

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



TESIS

**SITUACIONES QUE AMERITAN PROTECCIÓN LEGAL A LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO LABORAL EN EL
SECTOR PÚBLICO**

Presentado por:

Bach. Jahn Paul CARO CAUSHI

Asesor:

Mg. Aldo Remigio LA ROSA REGALADO

Para optar el Título Profesional de ABOGADO

HUACHO - PERÚ

2019

TESIS:

SITUACIONES QUE AMERITAN PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Presentado por:

Bach. Jahn Paul CARO CAUSHI

Mg. Aldo Remigio LA ROSA REGALADO

ASESOR

M(o) Nicanor Dario ARANDA BAZALAR

PRESIDENTE

M(o) Wilmer Magno JIMÉNEZ FERNÁNDEZ

SECRETARIO

Lic. María Del Rosario MEZA AGUIRRE

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por el apoyo constante que me brindaron durante mi formación académica, esfuerzos suyos que hoy permiten proseguir con mi camino profesional.

Jahn Paul

AGRADECIMIENTO

De una manera muy especial a Gianella Velásquez Mateo por su apoyo y ánimos brindado.

A mi gran amigo David Vásquez Valverde por sus buenos y sabios consejos que me ayudaron a perfilar la idea del presente trabajo.

A mi asesor de tesis Mg. Aldo Remigio La Rosa Regalado por su asesoramiento.

A los trabajadores administrativos del sector público quienes brindaron su tiempo para la identificación del problema sobre protección legal de los trabajadores de confianza.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
Capítulo I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Problema de investigación.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de investigación.....	18
1.3.1. Objetivo específicos	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	19
1.5 Delimitación del estudio	19
1.6 Viabilidad de estudio	20
Capítulo II.....	21

MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
Investigaciones internacionales	21
Investigaciones nacionales	23
2.2. BASES TEÓRICAS	28
2.2.1 LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ Y SU PROTECCIÓN LEGAL	28
2.2.2 EL DESPIDO LABORAL.....	36
2.3 Legislación sobre trabajadores de confianza en el Perú	47
2.4 Trabajadores de confianza en el Sector Público.....	48
2.5 Trabajadores de confianza según la corte suprema de justicia.....	50
2.6 Trabajadores de confianza según el tribunal constitucional	51
2.7 El levantamiento de confianza.....	54
2.8 El abuso del derecho en el despido de los trabajadores de confianza	56
2.9 Situaciones que ameritan protección legal ante el despido arbitrario y su tipificación.....	58
2.10 Definiciones Conceptuales	59
2.11 Hipótesis de Investigación.....	61
Capítulo III	63
METODOLOGÍA.....	63
3.1. Diseño Metodológico.....	63
3.2. Población y muestra	64
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	66

3.4. Técnicas de recolección de datos	67
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	67
Capítulo IV	69
RESULTADOS	69
Capítulo V.....	87
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
5.1. Discusión	87
5.2. Conclusiones.....	90
5.3. Recomendaciones	91
Capítulo VI.....	92
FUENTES DE INFORMACIÓN	92
6.1 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	92
Anexos	97
ANEXO 01	97
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	97
ANEXO N° 02	99
CUESTIONARIO.....	99
ANEXO N° 03	101
VALIDACION DEL INSTRUMENTO.....	101
ANEXO N° 04.....	102
BASE DE DATOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características demográficas y laborales de la población de estudio	69
Tabla 2. Dimensiones de la Variable Protección Legal.....	70
Tabla 3. Dimensiones de la Variable Despido Laboral.	72
Tabla 4. Tabla de contingencia del cruce de protección legal y despido laboral de la población de estudio.	74
Tabla 5. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Protección legal y Despido Laboral.....	75
Tabla 6. Tabla de contingencia del cruce de Abuso de derecho y Despido Laboral	77
Tabla 7. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Abuso del derecho y Despido Laboral ...	77
Tabla 8. Tabla de contingencia del cruce de Estado de Gravidéz y Despido Laboral	79
Tabla 9. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Estado de gravidéz y Despido Laboral ...	80
Tabla 10. Tabla de contingencia del cruce de accidente de trabajo y Despido Laboral.....	82
Tabla 11. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Accidente de trabajo y Despido Laboral.	82
Tabla 12. Tabla de contingencia del cruce de Toma de decisiones político partidarias y Despido Laboral	84
Tabla 13. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Toma de decisiones político partidarias y Despido Laboral	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de la Variable: Protección legal en porcentajes	71
Figura 2. Dimensiones de la Variable: Despido Laboral en porcentajes.....	73

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público. **Método y materiales:** el tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque mixto, la población de estudio son de 62 trabajadores administrativo de confianza de las instituciones estatales de la provincia de Huaura y el tamaño muestral de 54 trabajadores a partir del muestreo aleatorio simple, instrumento: Cuestionario sobre la protección y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público de elaborado por el tesista validado por un juicio de expertos y una confiabilidad a través de la prueba piloto, obteniendo.

Resultados: Sí se considera necesaria la protección legal de los trabajadores (as) de confianza a fin de evitar el abuso del derecho frente a un posible despido laboral (61,3%, por su estado de gestación (75,8%), sufrir accidente de trabajo (83,9%) y ser afectado por una decisión política partidaria (54,85 %). Además que, sí debe existir regulación procedimental ante: culminación de relación laboral del trabajador de confianza (74,2%), al derecho de trabajo de los servidores de confianza (69,4%), ante despido incausado o sin motivo de los trabajadores de confianza (66,1%) y regulación normativa para evitar el despido injustificado (75,8%).

Conclusión: A un 95 % de confianza se puede afirmar que existe relación significativa entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

PALABRAS CLAVES: Trabajadores de confianza, sector público, estabilidad laboral, levantamiento de confianza.

ABSTRAC

Objective: Determine the relationship between legal protection and dismissal of workers from public sector trust. Method and materials: the type of basic research, correlation level, non-experimental design and mixed approach, the study population is 62 administrative employees of the state institutions of the province of Huaura and the sample size of 54 workers from simple random sampling, instrument: Questionnaire on the protection and dismissal of workers from public sector trust workers drawn up by the thesis validated by an expert judgment and a reliability through the pilot test, obtaining.

Results: Yes it is considered necessary the legal protection of the workers (as) of trust in order to avoid the abuse of the right in front of a possible dismissal work (61.3%, by its state of gestation (75.8%), suffer Occupational accident (83.9%) and being affected by a political party decision (54.85%) .In addition, there must be procedural regulation before: completion of the employment relationship of the worker of trust (74.2%), right of work of trusted servants (69.4%), in case of uncaused or unreasonable dismissal of workers of trust (66.1%) and normative regulation to avoid unjustified dismissal (75.8%).

Conclusion: At 95% confidence, it can be affirmed that there is a significant relationship between legal protection and the dismissal of workers from the public sector.

KEYWORDS: Trusted workers, public sector, job stability, confidence building.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada SITUACIONES QUE AMERITAN PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO; es realizada con la finalidad de obtener el título de abogado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Los trabajadores de confianza son aquellos que ocupan un puesto sin haber pasado por concurso público, es decir, su contratación obedece a la liberalidad de que el empleador elija a las personas que ocuparán dichos cargos. Por otro lado, cabe precisar que no todo trabajador de confianza ejerce un cargo directivo, pues para determinar ello es necesario que un instrumento normativo consigne como de confianza el cargo a desempeñar. Introduciendo al tema de investigación, se ha encontrado que la contratación o designación del trabajador de confianza genera un vínculo laboral, y por ende es necesario estudiar la extinción del vínculo laboral de estos trabajadores.

Así mismo se ha revisado el marco normativo correspondiente, advirtiéndose que no hay regulación respecto de la culminación del vínculo laboral de los trabajadores de confianza en el sector público, pues ello se viene manejando de manera completamente discrecional, justificando la decisión en el levantamiento de confianza. En ese sentido, se torna necesaria la regulación de las situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público. Por lo que se recomendará la regulación de algunas situaciones para su protección, el mismo que conllevaría a la cierta estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en el sector público.

Para el desarrollo de la investigación se ha dividido en seis capítulos: En el Capítulo I denominado Planteamiento del problema, se describe la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación; En el Capítulo II denominado Marco teórico se señala: Antecedentes del estudio a nivel internacional y nacional, las bases teóricas existentes. Asimismo, las definiciones conceptuales de las variables y dimensiones. Asimismo, en el Capítulo III denominado: Metodología, se considera el diseño metodológico, el tipo y enfoque de la investigación. Además, la población y la muestra del estudio, la Operacionalización de variables, indicadores, las técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnicas a emplear y descripción de los instrumentos y por ultimo las técnicas para el procesamiento de la información. En el Capítulo IV se presentan los: resultados de la investigación en tablas de frecuencias y porcentajes, así como las figuras respectivamente y hallazgos según los objetivos e hipótesis planteados. En el Capítulo V se presentan: Discusión de los resultados del contraste de las variables y sus dimensiones a partir de un análisis explicativo y teórico respecto a las variables, comparando con otras investigaciones. Finalmente, en el Capítulo VI se presentan: conclusiones, recomendaciones y fuentes de información; se enuncia las fuentes bibliográficas, usadas para la investigación.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El derecho al trabajo ha sido reconocido por la Constitución Política del Perú de 1993 a través de su artículo 22 al indicar que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (Constitución Política del Perú, 1993). Cabe agregar que el dinamismo del derecho del trabajo ha conllevado a que la legislación nacional evalúe nuevas situaciones que ameriten la íntegra protección de los derechos laborales de un determinado trabajador; sin embargo, salta a la luz una nueva situación y por ello objeto de la presente investigación, respecto de los trabajadores cuya contratación es basada en la confianza otorgada por el empleador, esto es los llamados trabajadores de confianza, pues de revisado la legislación nacional se observa un vacío legal respecto a la finalización de la relación laboral de éstos trabajadores, hecho que genera un abuso de derecho del empleador al momento de prescindir de los trabajadores de confianza, solo indicar la “pérdida de confianza”.

Es así que podemos observar el impacto que esto causa en el ámbito público, como es el gobierno regional de Lima, pues en este nivel de gobierno, así como en otros gobiernos locales, una vez elegido al titular de la entidad por elección popular, asume el cargo y a fin de realizar un buen desempeño en su gestión designa al personal de confianza que coadyuvará en el mejor desempeño de las funciones a las

que se encuentra a cargo; sin embargo, lo particular de estas designaciones son el tiempo incierto de duración de su relación laboral, pues los trabajadores de confianza pueden laborar un año, dos meses o un par de días, duración que se encuentra supeditada a la confianza otorgada por el empleador (titular de la entidad), empero, de la practica podemos advertir que el levantamiento de confianza a estos trabajadores muchas veces no es justificable a través de una causa justa y razonable en la toma de la decisión, sino por una decisión de total discrecionalidad del empleador, ante lo cual el trabajador objeto de despido no encuentra amparo legal para exigir una estabilidad laboral, que si bien no será de manera indefinida, podría ser hasta que el otorgante de confianza mantenga su posición de labores.

Por otro lado, debemos indicar que, el legislador ha sido muy sutil al definir al empleado de confianza en el numeral 2 del artículo 4 de la (Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, 2004), señalando que: Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento; sin embargo ha omitido establecer el derecho a la estabilidad cierta que deberían tener estos trabajadores frente al despido laboral, en ese sentido, podemos indicar como una de las causas a este problema el minúsculo hecho de que en la legislación no se haya desarrollado con profundidad respecto de los trabajadores de confianza.

Cabe indicar que el legislador ha tenido muy en cuenta que el acceso a un puesto de confianza es justamente basado en la confianza cuyo acceso no amerita una evaluación del trabajador. Por tanto, como medio de defensa indica que es suficiente que el empleador alegue la pérdida de confianza –que fue razón de contratación- del trabajador para que se culmine la relación laboral.

