



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

## **Determinación de sustentos jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario (Huaral 2022)**

### **Tesis**

Para optar el Título Profesional de Abogado

### **Autora**

Carmen Nicool Espichan Cuadros

### **Asesora**

Dra. Silva Castro Elsa

Huacho-Perú

2024



### **Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

(Resolución de Consejo Directivo Nro. 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES)</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Carmen Nicool Espichan Cuadros	76098909	14/12/2023
<b>DATOS DEL ASESOR</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Elsa Silva Castro	09907053	0000-0003-1616-8898
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO- PREGRADO/MAESTRÍA/DOCTORADO</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Miguel Hernan Yengle Ruiz	18073658	0000-0003-2341-4022
Maximo Villarreal Salome	40252721	0000-0003-1557-3138
Guillermo Carrasco Castro	03677541	0000-0003-3167-131X

## Determinación de sustentos jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario (Huaral 2022)

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>1%</b>	<b>10%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>docs.google.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b>	

**TÍTULO**

**“DETERMINACIÓN DE SUSTENTOS JURÍDICOS QUE VIABILICEN EL  
OTORGAMIENTO DE  
INDEMNIZACIONES AL TRABAJADOR DE CONFIANZA PRIVADO  
ANTE UN DESPIDO  
ARBITRARIO (HUARAL 2022)”**

***DEDICATORIA***

*La presente investigación se la dedico a mi familia y amigos a quienes amo y respeto con todo mi corazón, gracias por estar ahí y no dejarme caer en mis momentos difíciles cuando quería rendirme.*

***La autora***

### **AGRADECIMIENTO**

*A mis padres por apoyarme incondicionalmente,  
a mi hermano por enseñarme a ser perseverante,  
a mis amigos por sus consejos y buenos deseos  
siempre, y a mi asesora por el tiempo, paciencia y  
dedicación para la elaboración del presente  
trabajo de investigación, así como sus  
conocimientos impartidos.*

***La autora***

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2.1. Problema general .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2. Problema específicos.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Formulación de problemas específicos .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>1.4. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.1. Objetivo general .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5. Justificación de la investigación del problema .....</b>	<b>5</b>
<b>1.6. Delimitación de estudio .....</b>	<b>6</b>
<b>1.7. Viabilidad del estudio.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.1. Investigaciones internacionales .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2. Investigaciones nacionales .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.3. Investigaciones locales .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Bases Teóricas.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1. El Trabajo y el Derecho al Trabajo .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2. Relación Laboral y Contrato de Trabajo.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2.1. Prestación Personal .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.2.2. Remuneración .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.2.3. Subordinación .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.3. Trabajadores de Confianza y su Situación .....</b>	<b>23</b>

2.2.4.	<b>Principios Reconocidos Constitucionalmente</b> .....	<b>23</b>
2.2.4.1.	<i>Igualdad de Oportunidades sin Discriminación</i> .....	<b>26</b>
2.2.4.2.	<i>Irrenunciabilidad de los Derechos Reconocidos en la Constitución y Ley</i> .....	<b>27</b>
2.2.4.3.	<i>Interpretación a favor del trabajador ante una duda insalvable de la norma</i> .....	<b>28</b>
2.2.5.	<b>Extinción del Trabajo</b> .....	<b>31</b>
2.2.6.	<b>Despido del trabajador</b> .....	<b>32</b>
2.2.6.1.	<i>Despido Fraudulento</i> .....	<b>34</b>
2.2.6.2.	<i>Despido Nulo</i> .....	<b>37</b>
2.2.6.3.	<i>Despido Arbitrario</i> .....	<b>37</b>
2.2.7.	<b>Retiro de la confianza</b> .....	<b>38</b>
2.2.8.	<b>Protección contra el despido arbitrario</b> .....	<b>40</b>
2.2.9.	<b>Séptimo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional</b> .....	<b>42</b>
2.3.	<b>Bases Filosóficas</b> .....	<b>43</b>
2.4.	<b>Definición de Términos Básicos</b> .....	<b>46</b>
2.5.	<b>Hipótesis General de la Investigación</b> .....	<b>50</b>
2.6.	<b>Variables:</b> ..... ¡Error! Marcador no definido.	
2.7.	<b>Operacionalización de Variables</b> .....	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....		<b>53</b>
3.1.	<b>Diseño metodológico</b> .....	<b>53</b>
3.2.	<b>Población y muestra</b> .....	<b>53</b>
3.2.1.	<b>Población de estudio</b> .....	<b>54</b>
3.2.2.	<b>Muestra poblacional</b> .....	<b>54</b>
3.3.	<b>Método y Técnicas de recolección de datos</b> .....	<b>56</b>
3.4.	<b>Técnicas para el procesamiento de la información</b> .....	<b>56</b>
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b> .....		<b>59</b>
4.1.	<b>Análisis de resultados</b> .....	<b>59</b>

