LCPL)”.*

d. El Despido Arbitrario

i. Definición.

“Es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa justa relacionada con su capacidad o conducta o porque no se pudo demostrar ésta en juicio”. (IMPRESORES, JL, 2004). Es decir, dicho en otras palabras; se configura despido arbitrario cuando

no exista una razón estipulada en la ley que justifique su despido.

iii. Regulación.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 34; regula: *“frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido”*. Es decir, que la norma contempla como derecho del trabajador frente a un despido arbitrario, el pago de una indemnización, la misma que tiene naturaleza de reparación frente al daño sufrido.

C. Procedimientos para el despido en el régimen laboral privado

La Constitución regula, en su artículo 22º que; *“El trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona...”*, mientras que en su artículo 27º otorga oportuna protección contra el despido arbitrario, es decir; una formalidad importante que debe cumplir el empleador es la notificación por escrito del despido; mediante dicho precepto constitucional, consagra la estabilidad laboral, que es la garantía de duración del trabajador en su puesto laboral ante acciones arbitrarias que pudiesen darse por parte del empleador. La misma que, 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, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 22º en donde se establece las causas justas y procedimientos para el despido.

Así mismo, el texto ordenado regula a los trabajadores bajo la ley de la actividad privada, acogiendo el concepto de despido como: *“...terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador”*. (Neves, 2015), en virtud de ello, se faculta al empleador para terminar el vínculo laboral ante circunstancias que, en nuestro sistema jurídico deben encontrarse y ser debidamente señaladas.

En este sentido, De Buen (1981), conceptualiza al despido como *“El acto unilateral por el cual el empleador pone término al vínculo laboral frente a un*

incumplimiento grave y culpable del trabajador. Así es que, se distingue el despido como institución netamente disciplinaria de la terminación originada en causas diversas, como el mutuo acuerdo, la renuncia, la incapacidad, la muerte, los motivos económicos, etc.”. (pág. 90)

El Convenio 158 de la OIT (2018), en su artículo 4°, al indicar las causas justificadas, emplea el término “terminación” y no despido, entendiéndose que, para que pueda existir un término de relación de trabajo, se deben tener en cuenta tres criterios:

- conducta,
- capacidad del trabajador y
- necesidades del manejo de la empresa.

En nuestro derecho positivo, el artículo 48 de la Constitución protege al trabajador de modo tal que éste no será despedido sino por causa justa. El régimen laboral privado vigente y el anterior, han considerado como "causa justa" además de la falta grave, también otras causas, tal como han sido citadas precedentemente.

En este sentido, para Neves (2015), “...se ha diseñado una etapa llamada trámite interno, que se cumple en la empresa; en la que se brinda al trabajador el derecho de defensa frente a su empleador para que formule los descargos correspondientes”. Es decir, el empleador debe cumplir con notificar al trabajador la determinación de despedirlo a través de una carta, la misma que debe ser entregada por vía notarial, judicial o policial, en la que se exprese la causa de despido y se le otorgue un plazo que sea razonable para que éste presente sus descargos y pueda defenderse.

LA OIT (2006); señala en su artículo 8 que; de no estar de acuerdo con la causal que se le impute, y de creerla injustificada, el trabajador puede acudir a un ente neutral que revisará su caso y en el que el empleador deberá probar la causa que justifica el despido, de no probarla éste en juicio, deberá pagar una indemnización por despido arbitrario. Entonces, no existirá despido sino cuando se haya probado, como causa justa el hecho invocado.

En el campo privado, el despido se practica como la forma de extinción del vínculo laboral, ante circunstancias diferentes a la "falta grave".

Pero, respecto a la existencia de la causa justificada que ordena la Constitución como requisito para el despido, ésta sólo puede ser resuelta por una autoridad imparcial; es decir, un tercero que interviene imparcialmente y califica el hecho con la finalidad de salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

a. Principios del Procedimiento de Despido

Principio de Inmediatez

Para el legislador, en la Casación N° 1917-2003; refiere que es una condición importante para el despido (p. 234).

Para Beltrán (2007), este principio contiene dos etapas:

- *“El proceso de Cognición; conformada por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta cometida por el trabajador, lo que va a significar que primero, se deberá tomar conocimiento de la falta a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros. Y, luego, debe calificarse, es decir; encuadrar la conducta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Por último, debe comunicarse a los órganos de control y dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la Empresa.*
- *El proceso Volitivo; es la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de éste proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa y por los antecedentes y conducta del trabajador dentro de su centro de labores, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él.”* (pág. 231).

Es decir, para el primer proceso; el empleador debe conocer los hechos, para después tomar decisiones que estén dentro de sus facultades sancionadoras;

y; en el segundo proceso la instancia estará resuelta por la toma de decisión que dependerá de la magnitud del caso.

Principio de Razonabilidad

El Tribunal Constitucional, resolviendo el Expediente N° 00535-2009 AA/TC; el magistrado se refiere a este principio como “aquel criterio vinculado a la justicia y está en la esencia misma del estado constitucional de derecho, el cual expresa un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias”.