Reforzando la idea se puede indicar que obviamente la ruptura de la confianza del empleador al trabajador imposibilitaría una armonía laboral de ambos, por lo que se encontraría justificada el despido por el levantamiento de la confianza; sin embargo, debemos seguir con la posición firme de que el despido laboral no puede ser una situación discrecional del empleador, por el cual solo sea necesario alegar la pérdida de confianza; sino que es importante que se determine las situaciones que ameriten protección legal de los trabajadores de confianza y, con ello alcanzar su estabilidad laboral cierta. Pues de lo contrario se vulneraría derechos del trabajador. Motivo por el cual la investigación pretende conocer la aceptabilidad de una norma que garantice la protección de los derechos de estos servidores públicos que por su condición se encuentran vulnerables ante una situación de despido.

1.2. Problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?

¿Qué relación existe entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?

¿Qué relación existe entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?

¿Qué relación existe entre la toma de decisiones político partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo específicos

Determinar la relación que existe entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Identificar la relación que existe entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Identificar relación que existe entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones político partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación es importante porque busca advertir un vacío legal en nuestro marco normativo respecto a la protección legal de los trabajadores de confianza en el sector público frente al despido laboral, pretendiendo obtener con ello una regulación normativa que otorgue una estabilidad laboral cierta de estos trabajadores; además, con la pretendida regulación se evitará un posible abuso del derecho y la discrecionalidad que tiene el empleador para retirar del puesto de trabajo al trabajador de confianza, pues se pretende establecer las situaciones que ameriten protección frente al despido laboral discrecional y subjetivo por parte del empleador; todo lo expresado va encaminado con la finalidad de alcanzar la seguridad jurídica en cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores en puesto de confianza.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial:

Tuvo como escenario el Gobierno Regional de Lima, la Municipalidad Provincial de Huaura – Huacho, Municipalidad Distrital de Santa María, Huaura, Vegueta, Carquin, así como la UNJFSC.

1.5.2 Delimitación Temporal:

Comprende el año 2019.

1.5.3 Delimitación del Universo:

Trabajadores de confianza de las entidades públicas señaladas.

1.6 Viabilidad de estudio

El trabajo de investigación que propongo realizar es viable debido a que mediante la propuesta de regulación normativa, se evitará el abuso del derecho del empleador ante un posible despido laboral logrando de esta manera la estabilidad laboral cierta de los trabajadores de confianza.

Es viable además porque para la ejecución de la presente investigación se cuenta con los recursos financieros necesarios, se cuenta con material de oficina (libreta de notas, lapiceros, resaltador y otros), equipos electrónicos (laptop, celular); asimismo, se cuenta con la cantidad de personas necesarias a encuestar, así como personal que ayudará aplicar el cuestionario.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Que, a fin de profundizar la presente investigación y, estudiar las distintas posturas adquiridas por investigadores, se recurrió a la búsqueda de posiciones de tesis, artículos, revistas, ensayos, encontrándose en la revisión de dichos trabajos de investigación los siguientes estudios:

Investigaciones internacionales

En esta investigación, tenemos a (Rivas, 2008) en su tesis para obtener los títulos profesionales de Abogado y Notario, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FALTA DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA DEL SUJETO DE TRABAJO DENOMINADO TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA, Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, concluye lo siguiente:

Debido a que la legislación laboral guatemalteca en general, no regula en lo absoluto un articulado que proteja al trabajador de confianza, los sujetos trabajadores que en la práctica ocupan cargos de confianza, enfrentan desventajas conceptuales en relación con otros empleados; puesto que arriesgan su estabilidad laboral al someterla al mismo nivel de inestabilidad que enfrenten los directores, jefes o patronos que les delegan tal categoría de confianza, no siendo estos últimos, propietarios.

(Marceth, Marcela y Bogantes, Gerardo, 2006) en su tesis para optar el grado de Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, titulado LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO EN EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL COSTARRICENSE: ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL, Universidad Estatal a Distancia, concluye lo siguiente:

En el caso del sector público, la pérdida de confianza también puede ser alegada como causa justa de despido, siempre y cuando sea objetiva y previo cumplimiento del debido proceso. Lo anterior, no es violatorio de los principios de legalidad y tipicidad e incluso podría encontrar sustento normativo en el artículo 19 y 81 literal l) del Código de Trabajo, sin detrimento de otra normativa, como Reglamentos Autónomos de Trabajo o leyes especiales.

(Bravo, 2012) en su tesis para obtener el grado de: licenciada en derecho, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de estudios superiores Aragón, concluye lo siguiente:

La causal de rescisión de pérdida de confianza que contempla el artículo 185 de la Ley federal del Trabajo es en primer término una causal muy subjetiva como lo dice la misma tesis de jurisprudencia bajo el rubro: “TRABAJADORES DE CONFIANZA EL MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE CONFIANZA EXIGIDO PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, DEBE FUNDARSE EN DATOS OBJETIVOS”, y en segundo plano es una causal que no se invoca en la

práctica por el motivo antes mencionado, concluyendo que es ineficaz procesalmente hablando. (p. 102)

A modo de precisión, podemos extraer lo señalado por el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra indica: “El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.”; como se podrá observar, el citado artículo prevé la rescisión de la relación laboral debido a la pérdida de confianza fundada en un grado de razonabilidad; sin embargo, tal como concluye el tesista, es ineficaz la citada disposición; toda vez que para la desvinculación laboral con un trabajador de confianza basta con el levantamiento de confianza sin mayor trámite. Problema similar tenemos con la regulación nacional, más aún cuando dentro de nuestro ordenamiento en lo más mínimo se establecen las formas de desvinculación de un trabajador de confianza que respete los grados de razonabilidad y proporcionalidad.

Investigaciones nacionales

Como investigación nacional tenemos a (Estela, 2016) en su Tesis para optar el grado académico de maestro en Ciencias Sociales con Mención en Gestión Pública y Gerencia Social, titulado EL PERSONAL DE CONFIANZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SU COMPETITIVIDAD Y EL APARENTE DESAMPARO LABORAL COMO GESTOR SOCIAL, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación Unidad de Posgrado, arriba a la conclusión siguiente:

La pérdida o falta de confianza, es de carácter subjetivo pero se debe acreditar con medios objetivos, tales como documentales, videos o correos electrónicos

en los que se pueda inferir que se está perdiendo la misma, o en el desmedro de la productividad del prestador del servicio. (p. 177)

(Zapata, 2018) en su Tesis para optar el Título de Abogado, titulado LA EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A PROPÓSITO DE LA CASACIÓN LABORAL N° 18450-2015, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Facultad de Derecho, arriba a la conclusión siguiente:

Si bien ha quedado por sentado que, la reposición en el empleo, no constituye el mecanismo idóneo frente al despido de los trabajadores de confianza en tanto se impone al empleador una carga desproporcionada y carente de sentido, en la actualidad aún se deja ver que la jurisprudencia nacional carece de predictibilidad en los fallos referidos al otorgamiento de indemnización por concepto de despido arbitrario, ello en virtud de la falta de regulación al respecto. La postura adoptada en esta investigación- a favor del pago de indemnización- se condice con diversos instrumentos internacionales y sobre todo con una visión constitucional del ordenamiento jurídico laboral que proscribe el trato discriminatorio y se avoca al respeto y protección de la parte más débil en una relación laboral : el trabajador. (p. 119).

Así también, tenemos a (Morón, 2017) en su Trabajo Académico para optar el Grado de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, titulado LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO,

Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho, arriba a la conclusión siguiente:

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

condición de empleador, también es importante diferenciar aquellos cargos públicos de libre designación que por su propia naturaleza dependen mucho de la confianza subjetiva del funcionario encargado de designarlo. (p. 17)

Por otro lado, (Concha, 2014) En su tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial, titulado ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado, arriba a la conclusión siguiente:

Es importante diferenciar a los trabajadores de dirección de los trabajadores de confianza, pues si bien ambos ocupan un status especial en la empresa, un trabajador de dirección posee la condición de trabajador de confianza, pero no todo trabajador de confianza es a su vez personal de dirección, teniendo el cargo de este último una categoría mayor, debiendo estar premunido de ciertas facultades que le permitan ejercer la representación del empleador, así como administrar y ejercer la toma de decisiones de lo cual dependen los resultados de la actividad de la empresa; por su parte los trabajadores de confianza que laboran en contacto directo con el empleador o personal de dirección, sirven de apoyo o son asistentes y en el desempeño de sus labores tienen acceso a información confidencial y reservada de la empresa, y aquellos cuyas opiniones o informes son presentados al personal de dirección, para la toma de decisiones, son los trabajadores que debido a su nivel profesional, tienen funciones especializadas. (p. 69)

La investigación precisa, si bien el trabajador de confianza tiene un status especial dentro de la empresa, no por ello implica menor protección legal de estos en la relación laboral, pues al igual que el trabajador común, los trabajadores de confianza pueden realizar el mismo o mayor esfuerzo físico-mental; por lo que sería discriminatorio no ofrecer estabilidad laboral cierta a éstos.

(Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017) En su tesis para optar el título de abogado, titulado ANÁLISIS DE LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO EN LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ. Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Escuela Profesional de Derecho, arriba a la siguiente conclusión:

El derecho laboral se caracteriza por su dinamicidad y constante cambio a través del tiempo, por ello debe el sistema legal debe responder a tales cambios implementando con normatividad. Así tenemos que existe un vacío legal en cuanto al tema de trabajadores de confianza como causa justa de despido tanto nacional como extranjera y solo en algunos casos se realiza breves referencias. En el Perú se encuentra desarrollado por la casuística desarrollada o explicada en sentencias del Tribunal Constitucional y también en pronunciamientos de la Corte Suprema, mas no por la normatividad existente. Ante la falta regulación en cuanto a la extinción del vínculo laboral de los trabajadores de confianza por la causal retiro de confianza valga la redundancia, es necesario hacer una propuesta normativa para solucionar y establecer específicamente los parámetros de cada situación de los trabajadores de confianza. (P. 97)

Se comparte la conclusión arribada por las tesis, pues como lo indican, el marco regulatorio debe obedecer a un derecho dinámico en todos sus extremos, debiendo adaptarse a las circunstancias creadas por el hombre que muchas veces se vuelven vacíos legales; es así que vemos necesario la existencia de una regulación respecto de la culminación de la relación laboral de los trabajadores de confianza, en la que podamos advertir aquellas situaciones que ameriten protección legal de los trabajadores de confianza.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÚ Y SU PROTECCIÓN LEGAL

Concepto de relación laboral

(Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017) en la tesis Análisis de la Pérdida de Confianza como Causal de Despido en la Relación Laboral en el Perú señalan lo siguiente:

La relación laboral es aquella por la que los trabajadores prestan voluntariamente sus servicios de forma retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que recibe la denominación de empleador o empresario y a la que es aplicable la regulación establecida en el Estatuto de trabajo o contrato de trabajo. (p. 23)

Derecho al Trabajo

Que, el transcurso del tiempo y obedeciendo al dinamismo del derecho del trabajo se ha ido regulando de la mejor manera el esfuerzo físico realizado por los seres humanos, precisándose circunstancias en las que nos encontramos ante una relación laboral.

Así pues, el Tribunal constitucional peruano a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC, citado por (Ávalos, 2012), ha señalado lo siguiente:

Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (...). El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. El Papa Juan Pablo II [Encíclica *laborem exercens*, Salesiana, Lima, s/f] señala que:

‘El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre’. (p. 26)

Por otra parte, en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC, citado por (Ávalos, 2012), se manifestó que:

“Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo.

La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos:

- a) Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales.
- b) Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida.

c) Carácter social de la función, ya que solo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros”. (p. 27)

Pues bien, como se ha señalado el derecho al trabajo se encuentra reconocido a nivel constitucional en la que se protege entre otras cosas la igualdad de oportunidades sin discriminación y que dicha relación laboral no limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador, como se aprecia de lo leído, a nivel constitucional se desarrolla el derecho al trabajo en nivel general, no haciendo referencia en particular a los trabajadores de confianza, en ese sentido, podemos comprender que su protección es también para éstos trabajadores.

Legislación nacional del derecho al trabajo

A través de la (Constitución Política del Perú, 1993) se ha establecido que el trabajo como derecho se encuentra fijado mediante el artículo 22 el cual indica que “el trabajo es un deber y un derecho (...)”; como vemos, el derecho al trabajo se encuentra reconocido por la carta magna, en la que además es necesario indicar que éste derecho no diferencia a los trabajadores comunes y a los de confianza; por lo que debemos entender que ambos poseen los mismos derechos.