<b>4.1.1. Resultados de la encuesta a abogados colegiados en el Colegio de Abogados de Huaura</b>	
¡Error! Marcador no definido.	
<b>4.2. Contrastación de hipótesis .....</b>	<b>75</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....</b>	<b>79</b>
<b>5.1 Discusión de resultados .....</b>	<b>79</b>
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>81</b>
<b>6.1. Conclusiones .....</b>	<b>81</b>
<b>6.2. Recomendaciones .....</b>	<b>82</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>84</b>
<b>5.1 Fuentes documentales .....</b>	<b>84</b>
<b>5.2 Fuentes bibliográficas .....</b>	<b>84</b>
<b>5.3 Fuentes hemerográficas .....</b>	<b>85</b>
<b>5.4 Fuentes electrónicas .....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO N° 01 .....</b>	<b>88</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Principalmente es el determinar los sustentos jurídicos por los cuales se permita fortalecer la regulación actual a fin de que se otorguen indemnizaciones a favor de los trabajadores de confianza pertenecientes al régimen privado con la finalidad de lograr un tratamiento igualitario, así mismo el trabajo es realizado en Huaral en el 2021.

**Método:** El estudio es propio de una investigación aplicada de tipo explicativa, con variables vinculadas por causa – efecto, además de presentar un diseño no experimental a nivel jurídico con enfoque cualitativo, por medio de la aplicación de encuestas que consiste en un cuestionario por medio del cual emitirán un juicio crítico de la unidad de análisis, los abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de Huaura, de los cuales se obtienen los datos a modo porcentual plasmados en gráficos estadísticos.

**Resultados:** Para obtener nuestros resultados se aplicó un formulario virtual a través de Google Forms, del cual se recogieron las respuestas del cuestionario y fueron procesadas en cuadros Excel llegando a obtener los datos estadísticos de la población de los abogados colegiados en el Colegio de Abogados de Huaura.

**Conclusión:** Se concluye que el 81.8% de los abogados encuestados considera que si es necesario fortalecer la regulación de los trabajadores de confianza de régimen privado con la finalidad de lograr un tratamiento igualitario de los mismos.

**Palabras Claves:** Indemnización, trabajador de confianza, retiro de confianza, tratamiento igualitario, irrenunciabilidad de derechos, igualdad de oportunidades, interpretación favorable.

## ABSTRACT

**Objective:** Mainly it is to determine the legal bases by which the current regulation will be allowed to be strengthened so that compensation is granted in favor of trusted workers belonging to the private regime in order to achieve equal treatment, likewise the work is held in Huaral in 2021.

**Method:** The study is typical of an explanatory applied research, with variables linked by cause - effect, in addition to presenting a non-experimental design at the legal level with a qualitative approach, through the application of surveys that consists of a questionnaire through from which they will issue a critical judgment of the unit of analysis, the lawyers belonging to the Huaura Bar Association, from which the data are obtained as a percentage reflected in statistical graphs.

**Results:** To obtain our results, a virtual form was applied through Google Forms, from which the responses of the questionnaire were recognized and processed in Excel tables, obtaining statistical data on the population of lawyers registered in the Bar Association of Huaura.

**Conclusion:** It is concluded that 81.8% of the lawyers surveyed consider that if it is necessary to strengthen the regulation of private trust workers in order to achieve equal treatment of them.

**Key Words:** Compensation, trusted worker, withdrawal of trust, equal treatment, inalienable rights, equal opportunities, favorable interpretation.

## INTRODUCCIÓN

La tarea investigativa, fue ejecutada con el objeto de poner en relevancia la situación de cierto sector de trabajadores, el cual se encuentra en un estado de incertidumbre y no se haya correctamente regulado o el marco normativo no resulta ser lo suficientemente claro para su protección, por lo que ha generado diferentes lineamientos interpretativos.