Es decir, que debe encontrarse una causa justa y lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivaron el despido.

Entonces para el Tribunal Constitucional; las sanciones establecidas en la norma no pueden ejecutarse de forma mecánica, sino que, *“debe efectuarse una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta”*; entendiéndose que dicha decisión deberá ser razonable y proporcional.

Principio de Proporcionalidad

En la sentencia recaída en el Expediente N° 00535-2009- AA/TC; el Tribunal Constitucional refiere que dicho principio se encuentra distribuido en tres subprincipios; el de necesidad, de adecuación y de proporcionalidad. De esta manera, se evalúan todas las posibilidades y se descarta la existencia de otra medida que perjudique menos a los derechos del trabajador.

A partir de ello, el Tribunal indica pasos a seguir para adoptar una decisión razonable:

- *“La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no solo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.*
- *La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo la contemplación en abstracto de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues solo así un hecho resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los antecedentes del servidor, como ordena la ley en este caso.*
- *Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.”*

SUB CAPITULO II.

El Trabajador en el Régimen Laboral Privado en el Perú

A. Definición

Para Deveali, ***“el trabajador es el sujeto que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos otros que trabajan de forma autónoma e independiente”***, es decir; es aquel que ofrece sus servicios personales y depende de su empleador.

En Costa Rica, la Ley N° 02/1943 del “Código de Trabajo”; conceptualiza al trabajador en su artículo 4 ***“trabajador es toda persona física que presta a otra u otras, sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”***.

Entonces, el trabajador es la persona natural que de forma libre brinda servicios de manera directa y subordinada a causa de un contrato de trabajo y lo hace a cambio de una remuneración.

B. Clasificación de trabajadores en la legislación peruana

El Estado, le reconoce al ser humano, el derecho al trabajo, normado en la Constitución, como base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Es objeto de atención preferente y promueve requisitos para el desarrollo social y económico de cada persona, ningún vínculo laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales.

Cabe precisar, que la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; regula a los trabajadores del sector privado bajo el régimen de la actividad privada, y hace distingo entre un trabajador y trabajador de situaciones especiales, del primero; un trabajador que tiene condición común, sujeto a un horario de trabajo, contratado para cumplir un determinado rol, sin capacidad de decisión que incida sobre el funcionamiento de la organización, a diferencia del segundo; la situación laboral de confianza en donde las decisiones inciden en la organización, subdividiéndolo en personal de dirección y personal de confianza propiamente según el art. 43° del texto único ordenado antes referido.

a. El Trabajador común

Es la persona natural que brinda sus servicios, según lo norma la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; en su artículo 9: ***“...bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”***. Es por ello que la relación laboral

empleador – trabajador guarda un elemento particular, el mismo que es la subordinación; rasgo característico de este vínculo laboral.

El trabajador está protegido por el Estado por normas Constitucionales, que castigan la mala praxis y le brinda adecuada garantía contra el despido arbitrario, cualquiera sea su condición. Mediante los principios expresados en su artículo 26:

- *“Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
- *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y por la Ley.*
- *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.”*

b. Trabajador en Situación Especial

El Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Fomento del Empleo” en el año 1991, regula situaciones especiales inmersas en las divisiones que se hacían entre los trabajadores, según el cargo que desempeñan o la labor que realizan:

- “Los trabajadores de dirección y
- Los trabajadores de confianza.”

i. Personal de Dirección

Para la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 43; “el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.” El personal de dirección normalmente recae en el gerente general y/o gerente de administración u otros puestos relacionados, quienes

ejercen facultades en representación de la empresa a nivel administrativo, laboral y judicial.

Si iniciamos de la definición, entonces concluimos lo siguiente:

- Los trabajadores de dirección realizan actos de representación ante terceros y a otros trabajadores.
- Incluso son de la misma categoría *“aquéllos de cuyo nivel de responsabilidad depende los resultados de la actividad de la empresa. Este aspecto, debe ser entendido no como un hecho vinculado con una labor productiva o de servicio (como el caso de un gran programador en una empresa que elabora programas o softwares), sino como un aspecto de administración o toma de decisiones”*. (Sevillano, 2009, pág. 84)

En cuanto a un trabajador de dirección, es más sencillo identificarlos, porque ocupan cargos jerárquicos.

A nivel jurisprudencial; según la Casación N° 1047-2001-Lambayeque; se determinó que “el personal de dirección lleva implícita la calidad de trabajador de confianza por cuanto de su naturaleza esencial se destaca la representatividad inherente a la dirección.” Es por esto que, precisamos que un trabajador de dirección podría ser un trabajador de confianza, pero uno de confianza no siempre es dirección.

iii. **Trabajador de Confianza**

Debemos partir por entender la característica esencial que tiene este tipo de trabajadores en cuanto a los demás; puesto que en la empresa solo algunos ejercen cargos de confianza. Los Trabajadores de Confianza tienen un lugar importante en la empresa según lo complejo de la responsabilidad delegada por el empleador, sin dejar de lado

la “confianza”, como componente importante en la relación laboral.