Por su parte, el artículo 23 de la (Constitución Política del Perú, 1993) prescribe que “(...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)”.

A parecer de (Toyama, 2011), la constitución sigue reconociendo el principio protector del derecho laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo al

derecho al trabajo como una base para el bienestar social y la realización de la persona. Opinión que compartimos, si bien la constitución no desarrolla a grandes rasgos el derecho al trabajo, se debe precisar que estos dan pautas genéricas para una interpretación y posterior regulación de la misma que se entiende por trabajador.

Constitución de la relación laboral

Con acierto podemos señalar que se constituye la relación laboral cuando el empleador y el trabajador mantienen una relación a través del cual podemos observar 3 elementos esenciales, siendo estas la prestación personal de servicios la remuneración y la subordinación, elementos que se desarrollaran más adelante en el presente trabajo.

Sobre este extremo, según (Toyama, 2011) La relación laboral se constituye a través del contrato de trabajo, siendo éste un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (p. 35)

Intervinientes en la relación laboral

El trabajador

Si bien a través de los diversos dispositivos legales no se ha logrado definir al trabajador, podemos citar autores que lo definen de la manera siguiente:

NEVES MUJICA, citado por (Toyama, El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un Enfoque Teórico Práctico, 2015) menciona que en ese sentido tenemos que un trabajador atendiendo a una interpretación de los artículos correspondientes de la LPCL (artículo 4, 5, 6 y 9), es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración a cambio de una ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último. (p. 36)

El empleador

Es aquella persona natural o jurídica de ente privado o público, que contrata los servicios de otra persona para realizar alguna actividad laboral en base a un contrato de trabajo. Es el acreedor de la prestación laboral y es deudor de una remuneración, por un tiempo determinado o indeterminado, contrata los servicios de otra persona, quien queda bajo sus órdenes. Tiene potestades de dirección, mando, control frente a sus trabajadores. (Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017, pág. 26)

ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACIÓN LABORAL

Como elementos esenciales del contrato de trabajo tenemos a la prestación personal, remuneración y la subordinación, que pasamos a desarrollar a continuación:

Prestación personal

Sanguinetti (1996), menciona que la prestación de servicios personales es: “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa la cual es indispensable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma”. Citado por (Ruiz, 2013, pág. 7)

De lo expresado, podemos concluir que la prestación de servicios es personal y no puede ser delegada a un ajeno del contrato de trabajo, salvo el caso del trabajo familiar.

Remuneración

La remuneración es aquella retribución que otorga el empleador al trabajador por su esfuerzo físico – mental, cuyo pago puede ser en dinero o especies, siempre que sea de libre disposición;

(Toyama, El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un Enfoque Teórico Práctico, 2015) señala que:

La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones las prestaciones de servicios en forma gratuita. (p. 67)

De otra perspectiva Mario de la Cueva, 1975 citado por (Cáceres, 2014) menciona que el salario o remuneración es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. (p. 2 y 3)

Por otro lado, en la Sentencia 0020-2012-PI/TC, citado por el Tribunal Constitucional mediante el (Exp. N° 06144-2014-PA/TC, Cajamarca, 2018) ha precisado lo siguiente respecto a la remuneración:

22. En síntesis, la "remuneración equitativa", a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución. [...] 29. En consecuencia, la remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad. (Fundamento 6).

La subordinación

La existencia de este elemento lo podemos identificar con aquellas órdenes, reglas, procedimientos, modos, establecidos por el empleador y que le son señaladas al trabajador para realizar un determinado trabajo. Así pues, hay autores que lo desarrollan de la manera siguiente:

Elemento regulado en el artículo 9 de la LPCL: “por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador (...)”. Este elemento es entendido como un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla (por una parte se puede encontrar la sujeción y por otro el poder de dirección, que implica el poder dirigir, fiscalizar y sancionar la actividad que está desarrollando el trabajador (Ruiz, 2013, pág. 8)

LA ESTABILIDAD LABORAL

A decir de (Paredes, 2012) “La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.” (P. 1)

NORMATIVIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ

La estabilidad laboral en el territorio nacional se encuentra supeditado a un periodo de prueba comprendido en tres (03) meses para los trabajadores comunes, un periodo de seis (06) meses para los trabajadores calificados y de confianza y, un periodo de un (01) año para el trabajador de dirección; todo ello expresado en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que de manera literal prescribe: “El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.” (Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997)

Como se aprecia, dentro del marco normativo nacional encontramos periodos de prueba, que superados éstos el trabajador adquiere la estabilidad laboral; así pues, ésta disposición no solo es para los trabajadores comunes (03 meses), sino también para los trabajadores calificados o de confianza (06 meses) y personal de dirección

(01 año); de lo que se desprende que superado el periodo de prueba de los trabajadores de confianza éstos deben adquirir una cierta estabilidad laboral, que si bien no será indefinido, comprenderá un tiempo determinado, éste tiempo para el sector público sería el periodo de los mandatos del gobernador, alcaldes, rector.

2.2.2 EL DESPIDO LABORAL

Por despido laboral podemos señalar aquella decisión unilateral del empleador en culminar la relación laboral con el trabajador; así pues:

Plá menciona que existen, por lo menos, dos significados de la palabra despido.

Uno de ellos como “toda forma de terminación imputable al empleador”, y el otro, que considera más restringido, como “solo la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador. Citado por (Alva, 2016, pág. 7)

CLASES DE DESPIDO

Despido Justificado

Este despido encuentra su razón en la capacidad y/o conducta del trabajador, cuyas posibilidades de despido se encuentran habilitado de manera objetiva por la Ley de la materia.

(Alva, 2016) señala que dentro de la clasificación tenemos dos causas:

a) relativo a la capacidad del trabajador

Es aquel detrimento de facultades, rendimiento deficiente, negativa injustificada del trabajador a someterse al examen médico o de cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas.

b) relativo a la conducta del trabajador

Ésta causa de despido es tramitado bajo los preceptos del artículo 31 de la LPCL, no generando pago por indemnización del empleador, tal como lo prescribe el artículo 34 del dispositivo legal precitado. (p. 10)

Despido Arbitrario

Éste despido se da en las maneras siguientes:

A. despido sin expresión de causa

Según el profesor Blancas engloba formas distintas de despedir: el despido de hecho, sin comunicación alguna; el despido con comunicación pero sin expresión de causa, señalando únicamente fecha de cese; y, el despido con todas las formalidades pero con causa que no existe o que no puede ser probada en un proceso laboral; citado por (Alva, 2016, pág. 11).

Corresponde indicar que el despido se encuentra establecido en el (Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), pues en su artículo 25 establece las causales para el despido justificado, por lo que el despido no se tornaría ilegal; a tener en cuenta son los siguientes:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba

correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;

- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta. (Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997)

B. Procedimiento de despido – evitando la arbitrariedad

Al respecto, (Alva, 2016) señala que se debe indicar que el procedimiento de despido se encuentra regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, exactamente en los artículo 31, 32 y 33, para proceder a hablar sobre el procedimiento de despido, es preciso tener en cuenta la carta de preaviso o de imputación de falta grave, pues será el instrumento con el que se llevará todo el procedimiento. (p. 12)

Debemos tener en cuenta además que la carta de preaviso deberá mantener un lenguaje simple y sencillo que permita al trabajador entender la falta que se le está

imputando, en la que se detallará con claridad y pulcritud los hechos de imputación de falta grave; caso contrario se estaría vulnerando el derecho de defensa.

En esa línea, (Alva, 2016) señala como pasos ineludibles para un despido formal y correctamente efectuado:

- a) otorgar seis días naturales para que el trabajador presente sus descargos por escrito; plazo que se debe otorgar a fin de que se ejerza el derecho de defensa (responda a la carta de imputación por falta grave); salvo para las falta grave flagrante que deberá atenderse por el principio de inmediatez.
- b) otorgar un plazo de 30 días naturales para que el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia; este plazo se encuentra reservado para la falta grave estipulado en el inciso b) del artículo 25 de la LPCL, a fin de que el trabajador nivele su rendimiento o producción tanto como el de sus compañeros.
- c) La posibilidad de exonerar al trabajador de su asistencia al centro de trabajo, mientras dure el procedimiento; ello en función a la gravedad de la falta, sin la suspensión del pago de sus beneficios por los días no laborados, salvo que ello le genere indenfensión o limite al trabajador generar documentos o pruebas para su defensa.
- d) El despido deberá ser comunicado por escrito de manera precisa, incluyendo la fecha del cese; La comunicación del despido deberá ser clara y concisa, debiendo indicarse las faltas imputadas que no fueron desvirtuadas y las que si fueron de igual manera, en caso de que el trabajador no quiera recibir la carta, se deberá proceder vía notarial, juez de paz o por último policial.
- e) El empleador podrá imponer sanciones diversas a los implicados.

El empleador, en atención a la razonabilidad de las sanciones impondrá la sanción tomando en cuenta el nivel de complicidad, especialidad, antecedentes, entre otros. (p. 13-15)

C. El problema del retiro de confianza

Sobre este extremo, (Alva, 2016) señala que:

Si bien no existe norma que regule el procedimiento de despido para este tipo de trabajadores, existe jurisprudencia como la contenida en la Sentencia del Exp. N° 03501-2006-PA/TC, la que ha establecido que una de las características del trabajador de confianza es, valga la redundancia, la confianza depositada en el mismo, siendo esta la razón clave para su contratación. (p. 15)

D. La indemnización por despido arbitrario

En palabras de (Alva, 2016), el legislador a través del artículo 38 de la LPCL ha previsto como resarcimiento para el despido el pago de una remuneración y media por año completo laborado, con un máximo de 12 remuneraciones, siempre que el trabajador haya superado el periodo de prueba. (p. 16)

En caso de contratos temporales o modales, el cálculo de la indemnización se encuentra establecido en el artículo 76 de la LPCL el cual indica lo siguiente:

Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta

el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones (Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997)

Por otro lado, debemos tener en cuenta que a través de jurisprudencias emitidas por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, adicional a la indemnización por despido, se ha señalado que corresponde otorgar también una indemnización por daño moral; sin embargo estos casos son exclusivos, pues para reclamar una indemnización por daño moral se debe demostrar algunos requisitos, así se ha establecido mediante la sentencia recaída en la (Casación N° 4385-2015, Huancavelica, 2016), emitida por la Sala Civil Transitoria de la máxima instancia judicial.

En (Diario Oficial el Peruano, 2018) se señala que a juicio del laboralista César Puntriano Rosas, la indemnización legal por despido constituye una reparación suficiente ante una desvinculación arbitraria, y no es admisible una indemnización adicional no tarifada cuyo monto lo determina el juez a su libre albedrío.

Por otro lado, tenemos la Casación N° 00139-2014-La Libertad, en el cual una persona demandó por daño moral a su empleador, a pesar de que tiempo atrás ya había demandado y logrado una indemnización por despido arbitrario. El juzgador entendió que lo otorgado en su momento no cubría aspectos de aflicción que había sido ocasionado por el empleador. Daño que debía ser resarcido por el empleador. citado por (Alva, 2016, pág. 16 y 17)

Despido Nulo

a) Concepto

El despido nulo es entendido como aquel despido que vulnera o afecta derechos fundamentales y es en esa medida (que afecta derechos primarios constitucionales) que la afectación es superior y requiere de una protección mayor, traducida ésta en la reposición del trabajador. La intensidad de la tutela jurisdiccional es superior en el caso del despido nulo (tutela “restitutoria” ya que se restituye al trabajador a su puesto de trabajo) a diferencia del despido arbitrario (tutela “resarcitoria” ya que resarce mediante una suma de dinero) (Alva, 2016, pág. 17);

Prosigue, (Alva, 2016) señalando lo siguiente:

b) Consecuencias del despido nulo

A través del artículo 40 y 41 de la LPCL, se ha establecido que de declararse fundado la demanda por despido nulo, su consecuencia directa sería la reposición; sin embargo, el trabajador podrá optar por el pago de una indemnización.

c) Plazo para accionar legalmente en el despido nulo

Respecto al plazo para accionar, ésta se encuentra establecido en el artículo 36 de la LPCL, el cual indica que: “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (...)”