Los trabajadores de confianza son quienes ocupan un cargo de cercanía con su empleador o en su defecto con los directivos. Adentrándonos al tema de investigación, los trabajadores de confianza presentan una normatividad específica, sin embargo, no era lo suficientemente clara en cuanto al cese de la confianza. Existe diferentes lineamientos sobre si el quitar la confianza resulta válido, al considerarse un despido de tipo subjetivo, pues esa característica le otorga libertad al empleador para que disponga de su trabajador y lo cese cuando lo crea conveniente sin ninguna limitación, es ahí donde encontramos el problema en la que se concentra la presente tarea.

Revisando el marco normativo que los regula y opiniones que realizan ciertos autores citados con posterioridad, se tiene que es necesario que el trabajador de confianza a favor de su protección sea indemnizado por el fin abrupto que podría ser encubierto a través de un retiro de confianza de tipo subjetivo y con ello poder establecer un criterio igualitario con los demás trabajadores, quienes si les otorga una indemnización frente a la ejecución del despido arbitrario.

En ese sentido se desarrolló el trabajo conforme a lo que se ha fraccionado en diferentes apartados: El primero, planteamiento del problema, en la que exponemos la realidad problemática, se transforma en formula el problema, se señala los objetivos, justifica la investigación y delimita el tema de investigación. En el Capítulo II denominado Marco teórico desarrolla los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y filosóficas, así como definiciones conceptuales, hipótesis y variables. El Capítulo III desarrolla la Metodología en el cual se toman aspectos como el enfoque, diseño metodológico tipo de investigación, además de la muestra de estudio la operabilización de las variables, indicadores, técnica y matriz de consistencia. Capítulo IV corresponde mostrar los resultados de la investigación desarrollados 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 la discusión de los resultados del contraste de las variables y sus dimensiones. Finalmente, en el Capítulo VI se presentan las conclusiones, recomendaciones y fuentes de información; se enuncia las fuentes bibliográficas.

## **CAPÍTULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Realidad problemática**

En la legislación nacional el Derecho Laboral encuentra protección en nuestra Constitución Política, a través del cual se detalla desde el artículo 22 al artículo 27, el reconocimiento del derecho laboral y el interés estatal en incentivar situaciones favorables hacia los trabajadores basados en reglas y principios que fundamenten el entorno laboral y garanticen este derecho, indistintamente, de la modalidad que se ejerza.

A razón de ello, la Constitución Política garantiza la defensa del trabajador ante un despido de tipo arbitrario. Aunado a ello, se consideró que el Tribunal Constitucional en el exp. N° 05650-2009-PA/TC-Ucayali señala que se parte de la interpretación literal del propio artículo, a efecto de una eventual protección frente a un despido sin causa justa. De tal forma, conforme lo regulado en el TUO de la ley de productividad y competitividad, el despido resulta ilegal siempre que no haya señalado causa alguna o por no poder probarla en un proceso y ante estos supuestos el trabajador puede requerir el desembolso de una suma indemnizatoria, a modo de resarcimiento por el daño ocurrido.

De otra parte, los empleados que gozan de la confianza del régimen privado se encuentran sujetos al Decreto Legislativo 728°, comprenden aquellos que realicen

labores que les permitan tener un trato o contacto de tipo particular y frente al empleador o con los miembros del directorio, de modo que se encuentran facultados para acceder a la data reservada de la empresa. Lo cual comprende al trabajador dentro de un régimen de situación especial, desarrollando labores de naturaleza distinta a otros trabajadores ordinarios, mas no implica despojarlo de la condición de trabajador, pues está sujeto a subordinación, con ciertas particularidades.

Ahora bien, a este sector de trabajadores se les puede cesar de sus labores a través del retiro o quitarle la confianza; en el exp. N° 03501-2006-PA/TC menciona que quitar la confianza es una circunstancia específica que pone fin al vínculo laboral, resultando el despido ser de naturaleza subjetiva, atribución otorgada al empleador y adiciona que sucede siempre que desde el comienzo del vínculo de trabajo ejerza con la confianza del empresario, resultado de este pronunciamiento se ha tomado en cuenta para decisiones posteriores dicho criterio es decir que conforme lo planteado, el empleador dispone de la suerte que corra el trabajador de confianza, generando incertidumbre y atentando contra los principios de la relación laboral a este sector. En vista de ello, existe cierta controversia respecto de si los empleados de confianza tienen, o no, con el amparo necesaria ante un despido no motivado, y que simplemente se limita a indicar que se ha perdido o retirado la confianza; aún más, cuando en el sector privado se ha de encontrar cargos de confianza que implican una responsabilidad mayor a la de un trabajador ordinario; sin embargo, no se otorga una protección de igual medida.