Para la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el artículo 43, refiere que “son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”

Si partimos de la definición, podemos concluir en lo siguiente:

- “Son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto directo con el empleador o personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general, a información de carácter reservado”.
- “Los trabajadores de confianza cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales” (Sevillano, 2009, pág. 85),

Baraja (1992), delimita a los trabajadores de confianza como: “aquellos que se incorporan a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas funciones o se le otorga una posición de representación patronal” (pág. 96)

Es decir que es designado, no por el trabajo que desempeña, sino por el grado superior de confianza que hay entre el empleador y el trabajador.

De Buen (1981) considera; “el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial que existe entre el empleador y el trabajador, todo ello en razón de sus

funciones. En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea y de alguna manera hacen presente el interés del patrón” (pág. 385). También, considera que los trabajadores de confianza “son aquellos cuya posición les confiere responsabilidad, asumen delicadas tareas o existe énfasis en el respaldo del empleador sobre sus funciones en este tipo de trabajadores. Estos trabajadores cuentan con fe y apoyo especial por parte del empresario, así como la dirección de la empresa”.

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, la misma que no lo aparta del marco legal establecido y cuyo ámbito es aplicable a todos los trabajadores.

SUB CAPÍTULO III.

El Trabajador de Confianza

A. El Trabajador de Confianza y su tratamiento en la legislación peruana

El artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define:

“Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado”.

El MTPE refiere que “son aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.”

De acuerdo con lo delimitado por los artículos 59, 60, 61 del Reglamento de dicha Ley, para que las empresas asignen un cargo de dirección y de confianza deberán seguir los siguientes pasos:

- *“Identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza en la empresa, conforme a las definiciones dadas por la Ley.*
- *Comunicar por escrito a los trabajadores, que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales.*
- *Consignar en el libro de planillas de pago de remuneraciones y boletas de pago, la calificación correspondiente.”*

Partiendo de estas definiciones, podemos diferir que la característica o rasgo esencial que define a este tipo especial de trabajadores, más que una cualidad objetiva es de carácter subjetivo, siendo éste la confianza; elemento esencial que poseen los trabajadores de confianza.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral determina un plazo de prueba superior para los trabajadores de confianza, a diferencia de los trabajadores ordinarios. Es decir, si el periodo de prueba es de tres meses

para los trabajadores que, contratados bajo el régimen privado, cumplido el plazo el trabajador goza del derecho a la protección contra el despido arbitrario. Más en cambio, para los trabajadores de confianza el tiempo de prueba existe la posibilidad de ampliarse hasta por seis meses, de acuerdo a la ley; esta extensión del plazo debe estar por escrito en el convenio de trabajo celebrado con el personal de confianza.

B. El despido en el trabajador de confianza.

a. Tratamiento Legislativo, doctrinal y jurisprudencial en el Perú

El trabajador de confianza, es llamado como tal, por la naturaleza de las funciones que ejerce. De esta manera, la supresión de confianza significa perjudicar al correcto funcionamiento de la empresa y en algunos casos podría significar un serio problema para la misma.

Cabe precisar que De Buen (1981) refiere; “la calidad de confianza no reside en el trabajador, sino en el empleador, pues es éste quien decide si el trabajador goza o no de su confianza, aun cuando el trabajador alegue que es de confiar, deja de serlo, sólo porque el empleador ya no lo estima como tal.” (pág. 380). El trabajador de confianza, al igual que el trabajador común, se encuentra circunscrita en el derecho laboral, y por lo mismo, debe ser apartado de la empresa por motivos referentes a su capacidad o su conducta.

No debemos perder de vista que la Ley de Competitividad y Productividad Laboral menciona: “...en el caso de trabajadores de confianza se trata de situaciones especiales, por lo cual la naturaleza de este tipo de trabajadores da lugar a que se genere la situación especial.”

El componente que origina esta particularidad es la confianza, y así como dicho elemento fomenta el nacimiento del vínculo laboral, el retiro de la esta debe optarse dar por terminada la relación laboral en el caso de trabajadores de confianza.

Aludiendo al retiro de la confianza como motivo de despido, Arce indica que:

“El retiro de confianza, como es fácil deducir, es un motivo con una fuerte dosis de subjetividad que sin duda agravia el derecho al trabajo, el derecho de defensa y el principio de tipicidad en el despido. Agravia el derecho al trabajo en tanto la pérdida de confianza no configura una causa justa de despido en el orden laboral peruano. El derecho de defensa no puede operar por cuanto el trabajador no conoce con precisión cuál es el motivo de despido. Y, al mismo tiempo, lesiona el principio de tipicidad, en la medida que el retiro de la confianza no se encuentra tipificado como causa justa de despido en el artículo 22 y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. (Arce, 2006, pág. 121)

Por ello, De La Cueva (1949), señala sobre *“el despido será indispensable que el patrón pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza”.* (pág. 973) entendamos pues, por motivo razonable, a un hecho al que se le atribuya valor objetivo y que este sea suficiente motivo para llevar a la pérdida de confianza, sin olvidar que este hecho no debe ser igual a las causales ya establecidas por la Ley. Este derecho no le atribuye entonces, al empleador a despedir al trabajador a discreción suya, sino que, para ello, deberá expresar los motivos no subjetivos que lo llevaron a tal decisión.