Despido Indirecto – Actos Hostiles Contra El Trabajador

a) Concepto;

Éste tipo de despido se da cuando el empleador contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo afecta al trabajador, es conocido en la doctrina como actos hostiles.

Así pues, mediante la (Casación Laboral N° 16400 - 2014 Lima, 2016), se ha señalado que:

(...) los actos de hostilidad constituyen precisamente supuestos en los cuales el empleador se excede en sus facultades de dirección, por lo que en estos casos se faculta al trabajador a solicitar el cese de la conducta hostil o equiparar dicha conducta a un acto de despido indirecto. (...); (considerando quinto).

b) Actos hostiles previsto por la legislación nacional;

Conforme a lo establecido por el artículo 30 del (Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), serían los siguientes:

1. La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
2. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
3. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
5. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

6. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
7. Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

Consecuencias del acto hostil y formalidad previa

Como es de verse, el artículo 30 del (Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) ha establecido que para accionar en la vía judicial por actos de hostilidad, se debe cumplir con lo dispuesto en su último párrafo del artículo precitado, indicando que: “(...) El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.”

(Alva, 2016) señala que, de acuerdo a la respuesta obtenida por el escrito presentado, podrá accionar de la manera siguiente:

1. Si el empleador asume el error y desea revertir tal situación; el trabajador debería haber alcanzado la finalidad de su escrito (cese de actos hostiles) por lo que no ameritaría un proceso en la vía jurisdiccional
2. Si el empleador no responde dentro del plazo de los seis (06) días establecido por Ley; el trabajador podrá accionar en la vía judicial a fin de que el juez ordene el cese de los actos hostiles, a lo cual el empleador deberá adoptar las medidas correspondientes para ello.

3. Si el empleador justifica su actuar, en razones objetivas y razonables; el trabajador podrá accionar a la vía jurisdiccional a fin de que el juez ordene el cese de los actos hostiles; (p.22)

De lo mencionado en los puntos precedentes, se debe tener en cuenta que el trabajador se puede dar como despedido a fin de que reclame el pago de una indemnización, pues así lo habilita el artículo 30 de la LPCL al señalar los supuestos de actos de hostilidad equiparables al despido.

c) Plazo para accionar los actos hostiles

Para accionar todos los casos de despido, el legislador ha establecido el plazo de 30 días, ya indicado en el artículo 36 de la LPCL; sin embargo, para el caso de actos hostiles equiparables al despido, conviene remitirnos al artículo 57 del (D.S N° 01-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, 1996), el cual indica que: “el plazo de treinta 30 días naturales para accionar en caso de actos de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”

Despido incausado y el despido fraudulento creado por la jurisprudencia

a) Concepto

(Toribio, 2012) sobre el despido incausado señala que:

Se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique. Por último, se configura el despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado

por el engaño, contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputan al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

Por su parte, Blancas Bustamante sostiene lo siguiente: “Ésta es otra categoría de despido cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real. Se configura este supuesto, según lo indica, la Sentencia Tribunal Constitucional del 13 de marzo de 2003, cuando: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas” citado en el considerando décimo primero de la (Casación laboral N° 2228-2016, Lima, 2018).

b) Consecuencias del despido incausado y fraudulento

Mediante el (V Pleno Jurisdiccional Supremo, 2017) se estableció que en los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

2.3 Legislación sobre trabajadores de confianza en el Perú

Los trabajadores de confianza a diferencia de un trabajador común, poseen un elemento especial por el cual se da el inicio del vínculo laboral, esto es la confianza,

si bien el legislador no ha desarrollado esta figura en la normativa respectiva, sí lo ha intentado realizar el Tribunal Constitucional a través de sendos pronunciamientos;

DE BUEN lo define como “aquellos cuya actividad se relaciona de forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con su dirección, administración y vigilancia general” citado por (Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017, pág. 48).

De otro lado, el profesor Blancas define en términos generales al trabajador de confianza, el cual integra una categoría especial dentro de los trabajadores de la empresa, en razón de las funciones que cumple, colaborando directamente con el empleador en la dirección, organización y administración de su actividad económica. Citado por (Toyama, Jorge y Merzthal, Marilú, 2014, pág. 2)

Como es de verse, el trabajador de confianza mantiene una naturaleza distinta al trabajador común, pues éste debe estar en contacto directo con la vida y desarrollo de la empresa, conociendo secretos, manteniendo la confidencialidad, entre otros.

2.4 Trabajadores de confianza en el Sector Público

Los trabajadores de confianza del sector público, encuentran su regulación en la (Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, 2004), precisamente en el numeral 2 del artículo 4, indica que “El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta

disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.”; de acuerdo al citado artículo, el empleador es quien libremente designa a un trabajador de confianza y también lo remueve.

Designación del trabajador de confianza

La designación se realiza a través de un acto administrativo de naturaleza temporal, se debe precisar que estos cargos se encuentran exceptuados de algún tipo de concurso.

Derechos del trabajador de confianza

Los derechos de estos trabajadores se encuentran preestablecidos en el artículo 15 de la (Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, 2004), siendo los siguientes:

El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a:

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Remuneración.
- c) Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.
- d) Descanso vacacional.
- e) Permisos y licencias.
- f) Préstamos administrativos.
- g) Reclamo administrativo.
- h) Seguridad social de acuerdo a ley.
- i) Capacitación.
- j) Las demás que le señale la presente Ley o las leyes de desarrollo de esta Ley marco.

Extinción Del Vínculo

La forma de extinguir el vínculo laboral se encuentra regulado a través del artículo 22 de la (Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, 2004), el cual establece que la extinción puede darse por:

- a) Fallecimiento.
- b) Renuncia.
- c) Mutuo disenso.
- d) Destitución.
- e) Invalidez permanente que no le permita cumplir con sus funciones.
- f) Jubilación.
- g) Cese.

2.5 Trabajadores de confianza según la corte suprema de justicia

Que, a través de la (Casación Laboral N° 04217-2016, Lima, 2017) la Corte Suprema de justicia de la República, ha indicado lo siguiente:

CONSIDERANDO DÉCIMO TERCERO: Asimismo, también se tiene que en el artículo 34° concordante con el artículo 38° del Decreto Supremo antes mencionado, tampoco establece en relación con la **indemnización por despido arbitrario** ninguna diferencia de trato entre los **trabajadores de confianza** o de dirección; dentro del contexto antes descrito, los trabajadores (de planta y los de confianza) también gozan de la protección adecuada contra el despido arbitrario.

Siguiendo esa línea, en el considerando DÉCIMO CUARTO la Corte ha indicado que:

(...) al no relacionarse la pérdida de confianza con una causa, de carácter objetivo y, por tanto, susceptible de demostración, de cómo una motivación enteramente subjetiva, y hasta secreta, pues el empleador no estaba obligado a explicar ni, menos aún, a probar la suficiente de ella para disolver la relación laboral». Por estos motivos es que, para la doctrina mexicana señala que: «Será indispensable que el patrón pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza (...)); entendiendo por motivo razonable una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las casuales generales previstas en la Ley. En opinión de Néstor De Buen (1981), aludiendo al derecho del empleador de despedir al trabajador invocando «pérdida de confianza» sostiene que este derecho: “No atribuye a los patronos una facultad discrecional. En todo caso es necesario que exista un motivo objetivo”.

2.6 Trabajadores de confianza según el tribunal constitucional

Al respecto, a través de la (Sentencia, Exp. N.º 03501-2006-PA/TC, Lima, 2007) el Tribunal Constitucional ha definido particularidades que diferencian a los trabajadores de confianza respecto de los trabajadores comunes, tales como:

- 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 pública, 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. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del

derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.

h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N.° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al último párrafo del artículo 1 del Decreto Supremo N.° 004-2006-TR.

i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.° 012-92-TR, en su artículo 24, establece: “La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”. (Fundamento 11).

(Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017) cita algunos pronunciamientos que ha tenido el Tribunal constitucional, siendo los siguientes:

La sentencia N° 2358-2005-PA/TC en el cual al Trabajador de Confianza no le corresponde la reposición en su puesto de trabajo sino solamente la indemnización.

La sentencia N° 3501-2006-PA/TC el retiro de confianza es causa de despido, solamente si el trabajador fue promovido de un cargo de no confianza (común) podía ser repuesto en el cargo previo.

Sentencia N° 1042-2007-PA/TC donde la designación en un cargo de confianza es temporal, por tanto no hay estabilidad laboral.

La Sentencia N° 1581-2008-PA/TC indica la imposibilidad de reponer al trabajador despedido por pérdida de confianza. (p. 59)

2.7 El levantamiento de confianza

La confianza como presupuesto en la relación laboral

Dentro de la contratación de un trabajador de confianza, se debe tener en cuenta que dicha contratación surge debido a la necesidad del empleador de contar con un personal que se encargue en cumplir fielmente las obligaciones encomendadas, basándose dicha contratación en el principio de buena fe; esta buena fe basada en la confianza, muchas veces es usado de manera fraudulenta al momento de la culminación del vínculo laboral basado en la confianza, vulnerando con ello el derecho de éstos trabajadores, derechos como el de la estabilidad laboral cierta. (Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017, pág. 64)

Elementos que prueban la pérdida de confianza

En este punto, corresponde desarrollar la forma adecuada y propia de indicar una pérdida de confianza, para ello debemos tener en cuenta el motivo que origina el

posible cese de la relación contractual, es decir, tiene que haber un hecho que justifique una decisión futura, es así que para alegar una pérdida de confianza nos tendríamos que basar en fundamentos objetivos y razonables que justifique tal decisión de decidir culminar el vínculo contractual. (Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017)

Por otro lado, debemos indicar que para adoptar la decisión de la pérdida de confianza, esta debería basarse en el principio de causalidad, pues llevar a que el empleador adopte la decisión de levantar la confianza debe haber surgido de un accionar del trabajador, esto es causa – efecto, asimismo, esta decisión debe mantener su grado de proporcionalidad con el accionar del trabajador, ello a fin de evitar algún abuso de poder por parte del empleador. (Zaga, Miriam y Chayña, Iris, 2017)

La pérdida de confianza como causal de despido

El marco legal no prevé como supuesto de culminación del vínculo laboral al levantamiento de la confianza a un trabajador de esta naturaleza; sin embargo, prevé la posibilidad de que el empleador en uso de sus facultades pueda removerlo, es decir, quitarle la confianza al trabajador y con ello darse la culminación de la relación laboral; pues de la regulación nacional sobre la materia no advertimos un procedimiento ni causas objetivas que indiquen el procedimiento correcto de desvinculación de estos trabajadores; por lo que es necesario una regulación inmediata, a fin de otorgar una estabilidad cierta a los trabajadores de confianza, regulación que deberá comprender los supuestos de proporcionalidad.

2.8 El abuso del derecho en el despido de los trabajadores de confianza

Criterios para determinar el abuso del derecho

Teorías subjetivas

Las teorías subjetivas, a fin de identificar el abuso del derecho, atienden principalmente a la situación del sujeto que incurre en el abuso. Entre ellas, cabe distinguir las siguientes:

a) Intención de causar un perjuicio (animus nocendi): según esta posición incurre en abuso del derecho aquella persona que, sin salirse del marco de su derecho, lo ejercita con el fin de perjudicar a otro, con la voluntad de causar un daño, y lo consigue, criterio que ha sido receptado en varias legislaciones (Alemania, México, etc.). Dentro de esta posición hay dos variantes: una que considera que siempre que exista la intención de perjudicar, existe abuso del derecho; y la otra entiende que si, además del ánimo de perjudicar, existe el ánimo de lograr un beneficio para sí, no existe abuso del derecho. Se ha calificado esta teoría como peligrosa, en cuanto exige a la parte la prueba de algo muy difícil, como es la acreditación de las intenciones del agente. (Loutayf, 2015-II)

b) Comportamiento negligente: esta posición entiende que el acto abusivo se caracteriza por el comportamiento negligente del agente que incurre en el abuso, de cuya conducta derivan perjuicios para terceros; es decir, el titular del derecho ha obrado sin la atención y el cuidado necesarios para no lesionar los derechos de otros: cuando el titular obra con culpa grave ello es suficiente para calificar el abuso del derecho, porque se aplica el principio que equipara esa culpa al dolo; pero cuando la culpa es leve, hay algunas disidencias: algunos entienden que sólo se da el abuso

cuando existe “culpa grave”, pero, en general, se admite que la culpa leve es también suficiente para configurar el abuso.