Se añade a la problemática el pronunciamiento establecido en el VII Pleno Supremo Laboral, pues determina una distinción de los empleados de confianza según la forma que adquirieron el cargo; por un lado, los trabajadores quienes fueron

contratados de forma directa para ejercer el cargo de confianza no poseen la condición de petitioner una indemnización; muy distinto resulta de aquellos que fueron contratados para la realización de labores comunes y que posteriormente ascienden a ejercer un cargo de confianza, ellos si se encuentran facultados para accionar una indemnización, de no ser repuestos en su cargo de origen; por lo que se evidencia una diferenciación entre trabajadores, por medio de un criterio desproporcionado que se viene adoptando a raíz de este pleno.

La característica de esta situación por la que se genera un problema suele ser la similitud que posee con el despido arbitrario, se establecen criterios para considerar un despido justificado, sin embargo cuando no se sujeta a ello se debe considerar arbitrario, así pues, se determina que retirar la confianza implica, de forma general, la disposición única del empresario, en el régimen privado, el empleador es quien somete a su voluntad la suerte de sus trabajadores de confianza, a razón de ello puede presentarse el retiro de la confianza justificada en razones poco convincentes o sin causa alguna que apañan en realidad una modalidad de despido arbitrario.

En ese sentido, el Estado reconoce constitucionalmente la protección de todo trabajador ante el despido arbitrario, y no preceptúa diferencia en la modalidad; forma o ejercicio de la actividad que realice en el trabajo. Así mismo, el Decreto Legislativo 728°, ley que fomenta el empleo y es aplicable al régimen privado, sitúa a los empleados de confianza dentro del capítulo de las situaciones especiales y regula que los recursos humanos de confianza se hallan facultados para accionar la indemnización, más no la reposición, siempre que no supere la empresa la cantidad de veinte trabajadores; es decir que los trabajadores que se desenvuelven en grandes empresas no se encontrarían

amparados en una ley que faculte el ejercicio igualitario de sus derecho ni genere seguridad jurídica a dichos trabajadores.

Es por ello que, de esta situación observamos una falta de especificación, que podría devenir en una contradicción a lo previsto en la ley; la inexistencia de una adecuada asiduidad de la norma, supone la transgresión de derechos de índole constitucional relativos al trabajo y un supuesto de desigualdad que implica distinguir las oportunidades laborales entre trabajadores.

Siendo así, el determinar que el quitarle la confianza trae a que, se considere como una manera indirecta de la modalidad de despido arbitrario y sus modalidades establecidas por ley, supone entonces un otorgamiento de una indemnización. Es así, que debería de existir una positivización más específica en cuanto de la situación de confianza en la legislación peruana, que permita re direccionar los otorgamientos de indemnizaciones a estos trabajadores, cuando se los retiren del cargo, sin más que alegar la simple pérdida de la confianza, que no suponga una distinción de la forma en que adquirieron dicho cargo, siendo así se lograría un tratamiento igualitario propio de todos los trabajadores, conforme lo establece los principios constitucionales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. P. general**

¿Cuáles serán los sustentos jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario?

### **1.2.2. P. específicos**

**Pe1:** ¿Cuáles son los sustentos jurídicos constitucionales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario?

**Pe2:** ¿Cuáles son los sustentos jurídicos legales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario?

**Pe3:** ¿Cuáles son los sustentos jurídicos jurisprudenciales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. O. general**

Determinar los sustentos jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privados ante un despido arbitrario (Huaral, 2022).

#### **1.3.2. O. Específicos**

**Oe1:** Identificar los sustentos jurídicos constitucionales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario.

**Oe2:** Determinar los sustentos jurídicos legales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario.

**Oe3:** Identificar los sustentos jurídicos jurisprudenciales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario.

#### **1.4. Justificación de la investigación del problema**

Esta tarea surge a razón de lineamientos determinados por el TC, con respecto de criterios empleados para determinar la validez del retiro de la confianza que tiene como resultado el despido de los empleados de confianza del régimen privado, más aún, a raíz del VII Pleno Supremo en materia Laboral y Previsional, que supone confirma el criterio que viene estableciendo el TC, y la distinción de los empleados de confianza por la manera en que adquieren el cargo; por un lado, los empleados que ingresaron a laborar en cargos ordinarios, posteriormente asumen el cargo de confianza y cuando se les retira la confianza de no ser repuestos a su cargo anterior, se les otorga una indemnización; por el contrario, a los trabajadores de confianza que accedieron al cargo de forma directa, no recibirían ninguna indemnización de ser despedidos.