En efecto, la ley difiere entre un trabajador en situación de confianza y condición ordinaria, pero no ha regulado sobre las causas objetivas del despido como lo indica el artículo 27° de la Constitución.

Para los trabajadores de confianza que ingresaron a laborar ocupando un cargo “común” y que, luego fueron designados por su empleador como trabajadores con el puesto “de confianza” , el Tribunal Constitucional en sentencias 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 ha 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 pero, y esto es lo curioso, dicho cese no generaba la reposición sino solamente el pago de la indemnización legal respectiva”* (Ulloa, S/F).

Dicho, en otros términos, se desprende de las sentencias que existe una falta de regulación de las causas objetivas para despedir al trabajador en situación de confianza, por ello ha realizado la interpretación conjunta de la indemnización del despido arbitrario en el art. 34° de la ley, con los arts. 43° y 44° del texto ordenado en concordancia el art. 27° de la Carta Magna. Los órganos jurisdiccionales no han tenido decisiones uniformes en cuanto a su pronunciamiento sobre si les corresponde o no el pago de indemnización por despido arbitrario en trabajadores que se retiró la confianza.

En algunos casos el Colegiado les ha otorgado la razón, ordenando se les reconozca el pago por dicho concepto, como se observa en la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República en el expediente N° 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° 18450-2015-LIMA, mediante la cual declara que “no corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza, de conformidad con el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que rige el régimen de la actividad privada”.

b. Tratamiento en la Legislación Comparada

En legislaciones extranjeras, la noción de trabajador de confianza no abarca más atención.

Olea (1973), en su Tratado de Derecho del Trabajo, al referirse al tema del personal Directivo menciona que “...en el ordenamiento jurídico español este personal se divide a su vez en personal directivo no laboral y en personal directivo laboral y dentro de este último grupo distingue a su vez entre directivos de altos rangos y directivos de no tan altos rangos.” (pág. 622)

Se califica como personal de alta dirección a los trabajadores que practican poderes propios al representante de la empresa y relacionados a la finalidad de la misma, facultades que son ejercidas con independencia y responsabilidad. Al desarrollar las características de los trabajadores de

alta dirección, Olea nos indica que “la consideración del alto directivo como trabajador especial se halla en la singular relación de confianza que lo liga con el empresario que hacen de difícil aplicación las normas comunes del contrato de trabajo, especialmente las de su extinción, porque son justamente los intereses empresariales los confiados al alto directivo en el seno de la empresa.”

Estando nuevamente, ante un hecho de carácter subjetivo, puesto que la confianza no se puede medir objetivamente, teniendo como elemento principal este para esta relación laboral, el grado de confianza que se le otorgue al alto directivo para que pueda ejercer sus funciones, impidiéndose que se le apliquen las normas comunes puesto que justamente, se trata de un trabajador en situación especial.

“La principal diferencia con el régimen de los trabajadores comunes se encuentra contemplada en lo referente al término de la relación laboral la cual queda a lo regulado por las partes en el contrato de trabajo pudiendo establecerse la libre voluntad de las partes, la de una de ellas o el pago de una indemnización.” (Fernandez, 2004, pág. 332).

Podemos entender entonces que, en España prevalece lo estipulado en el contrato, previo acuerdo de trabajador y empleador, salvaguardando parcialmente el reconocimiento a la permanencia laboral, puesto que se pacta un mejor salario o, en el peor de los casos el pago de una indemnización, la misma que no será materia de un procedimiento judicial, sino que quedará sujeto a la legislación civil o mercantil.

En Brasil, de acuerdo con Mozart Víctor RUSSOMANO y su obra “*O empregado e o empregador no directo brasileiro*”, difiere entre el trabajador de confianza y el alto directivo de la empresa. “Sería de confianza un director técnico y un alto directivo el director general de una sociedad anónima. Éste podrá ser despedido sin limitación alguna y si antes ocupaba un puesto de menor rango, al serle rescindida la relación de trabajo perderá todas las prerrogativas resultantes de su condición anterior”. Lo mismo es establecido por las leyes peruanas; al trabajador de confianza no se le reconoce el derecho a la estabilidad laboral, pero mantiene los derechos de los trabajadores.

En la consolidación de las Leyes de Trabajo de Brasil, el artículo 499° separa, de la estabilidad en el empleo a los trabajadores de dirección, gerencia y otros puestos afines, sin detrimento de tomar en cuenta el periodo de prestación para los efectos legales.

Conllevando esto, a que no solo en el Perú se configure el hecho de que, al retirársele la confianza a un trabajador en situación especial, queda totalmente desprotegido laboralmente, sino que, como se puede demostrar, en otros países, es muy escasa su regulación en cuanto al tratamiento para el despido y, por ende, la protección que se da a esta categoría especial de trabajadores.