La principal crítica que ha merecido esta teoría es que quita identidad al acto abusivo al identificarlo prácticamente con el acto ilícito. (Loutayf, 2015-II)

c) Falta de interés legítimo: esta posición caracteriza al acto abusivo como aquél que realiza el agente sin utilidad o interés apreciable y legítimo para el que lo realiza; porque si no hay interés o, más aún, cuando existe un interés ilegítimo, la justicia no puede prestar su apoyo para el ejercicio del derecho⁵⁶. El término “interés” se lo utiliza en un sentido amplio y no limitado al aspecto económico. Esta posición se inspira en la definición de Ihering que dice que los derechos son intereses jurídicamente protegidos.

Se ha criticado esta teoría porque los actos realizados sin interés alguno son excepcionales, ya que generalmente un interés guía a su autor. (Loutayf, 2015-II)

Teorías objetivas

Estas teorías se basan, para caracterizar el abuso del derecho, en aspectos de naturaleza objetiva. Así (Loutayf, 2015-II) menciona a la:

a) Ruptura del equilibrio: según esta posición existe abuso del derecho cuando la conducta del agente produce una ruptura del equilibrio de los intereses de los sujetos vinculados. Esta teoría ha sido sostenida por algunos doctrinarios franceses.

b) Ejercicio anormal de un derecho: esta posición considera que existe abuso cuando se ejercita un derecho en forma anormal, es decir, contrariando los fines de la norma que lo concede o los fines del ordenamiento jurídico,

contrariando el espíritu de la ley (criterio finalista o funcional), o en forma reñida con la buena fe, la moral y las buenas costumbres (criterio ético)

Teorías mixtas

(Loutayf, 2015-II) menciona que estas teorías consideran que renuncia a dar un criterio para caracterizar el abuso del derecho, y lo deja librado a la determinación por parte del juez en cada caso.

Ahora bien, acercándonos al caso que nos motiva a la investigación, tenemos al artículo 44 del (Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), el cual indica que: “Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior. En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.” Como se aprecia, el citado artículo indica que la Ley no ampara el abuso del derecho; del cual podríamos comprender que éste hace referencia además al momento de culminar la relación laboral de los trabajadores de confianza; pues como defiende este trabajo de investigación, todos los trabajadores sin importar la naturaleza deben contar con una estabilidad laboral cierta;

2.9 Situaciones que ameritan protección legal ante el despido arbitrario y su tipificación

Que, conforme se ha desarrollado en el presente trabajo de investigación, se observa un vacío en el marco normativo nacional, respecto de las razones objetivas por el cual se pueda dar por concluido una relación laboral con un trabajador de confianza.

Así pues, observamos que tampoco hay un dispositivo legal que indique que la pérdida de confianza es una causal de despido, si bien mediante jurisprudencia se han pronunciado sobre la viabilidad de un despido por el levantamiento de confianza en la que se deja a completa discrecionalidad del empleador dicha decisión, es necesario que se ponga un límite dicha facultad del empleador, es a razón de ello que se hace hincapié respecto a regular las situaciones que ameriten protección legal cuando el trabajador sea de confianza.

2.10 Definiciones Conceptuales

PROTECCIÓN LEGAL: PROTECCIÓN: Acción y efecto de proteger (resguardar, defender o amparar a algo o alguien). (Perez, Julian; Merino, María, 2013) concluimos que protección legal sería la acción y efecto de proteger mediante Ley.

ABUSO DEL DERECHO: Dice Spota que el abuso del derecho significa “que una persona ejerce su prerrogativa jurídica o un derecho subjetivo, pero desviando los finalismos éticos, sociales o económicos que el derecho objetivo ha tenido en cuenta para otorgar o amparar esa prerrogativa jurídica o ese derecho subjetivo. Citado por (Loutayf, 2015-II)

GESTANTE: Mujer en **estado de gravidez**, desde la fecundación hasta el parto. (Morales, Sabrina; Guibovich, Alex; Yabás, Maribel, 2014)

ACCIDENTE DE TRABAJO: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la

ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Reglamento de Ley N° 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012)

DECISIONES POLÍTICAS PARTIDARIAS: Las decisiones políticas son las decisiones que se expresan en forma de acciones y medidas políticas, programas y presupuestos gubernamentales, y desde luego, en votos durante las elecciones (Diccionario Electoral)

DESPIDO: Terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador. (Neves, 2015)

DESPIDO ARBITRARIO: Se genera por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio (Alva, 2016)

DESPIDO NULO: Es aquel despido que vulnera o afecta derechos fundamentales y es en esa medida (que afecta derechos primarios constitucionales) (Alva, 2016)

DESPIDO INCAUSADO Y FRAUDULENTO: el despido incausado es aquel despido efectuado de manera verbal o escrita pero sin expresión de causa; mientras que el despido fraudulento es aquel despido efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño (Alva, 2016)

DESPIDO JUSTIFICADO: Es aquel que se ha producido en estricto cumplimiento de la Ley (Corporación Peruana de Abogados, S.F)

CONFIANZA: Esperanza firme que una persona tiene en que algo suceda, sea o funcione de una forma determinada, o en que otra persona actúe como ella desea.

EMPLEADO DE CONFIANZA: Comprende al personal del empleo público que desempeña cargo técnico o político y que goza de la confianza directa del funcionario público quien lo designa. Pueden ser designados en estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la Administración Pública y de la materia que requiera la entidad. También pueden ser

considerados como empleados de confianza aquellos que realizan actividades y laboran en el entorno del funcionario público. (Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, 2004)

SECTOR PÚBLICO:

Se llama sector público al conjunto que forman las corporaciones, las instituciones y las oficinas del Estado. Debido a que el Estado es una forma de organización de la sociedad, se entiende que aquello que es estatal es público, en el sentido de que no pertenece a una persona o una empresa sino que es propiedad de todos los habitantes. (Perez, Julian; Gardey, Ana, 2016)

2.11 Hipótesis de Investigación.

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

2.4.2. Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Existe relación directa entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Existe relación directa entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Existe relación directa entre la toma de decisiones político partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

El diseño metodológico es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente la variable, porque no se hará ninguna manipulación de las variables, y se aplicará el instrumento en un mismo momento a la población objeto de estudio. “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en lo que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 149)

3.1.1 Tipo

La investigación es de tipo básica porque se toma como campo de investigación las entidades públicas. Según el CONCYTEC señala es aquella que “Está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes. (Congreso de la Republica, 2018)

Es de nivel correlacional, porque permitirá describir las características del desempeño docente y su relación con las habilidades gerenciales que tienen el personal directivo de las instituciones educativas. “Asocia variables mediante un patrón predictivo para un grupo o población. Tiene por finalidad conocer la relación

o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 81)

3.1.2. Enfoque

La presente investigación es de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) cualitativo, porque se utilizó información sobre la literatura y doctrina de los trabajadores de confianza y su protección legal; es cuantitativo, por cuanto se recolectó información y se sometió al análisis de datos para la demostración del establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos y la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones de la investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2003, pág. 64).

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Por población se comprende al conjunto total de personas, grupos, instituciones, hechos, fenómenos o cosas que son objeto de investigación, en la presente investigación la población corresponde a los trabajadores de confianza de las municipalidades distritales, provinciales y, trabajadores de confianza del gobierno regional de Lima, sumando un total de 62 encuestados.

3.2.2 Muestra

Se ha considerado una muestra no probabilística por conveniencia que se encuentra dividido de la manera siguiente:

Organismo estatales/ gobierno locales	N°
Gobierno regional	06
Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho	08
Municipalidad Distrital de Huaura	08
Municipalidad Distrital de Santa María	08
Municipalidad Distrital de Hualmay	08
Municipalidad Distrital de Végueta	08
Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin	08
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	08
TOTAL	62

Fuente: Planilla Mensual de pagos PLAME (2019)

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V ₁ Protección legal	Defensa respecto de una materia mediante un dispositivo legal	Materia que se encuentra regulado en las normas internas o externas de un país.	Abuso del derecho	1	Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público Autor: Caro (2019)
				2	
			Estado de gravidez	3	
				4	
			Accidente de trabajo	5	
				6	
Decisiones políticas partidarias	7				
	8				
V ₂ Despido laboral en el sector público	Despido que en los trabajadores de confianza no guarda un procedimiento regulado y, mucho menos las causas o situaciones que conlleven a que el empleador realice el levantamiento de confianza	El empleador hace abuso del derecho al realizar el despido laboral de un trabajador de confianza sin haber elementos que prueben la pérdida de confianza de manera objetiva y razonable,	Despido arbitrario	9	
			Despido Nulo	10	
			Despido incausado	11	
			Despido justificado	12	

3.4. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos utilizados para la presente investigación se muestran a continuación

3.4.1. Técnicas a emplear

- Recopilación de datos e información de expedientes
- Análisis jurisprudencial
- Análisis documental
- Encuesta

3.4.2. Descripción de los instrumentos:

- **Encuestas:** Este instrumento cuenta con un cuestionario de preguntas obtenida de las variables e indicadores identificados en el cuadro de operacionalización de variables.
- **Análisis jurisprudencial:** análisis de sentencias del Tribunal constitucional
- **Uso del internet:** se recurrió con la finalidad de obtener datos teórico – científicas recientes con relación a la problemática descrita en esta investigación (tesis nacional e internacional).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Cuando se alude a técnicas para recolección de datos, se refiere a que procedimientos concretos se emplean para captar información. Técnica es el conjunto de procedimientos de que se sirve la ciencia para actuar

Primero: Se seleccionó las fuentes bibliográficas (libros, revistas, sentencias) a fin de realizar la recolección de los datos requeridos. Asimismo, se consideró las normas legales nacionales.

Segundo: Se aplicó la técnica de la observación documental para recoger los datos referidos al análisis de la Sentencias emitidas por el TC. Para ello se hizo uso de la ficha de observación documental, para cada sentencia, donde se plasmó sus datos relevantes.

Tercero: Finalmente se procedió al análisis e interpretación de los datos obtenidos, esto considerando como parámetros del sistema de unidades y ejes por tratarse de una investigación de corte cualitativa. Agregar los momentos: 1 la aplicación del cuestionario y 2 la elaboración de base de datos, tablas y figuras 3
Análisis descriptivo e inferencial de los resultados

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Características demográficas

En la tabla 1 se observa las características demográficas y laborales de la población de estudio, es así que se tienen a 19 trabajadores que representa el 30,6% que se encuentran en la edad de 41 a 50 años de edad en ese sentido, las mayores edades se encuentran en las primeras edades de la adultez. Se tienen estadísticos descriptivos como la edad promedio de 41 años, y edad mínima de 23 y edad máxima de 65 años.

Por otro lado 44 trabajadores públicos de confianza que representan el 71% son de sexo femenino y 18 servidores públicas de esta condición que representan el 29,0%.

En cuanto a su cargo laboral, se tienen 28 trabajadores que representan el 45,2% son jefes de oficina y áreas administrativas en su mayoría

Tabla 1. Características demográficas y laborales de la población de estudio

EDAD	f	%
Menor a 30 años	15	24,2
De 31 a 40 años	18	29,0
De 41 a 50 años	19	30,6
De 51 a 60 años	6	9,7
De 61 a mas	4	6,5

SEXO	f	%
Masculino	18	29
Femenino	44	71
CARGO LABORAL	f	%
Gerentes y subgerentes	21	33,9
Jefes de áreas/oficinas	28	45,2
Personal administrativo ./especialistas	8	12,8
Procurador/asesor legal	5	8,1
TOTAL	62	100

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

4.2 Análisis descriptivo de las variables

Resultados de la variable: Protección Legal

Tabla 2. Dimensiones de la Variable Protección Legal

Dimensiones de Protección Legal	NO		SI		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Abuso de derecho	24	38,7	38	61,3	62	100
Estado de gravidez	15	24,2	47	75,8	62	100
Accidente de trabajo	10	16,1	52	83,9	62	100
Toma de decisiones políticas	28	45,2	34	54,8	62	100

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

De acuerdo a la tabla, se observa las cuatro dimensiones estudiadas en la investigación de los cuales los resultados indican que las mayores puntuaciones se ubican en las respuestas que **SI** considera necesaria la protección legal de los trabajadores (as) de confianza a fin de evitar el abuso del derecho frente a un posible despido laboral (61,3%, por su estado de gestación (75,8%), sufrir accidente de trabajo (83,9%) y ser afectado por una decisión política partidaria (54,85). Por otro lado, es preciso señalar que en cuanto a toma de decisiones partidarias los porcentajes en comparación a las demás dimensiones es el más alto con 45,2% son del **NO** esto refiere a que la contratación de ellos por ser de confianza aceptan tales decisiones partidarias.