Ahora bien, el marco legal en el Perú protege a los trabajadores de forma general, dicho alcance es brindado por la Constitución Política; si nos centramos en el derecho laboral de régimen privado debemos de señalar el Decreto Legislativo 728°, que justamente regula a los trabajadores de confianza dentro de lo que se considera como situaciones especiales, donde refiere que la ley otorga la facultad de accionar la indemnización a estos trabajadores, mas no para la reposición.

Siendo así, se observa que existe una contradicción entre lo establecido por la ley y los lineamientos que se vienen tomando en cuanto para los casos de empleados de confianza; y es que la ley no establece una diferencia entre a quienes les corresponde accionar la indemnización,

ni tampoco cuales serían los supuestos para el accionar de los trabajadores de confianza. Esta falta de especificación deviene en una incorrecta aplicación de la ley, pues, al no tenerse clara la situación, se recurre a los pronunciamientos hechos por el TC y lo regulado por el Pleno Jurisdiccional.

En cuanto a la necesidad de fortalecimiento de lo establecido en la ley, de la realidad se desprende que el quitar la confianza al ser subjetivo, según pronunciamiento del Tribunal Constitucional, muchas veces puede sustentarse en causas no probadas; no establecidas o incluso el simple término del vínculo de trabajo determinado por el empresario. Estas circunstancias descritas hacen indicar que nos encontramos en una situación de abuso del derecho, donde se vulneraría el derecho a la correcta protección ante el despido arbitrario; que supone de manera general, el ser despedido por motivos no establecidas en la ley o no probadas.

De lo expuesto es necesaria una regulación más precisa que permita alcanzar un entendimiento general y un criterio uniforme, en cuanto se refiere a los trabajadores a quienes se les retira la confianza, debiendo brindársele igualdad de derechos indistintamente de la labor o forma de adquisición del cargo, conforme la protección que debe brindársele a todo trabajador, por ser un derecho constitucionalmente reconocido. De esta manera, se busca re direccionar el sentido que se viene aplicando a los empleados de confianza, y así brindarle amparo ante el despido arbitrario.

### **1.5. Delimitación de estudio**

a) **Temática:** Está enmarcado en determinar fundamentos jurídicos que hagan posible el beneficio de indemnización a los empleados de confianza del régimen privado que se ven afectados por el retiro de confianza el cual es de naturaleza subjetiva, con el objeto de proteger el derecho constitucional de defensa frente al despido arbitrario.

- b) **Delimitación espacial:** El presente trabajo investigativo será investigado en el Distrito de Huaral, Provincia de Huaral, Departamento de Lima, Distrito Judicial de Huaura.
- c) **Delimitación temporal:** Requiere de una data que se recolectó por medio de encuestas realizadas en el año 2022.
- d) **Delimitación poblacional:** La presente investigación recoge datos por medio de encuestas realizadas a letrados integrantes del Colegio de Huaura.

### 1.6. Viabilidad del estudio

Se acepta como viable, debido a que se desarrolla a partir de normas vigentes, pronunciamientos y jurisprudencia, que resultan ser de acceso público; además, se cuenta con material teórico y artículos precedentes a las investigaciones que sirven como fuente bibliográfica necesaria para desarrollo del tema.

En cuanto a recursos logístico se trate, se tiene como medios las fichas de encuesta y de entrevista, debido a la coyuntura actual se tiene que dichos medios serán de manera digital.

Complementando ello, en cuanto a recursos financieros refiere destinados a la investigación, resultan no ser onerosos, por lo que corre del peculio de la investigante.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1.I. internacionales**

Explorando la documentación existente a nivel internacional con respecto a la temática a desarrollar, se puede corroborar la existencia de trabajos de investigación a fines a la investigación, como se muestra:

Sandoval Carrasco (2017) en su trabajo de investigación denominado *“Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador”*, para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales ante la Universidad de Chile, concluye lo siguiente:

En lo expuesto por el autor, queda demostrado que al respecto del despido, sin ninguna duda se limita al trabajador, en cuanto a derechos se refiere, considerando que, aquella persona que repentinamente pierde su fuente de ingresos a traviesa por un sentimiento de aflicción y, cuando el despido se fundamenta en una causal que se le imputa al empleado, se evidencia un reproche, que resulta ser de público conocimiento en el entorno donde se desarrolla. No obstante, dicha situación no resulta responsabilidad (laboral) del empleador o no debería ser de ese modo, por el contrario, en casos en los

que cumplan con los requisitos de ausencia de justificación suficiente; el despido resulte arbitrario o desproporcionado al acto, o bien en los casos donde no se cumpla con el contenido esencial. (p. 93)

Esta tesis resulta ser importante para, pues se analiza la concepción del despido bajo una percepción internacional, asemejando así la situación de los trabajadores quienes se encuentran en disposición de su empleador, resultando de ello la vulneración de sus derechos cuando la causa no se encuentre suficientemente justificada, es la concepción de lo que involucra el término despido y el efecto lo que va contribuir con la presente la investigación. Tomando desde el punto de vincular al despido con el retiro de confianza, esta tesis además permite entender la repercusión que le genera al atravesar y lo que causa cuando el despido es atribuido a su empleador, por lo que, lo desarrollado en la tesis menciona las consecuencias de estar sometido al trabajador.

Para Benítez Lima (2016) en su tesis “*Afectaciones al principio Pro Homine en el contexto jurídico del trabajador de confianza*”, para optar el grado de maestra en Derecho con terminal en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, tiene por objetivo general lo siguiente: formula un análisis e identifica las afectaciones que sufre el principio Pro Homine, en la circunstancia jurídica y materia actual del régimen de confianza, el cuál concluye:

Los que pertenecen al régimen de confianza se encuentran sujetos a que se les cese del vínculo laboral, por la denominada pérdida de la confianza, permite que el empleador (patrón) separe al trabajador de su cargo, siempre que medie razón atribuible a dicha pérdida de la confianza. Se atenta contra el principio Pro Homine, a razón de la indebida interpretación de la Ley, debido que la categoría de confianza es un calificativo

que se le atribuye a determinadas labores dentro de una empresa o establecimiento, en función exclusiva de la naturaleza a las labores que realicé. Sin embargo, el término establecido por la Ley Federal del Trabajo, atribuido a un plano subjetivo, el cual el sentir de un patón de confiar en una persona, lo que coloca a este tipo de contratos, a la voluntad de esa sensibilidad patronal. (p. 100)

En esta tesis citada, menciona el modo en el que nos referimos a el vínculo que existe entre el trabajador de confianza y su empleador, y a razón de ello establecemos, en cuanto a derechos de los trabajadores de confianza se refiere, la similitud de lo regulado por la legislación mexicana y la legislación nacional. Es por ello que, concordamos con el autor y somos de la idea de que existe desprotección en cuanto a la relación entre trabajador de confianza y empleador, debido a la forma incorrecta de interpreta la norma, donde el calificativo de confianza distorsiona la condición del trabajador en base a sus funciones vinculadas a la relación estrecha que guarda con su empleador, por lo que se somete a una decisión imperativa que emita perjudicándolo con relación a la condición que se encuentre.

Quiloango Farinango (2014) en su tesis titulada *“La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”*, para optar el Título de Abogado ante la Universidad Central del Ecuador, tiene por objetivo general lo siguiente: fijar de forma diligente la existencia jurídica de la Estabilidad Laboral como un derecho social, trazando de manera precisa la situación real de los trabajadores frente a lo regulado por la Constitución de la República y otras normas referentes con la materia, el cuál concluye:

Todo trabajador requiere de estabilidad laboral en su puesto de trabajo, si bien la legislación establece ciertas normas de estabilidad absoluta, en la realidad no siempre se respeta, lo que sucede a menudo no resulta precisamente el reintegrar al trabajador despedido como lo dispone la ley, sino otorgarle una mínima indemnización por el despido de carácter intempestivo. A lo que considera que lo propuesto no logra solucionar la situación económica y social de un trabajador despedido de forma abrupta, sin justificación alguna, justamente porque dicha indemnización no es acorde con la realidad económica de las familias ecuatorianas, siendo así es de necesidad imponer sanciones drásticas a quienes no cumplan o transgredan estos principios que se reconocen a favor de los trabajadores, como otorgar indemnizaciones más fuertes en los casos por los que empleador despida sin causa justa a su trabajador. (p. 145)

La conceptualización de despido nos remite a los daños que surge en estas circunstancias y a la vulneración de derechos; es así que, de lo expuesto podemos resaltar que la indemnización en Ecuador es mínima, por ello no contribuye a solucionar los problemas que devienen del despido cuando este resulta ser abrupto o injustificado, en ese sentido se propone, en base a los principios reconocidos, se establezcan medidas más fuertes en los despidos sin causa. En atención a ello, lo podemos relacionar con la investigación por la forma en que se presenta el retiro de la confianza, por ser de naturaleza subjetiva resulta ser abrupta para los trabajadores de confianza, por lo que, la propuesta en estos casos sería como mínimo indemnizarlos.