Entonces, el despido del trabajador en situación especial de confianza mediante el retiro de la confianza, vulnera el derecho a la estabilidad laboral reconocido en la Constitución y desarrollada en la normatividad legal, pues no se invoca una razón legal y objetiva de despido, por el contrario, solo mediaría una justificación subjetiva y de carencia legal, apartándolo del marco legal que lo protege garantizándole la permanencia en su puesto laboral.

c. Características y su rasgo esencial según doctrina

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.

Al respecto, De Buen (1981), define que *“el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial que existe entre el empleador y el trabajador, todo ello en razón de sus funciones”* (pág. 385),

Parecida es la idea de empleado de confianza que tiene Celso Mendo Rubio, referida en la Casación 03501-2006- AA; *“está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el*

empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación, tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos.”

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.

Encontramos pues; el vínculo laboral especial del personal de confianza se justifica en la mutua confianza de las partes, las mismas que adaptarán el desempeño de sus derechos y responsabilidades a las requerimientos de la buena fe, como base de esta relación laboral especial.

SUB CAPÍTULO IV.

La Estabilidad Laboral en el Perú

A. Como Derecho reconocido.

A lo largo del tiempo, se crearon instituciones que regularon la estabilidad laboral en el Perú, constituyéndose como primer antecedente del derecho a la estabilidad laboral, la promulgada Ley No 4916, la misma que había otorgado libertad al empleador a poner fin al vínculo laboral, siempre que se cumpla con un preaviso de 90 días o se pague una indemnización equivalente a este tiempo, legislando así el pre aviso de despido y el acto de indemnización en garantía del derecho a la estabilidad laboral, justificado en el principio de continuidad de la relación laboral que destina el derecho del trabajador a mantener su empleo.

Mediante Decreto Ley N° 18471, mismo que ya no se encuentra vigente, se estableció la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores que cumplían los tres (03) meses de iniciado el trabajo, esto significaba que, transcurrido este periodo, el trabajador solo podía ser despedido si incurría en alguna falta grave, lo cual necesitaba de autoridades laborales, siendo el empleador quien debía probar dicha falta.

El Derecho a la Estabilidad Laboral en el Perú, sufrió grandes cambios, que al final, fueron reconocidos en la Constitución, en su artículo 22; *“El trabajo es un deber 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; en el que expresa que la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” otorga al empleado garantía frente al despido arbitrario.

De esa manera, el constituyente efectúa una reserva de ley y, según señala Blancas Bustamante, *“el citado artículo 27° podría catalogarse más bien como un derecho de configuración legal, que es aquella categoría de derechos previstos por las Constituciones en los que la posibilidad del ejercicio de derecho se hace pender de un necesario desarrollo legislativo”*

Consagrando la estabilidad laboral, que es la garantía de continuidad del empleado en su puesto de trabajo ante acciones arbitrarias que pudiesen darse por parte del empleador. La cual ha sido regulada artículo 22° de la Ley, en donde se establece las causas justas y procedimientos para el despido.

Para terminar, el régimen de protección contra el despido arbitrario en nuestra normativa, es uno de rango constitucional, pero la ley la desarrolla el alcance adecuado de este derecho.

B. En la doctrina y jurisprudencia.

Refiere De la Fuente (1976); “el derecho a la estabilidad laboral consiste en una garantía jurídica para la conservación del empleo, pudiendo variar el modo o la forma con la que se protege este derecho y, por ende, su eficacia”. (pág. 82).

Pasco (1987), en cambio, conceptualiza a la estabilidad laboral como, “la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción”. (pág. 39)

Ambos autores, coinciden en que se trata de una garantía de rango constitucional, pues es reconocida en dicha norma, y que para que pueda extinguirse este vínculo laboral, debe mediar una causa que justifique de manera objetiva el despido, procurando al trabajador permanencia en su ámbito profesional.

El derecho a la estabilidad laboral como instrumento de defensa frente a la iniciativa de dar por finalizado el vínculo laboral, fue adoptado en distintas fuentes extranjeras, a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos; consentido por el Perú en resolución legislativa N° 13282 del 15 de diciembre de 1948, se promulga no solo el derecho al trabajo sino precisa de tener un régimen de protección: Artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a 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.

Para (Toyama, 2015):

“La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, toda vez que busca proteger en toda forma el derecho al trabajo de la persona, creando mecanismos que protegen al trabajador de un despido incausado, teniendo derecho éste a conservar el empleo”. (pág. 90).

El Tribunal Constitucional en sentencia recaída en el expediente N° 0338-2015-PA/TC, señala que el artículo 22° 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 27° 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.”*

Es decir, es el *“derecho del trabajador a preservar su cargo durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa justa.”*

C. La estabilidad laboral del trabajador de confianza

El Tribunal Constitucional se ha ocupado en bosquejar algunos conceptos de esta clase de trabajadores. En la sentencia del Exp. N° 0351-2006- PA6, hace alusión al personal de dirección y trabajadores de confianza:

“[...] Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones

o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

También, el Tribunal Constitucional, valora que un trabajador de confianza tiene características que lo distinguen de los trabajadores “comunes”:

- a) “La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan con el destino de la institución, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.*
- c) Dirección y dependencia; es decir, que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.*
- d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza.”*

Entonces, si partimos de las posiciones del Tribunal Constitucional, se aborda la pregunta de que los empleados que son destinados a puestos calificados como dirección y de confianza, gozan el mismo derecho a ser reivindicados cuando interponen una acción judicial alegando un despido incausado.