Para una mejor visualización de los resultados se presenta el grafico siguiente:

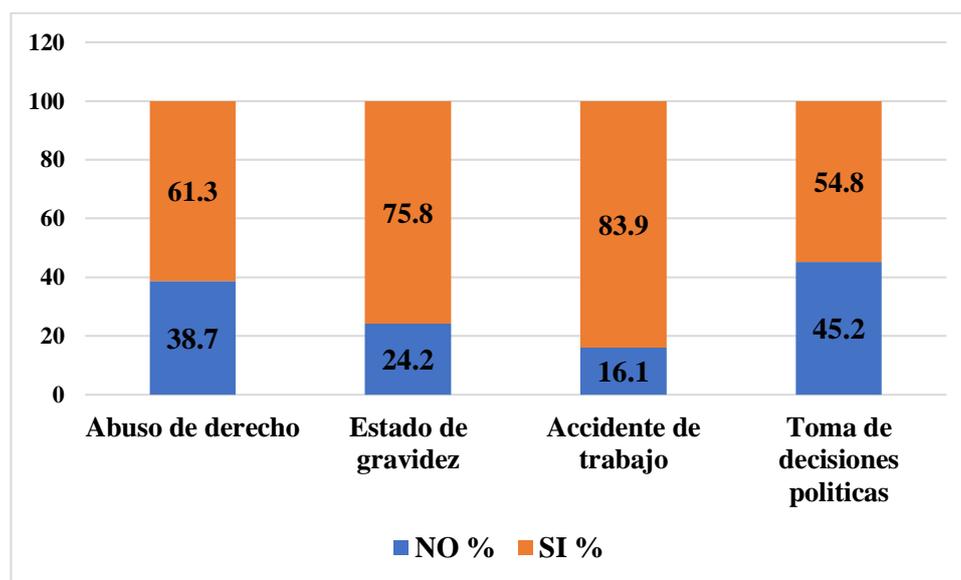


Figura 1. Dimensiones de la Variable: Protección legal en porcentajes

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Resultados de la variable: Despido laboral

Tabla 3. Dimensiones de la Variable Despido Laboral.

Dimensiones de	NO		SI		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Despido Arbitrario	16	25,8	46	74,2	62	100
Despido Nulo	19	30,6	43	69,4	62	100
Despido Incausado	21	33,9	41	66,1	62	100
Despido Injustificado	15	24,2	47	75,8	62	100

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

De acuerdo a la tabla, se observa las cuatro dimensiones de la variable Despido Laboral, las mayores puntuaciones se encuentran en las respuestas de **SI** debe existir regulación procedimental ante: culminación de relación laboral del trabajador de confianza (74,2%), al derecho de trabajo de los servidores de confianza (69,4%), ante despido incausado o sin motivo de los trabajadores de confianza (66,1%) y regulación normativa para evitar el despido injustificado (75,8%).

Por otro lado, es preciso señalar que en cuanto al despido los porcentajes en comparación a las demás dimensiones es el más alto con 33,9% son del **NO** esto refiere a ante la contratación de ellos por ser de confianza aceptan despidos sin motivos.

Para una mejor visualización de los resultados se presenta el grafico siguiente:

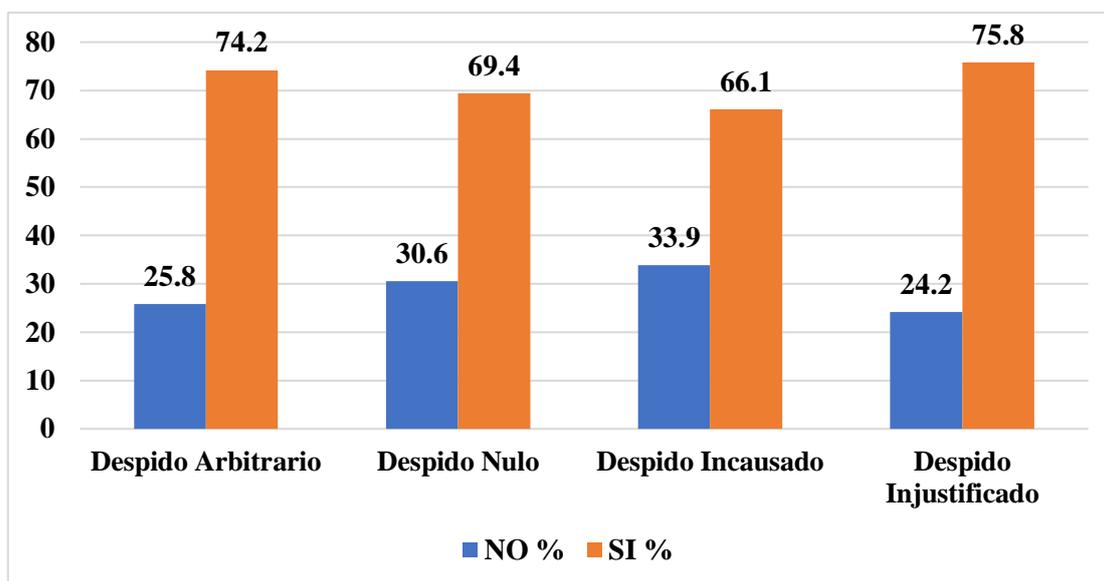


Figura 2. Dimensiones de la Variable: Despido Laboral en porcentajes.

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

4.3 Contrastación de la Hipótesis

4.3.1 Hipótesis General

Formulación de la hipótesis general para contrastar

Ha : Existe relación significativa entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Ho : No existe relación significativa entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Establecer nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor $\alpha = 5 \%$, para lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula (H_0) Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a)

Elección de la prueba estadística

El estadístico de prueba fue Chi cuadrado de Pearson, dado que este estadístico es apropiado para cuando los datos tienen una distribución normal y las respuestas son dicotómicas. El procedimiento chi cuadrado determina la relación o no de las variables en este caso protección legal y despido laboral y los resultados del cruce de frecuencias y porcentajes ordenadas en la tabla de contingencia. Obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 4. Tabla de contingencia del cruce de protección legal y despido laboral de la población de estudio.

	Despido laboral		Total	
	No	Si		
Protección legal	No	6	21	
		24,2%	9,7%	33,9%
Total	Si	34	41	
		11,3%	54,8%	66,1%
		22	62	
		35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019

Se predice en la tabla que el 54,8% del total de la población señala que SI es necesario la protección legal para evitar el posible despido laboral y por lo tanto SI debe existir regulación legal ante el despido laboral de los trabajadores públicos de confianza.

Tabla 5. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Protección legal y Despido Laboral

	Despido laboral	
	Chi cuadrado	17,922
Protección legal	gl	1
	Sig.	,000*

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Conclusión:

Si analizamos la tabla de resultados de prueba de chi cuadrado de Pearson (17,922), se observa una significancia bilateral de ,000 que está por debajo del nivel de error permisible ($\alpha = 0,05$). Entonces se concluye que existe evidencias estadísticas suficientes para rechazar la hipótesis nula (No existe relación significativa entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público) y por tanto a un 95% de confianza se puede afirmar que *Existe relación significativa entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público*, quedando demostrada la hipótesis general y cuyos resultados dan respuesta al objetivo general planteado.

4.3.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

Formulación de la hipótesis

Ha : Existe relación significativa entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Ho : No Existe relación significativa entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Establecer nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor $\alpha = 5 \%$, para lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula (Ho) Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (Ha)

Elección de la prueba estadística

El estadístico de prueba fue Chi cuadrado de Pearson, dado que este estadístico es apropiado para cuando los datos tienen una distribución normal y las respuestas son dicotómicas. El procedimiento chi cuadrado determina la relación o no de las variables en este caso protección legal y despido laboral y los resultados del cruce de frecuencias y porcentajes ordenadas en la tabla de contingencia. Obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 6. Tabla de contingencia del cruce de Abuso de derecho y Despido Laboral

		Despido laboral		Total
		No	Si	
Abuso del derecho	No	17 27,4%	7 11,3%	24 38,7%
	Si	5 8,1%	33 53,2%	38 61,3%
Total		22 35,5%	40 64,5%	62 100,0%

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Se predice en la tabla que el 53,2% del total de la población señala que SI es necesario la protección legal para evitar el abuso del derecho frente al posible despido laboral y por lo tanto SI debe existir regulación legal ante el despido laboral de los trabajadores públicos de confianza.

Tabla 7. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Abuso del derecho y Despido

Laboral

		Despido laboral
Chi cuadrado		21,374
Abuso del derecho	gl	1
Sig.		,000*

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Conclusión:

Si analizamos la tabla de resultados de prueba de chi cuadrado de Pearson (21,374), se observa una significancia bilateral de ,000 que está por debajo del nivel de error permisible ($\alpha = 0,05$). Entonces se concluye que existe evidencias estadísticas suficientes para rechazar a hipótesis nula (No Existe relación significativa entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.) y por tanto a un 95% de confianza se puede afirmar que *Existe relación significativa entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público*, quedando demostrada la hipótesis específica 1 y cuyos resultados dan respuesta al objetivo específico señalado.

Hipótesis específica 2:

Formulación de la hipótesis

Ha : Existe relación significativa entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Ho : No Existe relación significativa entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Establecer nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor $\alpha = 5\%$, para lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula (H_0) Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a)

Elección de la prueba estadística

El estadístico de prueba fue Chi cuadrado de Pearson, dado que este estadístico es apropiado para cuando los datos tienen una distribución normal y las respuestas son dicotómicas. El procedimiento chi cuadrado determina la relación o no de las variables en este caso protección legal y despido laboral y los resultados del cruce de frecuencias y porcentajes ordenadas en la tabla de contingencia. Obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 8. Tabla de contingencia del cruce de Estado de Gravidéz y Despido Laboral

		Despido laboral		Total
		No	Si	
Estado de gravidez	No	9 14,5%	6 9,7%	15 24,2%
	Si	13 21,0%	34 54,8%	47 75,8%
Total		22 35,5%	40 64,5%	62 100,0%

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Se predice en la tabla que el 54,8% del total de la población señala que SI se debe proteger a la madre embarazada y por lo tanto SI debe existir regulación legal ante el despido laboral en casos de gravidez de la trabajadora de confianza del sector público.

Tabla 9. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Estado de gravidez y Despido

Laboral

		Despido laboral
	Chi cuadrado	5,195
Estado de gravidez	gl	1
	Sig.	,023*

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Conclusión:

Si analizamos la tabla de resultados de prueba de chi cuadrado de Pearson (5,195), se observa una significancia bilateral de ,023 que está por debajo del nivel de error permisible ($\alpha = 0,05$). Entonces se concluye que existe evidencias estadísticas suficientes para rechazar a hipótesis nula (No Existe relación significativa entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.) y por tanto a un 95% de confianza se puede afirmar que *Existe*

relación significativa entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, quedando demostrada la hipótesis específica 2 y cuyos resultados dan respuesta al objetivo específico señalado.