### 2.1.2. Investigaciones nacionales

Explorando la documentación existente a nivel nacional, se puede constatar de la existencia de trabajos investigativos afines, como se muestra:

Zaga Castillo y Chayña Vilca (2017) en su tesis denominada “*Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la Relación Laboral en el Perú*”, para optar el Título Profesional de Abogado ante la Universidad Nacional del Altiplano Puno, tiene por objetivo general lo siguiente: determinar si la pérdida de confianza resulta una causal de despido justificada en el vínculo laboral entre los trabajadores de confianza y sus empleadores en el Perú, el cuál concluye:

En que el despido por falta de confianza tiene naturaleza subjetiva, resulta de la lealtad que se brinda en la relación laboral. El despido como causal de despido resulta ser injustificada, porque no está establecido en la normatividad, esto se interpreta como un despido arbitrario, ante ello los trabajadores defienden su derecho en conformidad de lo establecido en la Constitución, por la cual se otorga a todo trabajador una adecuada protección frente al despido arbitrario. Por último, no se procura mostrar el retiro de confianza configuré una causa justificada para el despido, debido que ello denotaría que los trabajadores pierdan la facultad de peticionar una eventual indemnización ante el despido sufrido, por lo contrario, se busca que esta causal se regule con el fin de que no se limite en sus derechos y así colaborar a que dicho modo de cese tenga un marco regulatorio legal. (pp. 12-13)

Esta tesis contribuye de manera precisa a fin de conocer la situación laboral nacional en la que se encuentra el trabajador de confianza, es por ello que somos de la misma postura que plasma el autor refiriendo que el despido sin sustento se debe

entender como arbitrario, por lo que le corresponde el resarcimiento, tal como como se establece en los casos del despido arbitrario; por lo que se necesitaría fortalecer la regulación para un claro entendimiento de la norma y que permita otorgarle una adecuada indemnización.

Aranda Castillo (2019) menciona en su investigación denominada “*La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*”, para optar el Título Profesional de Abogado ante la Universidad Nacional de Trujillo, tiene por objetivo general lo siguiente: determinar la afectación de la estabilidad laboral del trabajador de confianza, que ingresó directamente al cargo, por la decisión del empleador de despedir por pérdida de confianza, el cuál concluye:

Queda demostrado que las causas justas de despido que se relacionan con la capacidad del trabajador, la Ley las establece como causas únicas para que el despido de cualquier trabajador sujeto al régimen de la actividad privada surta efecto y sea considerado como justificado, independientemente de su cargo o función, sin diferencia de trato entre trabajadores de confianza y aquellos quienes están desprovistos de esta condición. Es por ello que debido a la decisión del empleador de terminar la relación laboral motivado por la pérdida de confianza atribuida al trabajador de confianza que ingresó directamente al cargo, afecta su estabilidad laboral, a la continuidad, el Derecho al trabajo en sí y a la garantía de los derechos colectivos. (p. 89)

El aporte que brinda esta investigación se apega al análisis de las causales válidas de despido, las cuales nacionalmente se encuentra reguladas en las leyes y se consideran como las únicas razones que motivan a un despido para ser justificado, es entonces que surge la crítica sobre la existencia de diferenciación entre los trabajadores ordinarios y

los trabajadores de confianza, a quienes se los puede cesar la relación laboral sin alegar más que el retiro de la confianza.