Esta mención es necesaria ya que las normas laborales no han previsto que la pérdida de confianza sea una causa legal de despido.

Ahora bien, respecto al régimen de protección frente al despido de este tipo de trabajadores, el Tribunal Constitucional ha señalado en reiteradas ocasiones, que *“el despido de los trabajadores de dirección y de confianza*

en tales circunstancias extingue la relación laboral. Sin embargo, ello no amerita la reposición, sino únicamente la indemnización.”

Por ello, De La Cueva (1949) señala sobre *“el despido será indispensable que el patrón pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza.”* (pág. 454). Entendamos pues, por motivo razonable, a un hecho al que se le atribuya valor objetivo y que este sea suficiente motivo para llevar a la pérdida de confianza, sin olvidar que este hecho no debe ser igual a las causales ya establecidas por la Ley. Este derecho no le atribuye entonces, al empleador a despedir al trabajador a discreción suya, sino que, para ello, deberá expresar los motivos no subjetivos que lo llevaron a tal decisión.

Sin embargo, el despido del trabajador en situación especial de confianza mediante el retiro de la confianza vulnera el derecho a la estabilidad laboral reconocido en la Constitución y desarrollada en la normatividad legal, pues no se invoca una causa justa y objetiva de despido, por el contrario, solo mediaría una justificación subjetiva y de carencia legal, apartándolo del marco legal que lo protege garantizándole la permanencia en su puesto laboral.

En efecto, la ley difiere entre un trabajador en situación de confianza y condición común, pero no ha regulado sobre las causas objetivas del despido, tal como lo indica el art. 27° de la Constitución.

Ahora bien, la naturaleza de las actividades no es lo que define la situación laboral del trabajador, más bien, es la esencia de las labores que ejerce en sí misma lo que define su situación.

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

“La pérdida de confianza como causal de despido no se encuentra contemplada como falta grave que configure un despido justificado, por lo

que, el retiro o pérdida de la confianza, consiste en un quebrantamiento de índole subjetivo que existía en la relación de confianza entre el empleador y el trabajador. Por lo tanto, podemos afirmar que invocar esta causal para darle fin a una relación laboral es equivocada, toda vez que carece de sustento jurídico legal y, al contrario, a dicha causal la embarga gran contenido subjetivo.”

D. Fundamentos jurídicos del Derecho a la estabilidad laboral:

A) El Derecho al Trabajo

El artículo 22° de la Constitución Política de 1993 enuncia que “*el trabajo en un deber y un derecho*”. Entendiéndose como “todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él.”

Es así que, Marcenaro (1981), refiere; "lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en partícula" (pág. 124)

En conclusión, se considera el derecho al trabajo como la fuente de la estabilidad laboral, basado en que contiene 02 enunciados:

- a) Acceso al empleo; se refiere al derecho a ocupar un puesto de trabajo y éste a ser retribuido económicamente.
- b) Conservación del Empleo; en esta segunda manifestación se haya el cimiento de la estabilidad laboral, puesto que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

B) Principio de Continuidad:

Es sustentado por Plá (1978), como la “tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”. (pág. 37). Dicho en otras palabras, este principio se justifica en que el convenio de trabajo es de tracto sucesivo, es decir; que no termina en una prestación, sino

tiende a ser continuo en el tiempo. Este principio buscara la continuidad del vínculo laboral a merced del trabajador hasta que se origine una causal prevista en la ley que dé lugar a su extinción.

Vásquez (1985), refiriéndose a las características de este principio; "...produce beneficios no solo para el trabajador, sino también para la comunidad empresarial que tiene interés en evitar un alto grado de rotación de sus integrantes, dado el costo que significan las tareas de reclutamiento, aprendizaje, experimentación de las personas que se incorporan a las mismas. Ello lleva por parte, a que esa continuidad, que se traduce por lo general en una mayor experiencia, que concrete en un premio a la antigüedad". (pág. 81).

Cristaldo (2009) citando a Plá, nos dice que el principio de continuidad se manifiesta de la siguiente manera:

- *“Preferencia por los contratos de duración indefinida.*
- *Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.*
- *Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido.*
- *Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal.*
- *Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.*
- *Prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador.*

Se podría decir que la tendencia más predominaría es la de que el contrato de trabajo dure mientras se conserve el trabajo, porque recordemos que cada vez se halla más firme la posición de que la relación de trabajo solo debe disolverse válidamente cuando exista un motivo justificado.” (págs. 232-233).

En consecuencia, el principio de continuidad como fundamento de la Estabilidad laboral, se ve reflejado en la duración del trabajador en su puesto de trabajo, y que, solo es válida la separación de éste de su centro de labores cuando haya cometido alguna actividad que se encuentre inmersa en las causales establecidas para configurar un despido.