Hipótesis específica 3:

Formulación de la hipótesis

Ha : Existe relación significativa entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Ho : No Existe relación significativa entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Establecer nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor $\alpha = 5 \%$, para lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula (Ho) Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (Ha)

Elección de la prueba estadística

El estadístico de prueba fue Chi cuadrado de Pearson, dado que este estadístico es apropiado para cuando los datos tienen una distribución normal y las respuestas son dicotómicas. El procedimiento chi cuadrado determina la relación o no de las variables en este caso protección legal y despido laboral y los resultados del cruce de frecuencias y porcentajes ordenadas en la tabla de contingencia. Obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 10. Tabla de contingencia del cruce de accidente de trabajo y Despido Laboral

		Despido laboral		Total
		No	Si	
Accidente de trabajo	No	7	3	10
		11,3%	4,8%	16,1%
Total	Si	15	37	52
		24,2%	59,7%	83,9%
		22	40	62
		35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Se predice en la tabla que el 59,7% del total de la población señala que SI es necesario la protección legal ante los accidentes de trabajo frente al posible despido laboral y por lo tanto SI debe existir regulación legal que norme estos casos que pueden estar sujetos de los trabajadores de confianza del sector público.

Tabla 11. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Accidente de trabajo y Despido Laboral.

		Despido laboral
Accidente de trabajo	Chi cuadrado	6,205
	gl	1
	Sig.	,013 ^{*,b}

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Conclusión:

Si analizamos la tabla de resultados de prueba de chi cuadrado de Pearson (6,205), se observa una significancia bilateral de ,013 que está por debajo del nivel de error permisible ($\alpha = 0,05$). Entonces se concluye que existe evidencias estadísticas suficientes para rechazar a hipótesis nula (No Existe relación significativa entre los accidentes de trabajo y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.) y por tanto a un 95% de confianza se puede afirmar que *Existe relación significativa entre los accidentes de trabajo y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público*, quedando demostrada la hipótesis específica 3 y cuyos resultados dan respuesta al objetivo específico señalado.

Hipótesis específica 4:

Formulación de la hipótesis

Ha : Existe relación significativa entre la toma de decisiones políticas partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Ho : No Existe relación significativa entre la toma de decisiones políticas partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Establecer nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor $\alpha = 5\%$, para lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula (H_0) Si valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a)

Elección de la prueba estadística

El estadístico de prueba fue Chi cuadrado de Pearson, dado que este estadístico es apropiado para cuando los datos tienen una distribución normal y las respuestas son dicotómicas. El procedimiento chi cuadrado determina la relación o no de las variables en este caso protección legal y despido laboral y los resultados del cruce de frecuencias y porcentajes ordenadas en la tabla de contingencia. Obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 12. Tabla de contingencia del cruce de Toma de decisiones político partidarias y Despido Laboral

		Despido laboral		Total
		No	Si	
Toma de decisiones políticas partidarias	No	16 25,8%	12 19,4%	28 45,2%
	Si	6 9,7%	28 45,2%	34 54,8%
Total		22 35,5%	40 64,5%	62 100,0%

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Se predice en la tabla que el 45,2% del total de la población señala que SI es necesario la protección legal ante inadecuadas decisiones político partidarias ante el despido laboral y por lo tanto SI debe existir regulación legal que norme estos casos que pueden estar sujetos de los trabajadores de confianza del sector público.

Tabla 13. Prueba de Chi-cuadrado de Pearson de Toma de decisiones político partidarias y Despido Laboral

		Despido laboral
	Chi cuadrado	10,463
Toma de decisiones políticas partidarias	gl	1
	Sig.	,001*

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Fuente: Cuestionario sobre la protección legal y despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, 2019.

Conclusión:

Si analizamos la tabla de resultados de prueba de chi cuadrado de Pearson (10,463), se observa una significancia bilateral de ,001 que está por debajo del nivel de error permisible ($\alpha = 0,05$). Entonces se concluye que existe evidencias estadísticas suficientes para rechazar a hipótesis nula (No Existe relación significativa entre la toma de decisiones políticas partidarias y el despido laboral de los trabajadores de

confianza del sector público.) y por tanto a un 95% de confianza se puede afirmar que *Existe relación significativa entre la toma de decisiones políticas partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público*, quedando demostrada la hipótesis específica 4 y cuyos resultados dan respuesta al objetivo específico señalado.

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Habiendo realizado un minucioso estudio sobre la necesidad de regular aquellas SITUACIONES QUE AMERITAN PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, corresponde analizar nuestras hipótesis de investigación, para lo cual se planteó el objetivo general siguiente: Determinar la relación que existe entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.

Respecto a este objetivo tenemos que el 54.8 % señala que sí es necesario la protección legal para evitar el posible despido y un 24,2 % señalaron todo lo contrario (Tabla 5), esto implica que sí existe una relación entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza. Por lo tanto es necesario establecer aquellas situaciones de protección legal para los trabajadores de confianza frente al despido laboral. A fin de garantizar lo que dispone el artículo 22 de la constitución política del Perú, pues señala que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (**Constitución Política del Perú, 1993**). En ese extremo, la carta magna no discrimina a los trabajadores de confianza respecto de los trabajadores comunes, por tanto, es necesaria una regulación en su defensa sobre el despido laboral. Por otro lado (**Rivas, 2008**) en su investigación concordante con la nuestra refiere que los sujetos

trabajadores que en la práctica ocupan cargos de confianza, enfrentan desventajas conceptuales en relación con otros empleados; puesto que arriesgan su estabilidad laboral al someterla al mismo nivel de inestabilidad que enfrenten los directores, jefes o patronos que les delegan tal categoría de confianza.

Ahora bien, respecto al primer objetivo específico que señala: Identificar la relación que existe entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, se obtuvo que un 53,2% manifiesta que sí es necesario la protección legal para evitar el abuso del derecho frente al posible despido laboral (tabla 07) y por lo tanto sí debe existir regulación legal ante el despido laboral de los trabajadores de confianza. (Loutayf, 2015-II) refiere que abuso del derecho es la acción de aquella persona que, sin salirse del marco de su derecho, lo ejercita con el fin de perjudicar a otro, con la voluntad de causar un daño, y lo consigue, criterio que ha sido receptado en varias legislaciones (Alemania, México, etc.) en ese sentido, a fin de evitar aquel exceso de poder del empleador, es necesario la protección legal de los trabajadores de confianza del sector público.

Respecto al segundo objetivo específico: Identificar la relación que existe entre la situación o estado de gravidez y el despido laboral de las trabajadoras de confianza del sector público, a este objetivo tenemos como respuesta lo señalado en la tabla 09, pues indicaron: un 54,8% que sí es se debe proteger a la madre embarazada y por lo tanto sí debe existir regulación legal ante el despido laboral en casos de gravidez de la trabajadora de confianza del sector público, a ello señalamos que el (**Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997**) a través de su literal e) del artículo 29 establece que es nulo el

despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. (...); si bien la norma no excluye su aplicabilidad para los trabajadores de confianza, aún queda la incertidumbre de si esto será acogido o no por el empleador, pues en uso de su facultad discrecional aún podría alegar la pérdida de confianza para suponer un despido laboral, he ahí la necesidad de regular un marco normativo para la protección de las trabajadoras de confianza en estado de gestación.

Respecto al tercer objetivo específico: Identificar relación que existe entre los accidentes de trabajo y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, a este objetivo tenemos como respuesta lo señalado en la tabla 11, pues indicaron: un 59,7% que sí es necesario la protección legal ante los accidentes de trabajo frente al posible despido laboral y por lo tanto sí debe existir regulación legal que norme estos casos. Pues un trabajador de confianza que se accidente realizando labores ordenadas por su empleador no encuentra amparo legal en la actualidad razón por la cual se hace relevante y necesario que se regule su protección a fin de emparejarlo frente al poder decisorio del empleador.

Respecto al cuarto objetivo específico: Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones político partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, a este objetivo tenemos como respuesta lo señalado en la tabla 12, pues indicaron: un 54,8 % que sí es necesario la protección legal ante inadecuadas decisiones político partidarias ante el despido laboral y por lo tanto sí debe existir regulación que norme estos casos que puedan estar sujetos los

trabajadores de confianza del sector público. Pues es necesaria su regulación a fin de evitar las decisiones subjetivas en la toma de decisión del empleador.

5.2. Conclusiones

Entonces, efectuada la evaluación, contrastación y discusión de las hipótesis de trabajo, se puede concluir en los siguientes alcances:

- El estudio tuvo como edad promedio de trabajadores de confianza los 41 años, además que el 71 % de la población es del sexo femenino.
- Que Sí se considera necesaria la protección legal de los trabajadores (as) de confianza a fin de evitar el abuso del derecho frente a un posible despido laboral (61,3%, por su estado de gestación (75,8%), sufrir accidente de trabajo (83,9%) y ser afectado por una decisión política partidaria (54,85 %).
- Que Sí debe existir regulación procedimental ante: culminación de relación laboral del trabajador de confianza (74,2%), al derecho de trabajo de los servidores de confianza (69,4%), ante despido incausado o sin motivo de los trabajadores de confianza (66,1%) y regulación normativa para evitar el despido injustificado (75,8%).
- Existe relación entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público
- En cuanto a la hipótesis general se demostró que entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público existe un nivel de significancia del 95 %.
- En cuanto a las hipótesis específicas 1, 2, 3, 4 se demostró que su nivel de significancia es del 95 %.

5.3. Recomendaciones

Se recomienda una regulación respecto de la protección de los trabajadores de confianza frente al despido laboral, ante ello se plantea la propuesta normativa siguiente:

Artículo 1.- los trabajadores de confianza del sector público son contratados en virtud a su capacidad intelectual con un agregado a la confianza brindada por el empleador, a razón de ello se encuentran protegidos frente al abuso del derecho contra el despido laboral;

No basta con alegar el levantamiento de confianza en los casos siguientes:

- a) Cuando la trabajadora de confianza se encuentre en estado de gestación.
- b) Cuando el trabajador de confianza por una cuestión de sus propias labores o atendiendo una disposición superior sufra un accidente de trabajo que le dificulte proseguir con sus labores de manera inmediata.
- c) Cuando se compruebe que la decisión fue adoptada por razón de política electoral o simpatías políticas.

Para el caso de sector público, las situaciones señaladas como protección frente al despido laboral se dan mientras dure el periodo de gobiernos, debiéndose tener en cuenta el plazo del periodo de prueba ya establecido por la Ley.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Alva, A. (2016). *Despido Laboral Nuevos Criterios Jurisprudenciales* . Miraflores: Gaceta Jurídica.

Ávalos, O. (2012). *El Amparo Laboral*. Surquillo - Lima - Perú: Gaceta Constitucional.

Bravo, M. (Agosto de 2012). Análisis Jurídico de los Trabajadores de Confianza de la Ley Federal del Trabajo . *Análisis Jurídico de los Trabajadores de Confianza de la Ley Federal del Trabajo* . Aragon, México: Universidad Nacional Autónoma de México .

Cáceres, J. (Julio de 2014). *La Remuneración como Derecho Fundamental a Propósito de la Delimitación de su Contenido Esencial* . Obtenido de La Remuneración como Derecho Fundamental a Propósito de la Delimitación de su Contenido Esencial : http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/352/2014/07/articulo_joel_caceres.pdf

Casación Laboral N° 16400 - 2014 Lima, 16400 - 2014 Lima (Corte Suprema 9 de junio de 2016).

Casación laboral N° 2228-2016, Lima, 2228-2016, Lima (Corte Suprema 25 de abril de 2018).

Casación Laboral N° 04217-2016, Lima, N° 04217-2016, Lima (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú 16 de Mayo de 2017).

Casación N° 4385-2015, Huancavelica, Casación N° 4385-2015, Huancavelica (Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de la República 14 de Octubre de 2016).

Concha, C. (2014). *Aálisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional. Aálisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional*. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú - Escuela de Posgrado .

Constitución Política del Perú. (30 de Diciembre de 1993). Lima, Perú.

Corporación Peruana de Abogados. (S.F). *El Despido Injustificado en el Perú*. Obtenido de <https://www.abogadosempresariales.pe/el-despido-injustificado-en-el-peru/>

D.S N° 01-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. (26 de enero de 1996). Diario Oficial el Peruano. *Diario Oficial el Peruano*, 137063-137070. Lima, Perú.

Diario Oficial el Peruano. (10 de 20 de 2018). *Diario Oficial el Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-delimitan-casos-dano-moral-producto-del-despido-66931.aspx>

Diccionario Electoral . (s.f.). *Decisión Política*. Obtenido de <http://diccionario.inep.org/D/DECISION-POLITICA.html>

Estela, J. (2016). *El Personal de Confianza en la Administración Pública, su Competitividad y el Aparente Desamparo Laboral como Gestor Social*. Lambayeque: Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo".