2.3. Marco Conceptual

a. Estabilidad Laboral: es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

b. Despido arbitrario: se le denomina “Despido incausado” y se produce cuando el trabajador ha sido **despedido** sin que se le exprese causa o cuando no se haya respetado el procedimiento establecido por la ley. En estos casos, como se dijo, el trabajador podrá demandar o indemnización o la reposición.

c. Trabajador de confianza: son aquéllos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

CAPITULO III. Aspectos Metodológicos

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Por su finalidad

Básica

3.1.2. Por su profundidad

Descriptiva

3.1.3. Por su naturaleza

Investigación Documental

3.2. Métodos de Investigación:

a. Inductivo – Deductivo:

Según López (1999), “La inducción desempeña un papel muy importante en la ciencia. Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares” (pág. 44), es decir, para llegar a la inducción partiremos de los aspectos generales hasta conseguir lo particular. Y, el método deductivo, va de lo genérico a lo particular, en este caso,

En el presente trabajo nos valdremos de estos métodos para a través de la inducción poder llegar a realizar las conclusiones y sugerencias, y la deducción que será empleada para contrastar la hipótesis y determinar si ésta se acepta o no.

b. Analítico – Sintético:

El primero postula que el conocimiento se logra al descomponer un fenómeno en sus diversas partes (“análisis” equivale a “descomposición”); quiere decir que, separa las partes de un todo. Evalúa, estudia, analiza, describe lo que se pretende investigar.

Mientras que el segundo, para su estudio reúne solamente las partes esenciales y sobresalientes. La aplicación de este método se verá

reflejado en las diversas etapas de la investigación con énfasis en el marco teórico.

3.3. Métodos de jurídicos:

a. Exegético:

Consiste en el análisis e interpretación de las normas.

b. Doctrinario:

Se basa en la doctrina como medio principal para interpretar el sentido de la norma jurídica.

c. Interpretativo:

el conocimiento jurídico se alcanza mediante la comparación entre el derecho anterior que conforma un sistema cerrado y la nueva norma, a fin de determinar el modo de acción de la ley.

3.4. Material de estudio

- 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).

3.5. Recolección de datos

a. Técnicas e Instrumentos

Según Torres (1992), *“son las herramientas metodológicas de la investigación, permiten realizar las distintas etapas de ésta, dirigiendo los procesos mentales y las actividades prácticas hacia el logro de los objetivos formulados”* (pág. 23), entendiéndose por ello que son

procedimientos metodológicos que se encargan de recopilar, analizar y presentar la información de manera inmediata

En el desarrollo del presente estudio se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

A) Técnicas

- **Del fichaje:**

Técnica que nos permitirá recoger las ideas principales de los textos utilizados como fuentes de la presente investigación.

- **Análisis de contenido:**

Tiene como finalidad la especificación objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido de cualquier manifestación de la conducta.

B) Instrumentos: Son los medios que permiten conducir y recolectar los datos obtenidos en la investigación.

- **Fichas:** Es un instrumento material o virtual en la cual se recogen los 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 progreso de la investigación.

- ✓ **Resumen:**

Permitirá guardar cualquier tipo de datos extraídos de diversos libros materia de análisis por parte del investigador

- **Protocolo de análisis:**

Instrumento que permite recopilar datos contenidos en los diferentes documentos analizados en el desarrollo de la investigación.

Conclusiones

PRIMERA

- El ordenamiento laboral peruano garantiza la estabilidad 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.

SEGUNDA

- 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 a la estabilidad laboral.

TERCERA

Según la doctrina analizada en la presente investigación, el rasgo particular de los trabajadores de confianza es la confianza en sí misma, el empleador decide designarlos como tal, porque depositan su confianza en este tipo de trabajadores, siendo este elemento necesario para el desempeño de sus funciones dentro de la empresa, porque ellos desempeñan roles de la alta gerencia; conociendo secretos de la empresa, en la toma de decisiones.

CUARTA

El derecho a la estabilidad laboral, es reconocido como algo intangible e innato a todo tipo de trabajador, y se basa en el principio de continuidad laboral. La jurisprudencia asume posiciones divergentes pues desconoce la estabilidad laboral para el trabajador de confianza que ingresó a laborar a una empresa y su condición fue especial desde un inicio, sin embargo, ordena se le reponga al puesto inicial a aquel trabajador que inició laborando en un cargo ordinario y después impulsado a un cargo de confianza, hallando sustento en que la legislación solo hace referencia al tratamiento legal para el trabajador

ordinario y reconoce su derecho a la estabilidad laboral, mientras que, el tratamiento legal para el despido en caso de trabajadores de confianza no se encuentra configurado en nuestra legislación.

QUINTA

Los fundamentos jurídicos para regular las causales objetivas del despido y su procedimiento, relacionado a los trabajadores de confianza, son: El **derecho al trabajo**; porque todo trabajador sin excepción goza de preservar el empleo, salvo que exista una causa legal que lo prive de él, lo mismo ocurre con el trabajador de confianza que, al ser designado como tal, no se aparta del marco legal, sino que surge un elemento característico en ellos, que es la confianza y éste acomodará el desempeño de sus derechos y deberes a alineados a la buena fe, como base de esta relación laboral especial; el **principio de continuidad** que se justifica en el derecho a la estabilidad laboral, que consiste en atribuirle al derecho al trabajo la mayor duración mediante la relación laboral manteniendo en salvaguarda el derecho al trabajo; el **principio de inmediatez** para tomar conocimiento pleno de lo acontecido y poder tomar una decisión arreglada a derecho empleando el tiempo de acuerdo a la complejidad del caso; el **principio de razonabilidad** como criterio vinculado a la justicia que significa hallar una justificación lógica a los acontecimientos, conductas y circunstancias que motivaron el despido; el **principio de proporcionalidad** que refiere a que la medida adoptada, luego conocer el hecho, sea la mejor y de menor afectación posible a los derechos del trabajador.

Referencias

- Arce, O. G. (2006). LA REPOSICION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE DIRECCION. *REVISTA PERUANA DE JURISPRUDENCIA*, 121.
- Baraja, M. d. (1992). *EL CONTRATO DE TRABAJO*. MEXICO: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
- Beltrán, Q. J. (31 de mayo de 2007). Principio de Inmediatez. 231. lima.
- Cristaldo, M. J. (2009). *Tratado de la Estabilidad Laboral*. Asuncion: Fides.
- De Buen, N. (1981). *DERECHO AL TRABAJO*. MEXICO: PORRUA.
- De la Cueva. (1949). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico: Purrua.
- Fernandez, C. (2004). *ALCANCES DE LA PROTECCION CONTRA EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCION Y DE CONFIANZA*. LIMA: NORMAS LEGALES TOMO 332.
- Hector De la Fuente, H. (1976). *PRINCIPIOS JURIDICOS DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD*. BUENOS AIRES: VICTOR LOPEZ DE ZAVALTA.
- IMPRESORES, JL. (2004). EXTINCION DE LA RELACION LABORAL, CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO. *Laborales, Asesoramiento y Analisis*, 62.
- JAVIER, N. (s.f.). *LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA CONSTITUCION*. LIMA: THEMIS.
- López, C. J. (1999). *Métodos e hipótesis científicos*. México D.F.: Trillas.
- Marcenaro, F. R. (1981). *EL TRABAJO EN LA NUEVA CONSTITUCION*. LIMA: CULTURAL CUZO SA EDITORES.
- Mario Pasco, C. (1987). ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y CONTRATACION PRECARIA. *ENCUENTRO IBEROAMERICANO EN EL DERECHO DEL TRABAJO*, 39.
- Monzón, W. (2019). *Maximixe*. Obtenido de <https://alertaeconomica.com/cuando-se-configura-un-despido-indirecto/>
- Neves. (2015). EL DESPIDO EN LA LEGISLACION Y EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. *REVISTA DE DERECHO THEMIS*, 232.
- Neves, M. J. (2015). EL DESPIDO EN LA LEGISLACION Y EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. *REVISTA DE DERECHO THEMIS*, 232.
- OIT. (2006). *Derecho del trabajo*.
- OIT, C. 1. (13 de noviembre de 2018). *International Labour Organization*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Olea, M. A. (1973). *derecho del trabajo. universidad complutense seccion de publicaciones de la facultad de derecho*, 622.
- Plá, R. A. (1978). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. BUENOS AIRES: EDICIONES DEPALMA.
- Sevillano, O. (2009). *LOS TRABAJADORES DE DIRECCION Y DE CONFIANZA*. LIMA: ACTUALIDAD EMPRESARIAL.

Torres, B. C. (1992). *Orientaciones básicas de metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Toyama, M. J. (2015). El derecho individual del trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

Ulloa, M. D. (S/F). *ius et veritas* 43. Obtenido de El despido libre de los trabajadores de confianza:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12061/12628>

Vásquez, V. (1985). *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social*.

ANEXOS

PROYECTO DE REGLAMENTO

Proyecto por el cual se modifica el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, por el cual se establecen las causales objetivas y procedimientos de despido de los trabajadores de confianza.

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

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

“Artículo 43.2.- procedimiento de despido:

- a) El empleador deberá comunicar la decisión de extinguir relación laboral invocando lo indicado en artículo 43.1, y debidamente comprobada, dicho comunicado deberá ser por escrito y con quince (15) días de antelación.
- b) El trabajador de confianza tiene cuatro (04) días hábiles para presentar su descargo y ser evaluado por el empleador,
- c) De no estar de acuerdo con la causal que invoca el empleador, podrá solicitar la intervención de la entidad del estado competente para que evalúe el cumplimiento legal y solucione.
- d) El empleador reconoce en la Liquidación todos los Beneficios Sociales al trabajador y por su condición especial reconoce un bono extra equivalente al 50% de su remuneración, siempre que éste haya cumplido 1 año de servicio a la empresa”.