Exp. N° 06144-2014-PA/TC, Cajamarca, Exp. N° 06144-2014-PA/TC, Cajamarca (Tribunal Constitucional 22 de Agosto de 2018).

Hernández, Fernández, y Baptista. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. México, México: Mc Graw-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. (19 de Febrero de 2004). Diario Oficial el Peruano. 262545-262550. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf

Loutayf, R. (2015-II). *Abuso del Derecho*. Obtenido de http://www.acaderc.org.ar/abuso-del-derecho/at_download/file

Marceth, Marcela y Bogantes, Gerardo. (2006). *La Pérdida de Confianza como causal de Despido en el Régimen Jurídico Laboral Costarricense: Análisis Doctrinario y Jurisprudencial*. San José: Universidad Estatal a Distancia.

Morales, Sabrina; Guibovich, Alex; Yabás, Maribel. (octubre-diciembre de 2014). *Psicoprofilaxis Obstétrica: actualización, definiciones y conceptos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v14n4/a10v14n4.pdf>

Morón, W. (2017). *La Protección Frente al Despido Arbitrario del Trabajador de Confianza en el Sector Público y Privado*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

Neves, J. (2 de julio de 2015). *El Despido en la Legislación y en la Jurisprudencia del Tribunal*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5279053.pdf>

Paredes, J. (15 de Mayo de 2012). *La Estabilidad Laboral en el Perú - Poder Judicial del Perú*. Obtenido de *La Estabilidad Laboral en el Perú - Poder Judicial del*

Perú:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJ_AP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERE&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb

Perez, Julian; Gardey, Ana. (2016). *Definición de Sector Público - qué es, significado y concepto*. Obtenido de <https://definicion.de/sector-publico/>

Perez, Julian; Merino, María. (2013). *Definición de Protección - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de <https://definicion.de/proteccion/>

Reglamento de Ley N° 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo. (25 de abril de 2012). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú.

Rivas, J. (2008). *Análisis Jurídico de la Falta de una Regulación Específica del Sujeto de Trabajo Denominado Trabajador de Confianza en la Legislación Guatemalteca*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Ruiz, J. (10 de Mayo de 2013). *Análisis Jurisprudencial*. Obtenido de Análisis Jurisprudencial:

http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf

Sentencia, Exp. N.° 03501-2006-PA/TC, Lima, Exp. N.° 03501-2006-PA/TC, Lima (Tribunal Constitucional del Perú 15 de Marzo de 2007).

Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (27 de Marzo de 1997). Diario Oficial el Peruano. 147995-148004.

Toribio, T. (15 de mayo de 2012). *Reposición por Despido Incausado y Fraudulento*.
Obtenido de

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/17f65d804b44620d950595501dddbb53/D_Juridica_150512.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=17f65d804b44620d950595501dddbb53

Toyama, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Surquillo - Lima - Perú: El Búho E.I.R.L.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un Enfoque Teórico Práctico*. Surquillo - Lima - Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, Jorge y Merzthal, Marilú. (13 de Mayo de 2014). *Reflexiones sobre el Tratamiento Jurisprudencial del Personal y de Confianza*. Obtenido de Reflexiones sobre el Tratamiento Jurisprudencial del Personal y de Confianza : <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10851/11357>

V Pleno Jurisdiccional Supremo. (4 de agosto de 2017). Lima, Perú.

Zaga, Miriam y Chayña, Iris. (29 de Noviembre de 2017). *Análisis de la Pérdida de Confianza como Causal Despido en la Relación Laboral en el Perú*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Zapata, D. (2018). *La Evolución dela Protección frente al Despido de los Trabajadores de Confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Anexos

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
SITUACIONES QUE AMERITAN PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	a. ¿Qué relación existe entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?	1. Determinar la relación que existe entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público	1. Existe relación directa entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.	<p>VARIABLE 1:</p> <p>PROTECCIÓN LEGAL</p> <p>INDICADORES:</p> <p>Instrumento normativo</p> <p>- Derecho al trabajo</p> <p>- regulación objetiva</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Diseño Metodológico</p> <p>No experimental</p> <p>1. Tipo:</p> <p>básica</p> <p>2. Enfoque:</p> <p>Mixto (cualitativo, cuantitativo)</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la situación o estado de gravedad y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones político partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la situación o estado de gravedad y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p> <p>3. Identificar relación que existe entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones político partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación directa entre la situación de abuso del derecho y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p> <p>2. Existe relación directa entre la situación o estado de gravedad y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p> <p>3. Existe relación directa entre los accidentes ocupacionales y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p> <p>4. Existe relación directa entre la toma de decisiones político partidarias y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>DESPIDO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO</p> <p>INDICADORES:</p> <p>- Despido arbitrario</p> <p>- Despido nulo</p> <p>- Despido incausado</p> <p>- Despido Justificado</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población</p> <p>Los trabajadores de confianza de las municipalidades distritales, provinciales y, trabajadores de confianza del gobierno regional de Lima y dela UNJFSC.</p> <p>TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS:</p> <p>Recopilación de datos e información de expedientes</p> <p>- Análisis jurisprudencial</p> <p>- Análisis documental</p> <p>- Encuestas</p>

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO (A)

Edad: _____ Sexo: M () F () Cargo: _____

II. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LA PROTECCIÓN LEGAL Y DESPIDO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PÚBLICO

Autor: Caro (2019)

A continuación usted encontrará un conjunto de preguntas acerca de las situaciones que ameritan la protección legal de los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público, el cual deberá responder según su apreciación con la mayor veracidad y exactitud su respuesta.

Recuerde que su sinceridad es muy importante, recuerde que no hay respuestas buenas ni malas, y asegúrese de contestar todas marcando con (x) una sola opción por pregunta.

Respuesta	No	Sí
puntos	1	2

N°	PREGUNTAS	NO	SÍ
VARIABLE: PROTECCION LEGAL			
Dimensión 1: Abuso del derecho			
1	Reconoce Ud. que existe abuso del derecho contra los/las trabajadores (as) de confianza en el sector público.	1	2
2	Considera Ud. necesaria la protección legal de los/las trabajadores (as) de confianza a fin de evitar el abuso del derecho frente a un posible despido laboral.	1	2
Dimensión 2: Estado de gravidez			
3	Conoce Ud. de algún caso en el que se haya desprotegido a la trabajadora de confianza por estar en estado de gestación.	1	2
4	Considera Ud. necesaria la protección legal de las trabajadoras de	1	2

	confianza en estado de gestación.		
Dimensión 3: Accidente de trabajo			
5	Conoce Ud. de algún caso de su entidad en la que se levantó la confianza por haberse accidentado el/la trabajador (a)	1	2
6	Considera Ud. necesario la protección legal de los/las trabajadores (as) accidentados que sean de confianza.	1	2
Dimensión 4: Toma de decisiones políticas			
7	Reconoce Ud. la falta de protección legal de los trabajadores de confianza frente a decisiones político partidario.	1	2
8	Cree Ud. que es necesario la protección legal de los trabajadores de confianza frente a decisiones político partidario.	1	2
VARIABLE DESPIDO LABORAL			
Dimensión 1: Despido arbitrario			
9	Conoce Ud. el procedimiento para el despido de un trabajador de confianza.	1	2
10	Considera Ud. necesario la regulación procedimental para la culminación de la relación laboral del trabajador de confianza.	1	2
Dimensión 2: Despido Nulo			
11	Reconoce Ud. alguna forma de defensa de los derechos fundamentales laborales frente a un posible despido nulo	1	2
12	Considera Ud. necesario la regulación fundamental del derecho al trabajo de los trabajadores de confianza.	1	2
Dimensión 3: Despido incausado			
13	Reconoce Ud. algún caso de despido incausado o sin motivo de los trabajadores de confianza en su centro laboral.	1	2
14	Considera Ud. necesario la regulación legal ante despido incausado o sin motivo de los trabajadores de confianza.	1	2
Dimensión 4: Despido justificado			
15	Reconoce Ud. situaciones de despido justificado (aquellos que están señalados de la norma) del trabajador de confianza.	1	2
16	Considera Ud. necesaria una regulación normativa para evitar el despido injustificado	1	2

¡Muchas gracias!

ANEXO N° 03
VALIDACION DEL INSTRUMENTO
MATRIZ DE ANALISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento de medición: CUESTIONARIO SOBRE LA PROTECCION LEGAL Y DESPIDO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE COANFIANZA DEL SECTOR PUBLICO

N°	PREGUNTAS				TOTAL ACIERTOS	TOTAL DE DESACIERTOS
		N°1	N°2	N°3		
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	1	1	1	03	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	1	1	1	03	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	1	0	0		02
4.	Los ítems del instrumento responde a los objetivos del estudio	1	1	1	03	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	1	1	1	03	
6.	Los ítems son claros y entendibles	1	1	1	03	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	1	1	1	03	
		07	06	06	18	02

$$V = TA / (TA + TD)$$

$$V = \frac{19}{19 + 2} = 0,904 = 90\%$$

ANEXO N° 04
BASE DE DATOS

BASE DE DATOS de caro.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Ident	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Edad	Numérico	4	0	Edad	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
3	sexo	Numérico	4	0	Sexo	{1, Femenin...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
4	cargo	Cadena	4	0	cargo que ocupa	{1, Gerente...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
5	X1	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	X2	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	X3	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	X4	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	X5	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	X6	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	X7	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	X8	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Y1	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Y2	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Y3	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Y4	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Y5	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Y6	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Y7	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Y8	Numérico	4	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	PROTECCI...	Numérico	4	1		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
22	DESPIDOL...	Numérico	4	1		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
23	recoprotecci...	Numérico	4	0	Proteccion lega...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
24	recodespido	Numérico	4	0	Despido laboral...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
25	edad...	Numérico	4	0	Edad...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

*BASE DE DATOS de caro.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Ident	Edad	sexo	cargo	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	PROTECCION LEGAL	DESPI DOLAE ORAL	recopro teccion	recode spido	recoed ad	var
1	1	46	1	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	13	12	2	1	3	
2	2	65	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	10	12	1	1	5	
3	3	30	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	11	14	1	2	1	
4	4	32	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	13	13	2	2	2	
5	5	60	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	4	
6	6	35	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	12	13	1	2	2	
7	7	49	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	13	12	2	1	3	
8	8	48	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	14	13	2	2	3	
9	9	50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	3	
10	10	45	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	13	13	2	2	3	
11	11	43	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	12	13	1	2	3	
12	12	29	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	11	11	1	1	1	
13	13	35	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	12	14	1	2	2	
14	14	40	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	10	13	1	2	2	
15	15	30	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	12	12	1	1	1	
16	16	47	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	11	14	1	2	3	
17	17	63	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	10	12	1	1	5	
18	18	45	1	4	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	11	11	1	1	3	
19	19	27	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	15	14	2	2	1	
20	20	24	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	12	14	1	2	1	
21	21	42	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	13	14	2	2	3	
22	22	50	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	14	13	1	2	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

*BASE DE DATOS de caro.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Ident	Edad	sexo	cargo	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	PROTECCION LEGAL	DESPIEDADE ORAL	recoproleccion	recodespido	recoedad	var
43	43	56	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	12	12	1	1	4	
44	44	45	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	14	15	2	2	3	
45	45	43	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	13	11	2	1	3	
46	46	44	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	13	12	2	1	3	
47	47	50	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	14	15	2	2	3	
48	48	36	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	12	2	1	2	
49	49	30	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	13	14	2	2	1	
50	50	31	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	14	13	2	2	2	
51	51	34	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	14	13	2	2	2	
52	52	63	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	16	2	2	5	
53	53	36	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	11	13	1	2	2	
54	54	31	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	1	2	2	
55	55	23	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12	9	1	1	1	
56	56	35	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14	12	2	1	2	
57	57	46	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	13	12	2	1	3	
58	58	46	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	14	13	2	2	3	
59	59	65	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	13	12	2	1	5	
60	60	30	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	10	12	1	1	1	
61	61	26	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	11	11	1	1	1	
62	62	30	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	11	15	1	2	1	
63																										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