Aniya Yamaniha y Muro Paz (2019) "*Indemnización por despido arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado*", para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Empresarial ante la Universidad de Lima, el cuál concluye:

En conexión con la protección contra el despido arbitrario, una vez que se ha superado el periodo de prueba, tanto en las leyes laborales como la Constitución Política que se encuentra vigente, se regula el tema de forma amplia extendiéndole dicha protección a toda clase de trabajador; de esta forma se otorga debida protección por la que, ante un despido sin causa justa, el empleador debe de otorgar una indemnización, en la que el monto depende del tiempo de servicio que se ha brindado. En efecto ni las leyes ordinarias y menos la Constitución Política realizan algún tipo de distinción en cuanto refiriere a la protección de los trabajadores comunes de los trabajadores de confianza, no existe por tal razón un sustento válido para que a nivel de jurisprudencia se realice de ese modo. (p. 63)

Al respecto de lo mencionado en esta tesis, favorece en la comprensión del efecto que debe de tener el retiro de la confianza, por lo que se coincide en el efecto de otorgarle una indemnización con la finalidad de hacer cumplir lo dispuesto por la ley y protegido constitucionalmente a través de la debida protección al despido arbitrario.

### 2.1.3. Investigaciones locales

En cuanto de las investigaciones que han tenido como lugar de desarrollo Huacho, se tiene una investigación interesante que toma en cuenta la situación de confianza.

Caro Caushi (2019) "*Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público*", para optar el Título Profesional de Abogado ante la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tiene por objetivo general lo siguiente: determinar la relación que existe entre la protección legal y el despido laboral de los trabajadores de confianza del sector público, el cuál concluye:

Efectuada la evaluación, contrastación y discusión de hipótesis, si se tiene en cuenta lo indispensable que resulta la protección en el marco legal de los trabajadores de confianza cuya finalidad es evitar el abuso del derecho frente a un posible despido laboral un 61,3%; por su estado de gestación un 75,8%; por sufrir accidente de trabajo un 83,9%; y por motivo de afectación de una decisión política partidaria un 54,85 %. Y la relación existente entre la protección legal y el despido laboral de esta clase de trabajadores (confianza) pertenecientes al sector público existe un nivel de significancia del 95 %. (p. 90).

En esta investigación se toma en cuenta el sector público, sin embargo, la importancia en la presente investigación recae en la información recolectada en cuanto la percepción recogida de los trabajadores de confianza, el cual supone cuales sería los motivos para el retiro de la confianza; si lo aplicamos a trabajadores ordinarios estos supuestos de despido encajan como una causal de despido arbitrario, sin embargo, a los trabajadores de confianza dependerían de la voluntad del empleador.

## **2.2. Bases teóricas**

Para abordar el presente apartado se deberá partir de conceptos básicos y se incluirá un análisis que permita desarrollar la presente investigación.

### **2.2.1. El trabajo y el derecho al trabajo**

El trabajo como concepción básica primigeniamente nos lleva a pensar en una actividad o varias que desarrollan las personas humanas que podría darse de manera física o mental. Si buscamos el significado de la palabra trabajar en el diccionario, vamos a encontrar que se relaciona con lo ya mencionado, es así que hace referencia a “*encargarse de alguna actividad o tarea desarrollada física o intelectualmente*” (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Ahora bien, si lo situamos en un ámbito más profesional, al tema al que hacemos referencia en la tarea, podemos agregarle a la enunciación que el objetivo de dicha actividad es la obtención de recursos o incremento patrimonial que le permita a quien lo desarrolle la satisfacción de sus necesidades y de aquellos que dependan de él, es así que esta característica va dirigido a la esfera económica; sin embargo, vale decir que no son las únicas formas de conceptualizar al trabajo, pues puede darse o justificarse a razón de diferentes formas y perseguir un fin distinto al económico, más para la investigación se requiere de esta conceptualización como una idea básica del significado del trabajo.

En cuanto del derecho laboral, es la parte del Derecho en la cual se encarga de regular los diferentes arquetipos de relaciones laborales que nacen a razón de la necesidad básica de trabajar de las personas, por lo cual se vincula a los trabajadores y empleadores; pero más allá de su regulación, su eje central surge a razón de la protección de todos los trabajadores ante eventuales abusos o injusticias de parte de sus empleadores o patrones.

La acepción que se emplea para el derecho del trabajo sobre la palabra trabajo no es coincidente como comúnmente se utiliza en el lenguaje cotidiano; para lo cual, comúnmente el trabajo se refiere a alguna ocupación que se ejerce, mientras que en el Derecho lo referido al trabajo es solo aquel que cumpla con determinadas características. (Neves Mujica, 2016, p.9)

Conforme lo referido podemos entender que no toda actividad que desempeñamos va encontrar su protección en el derecho del trabajo, sino que esta debe de contar con ciertos elementos que se encuentren regulados y que permitan diferenciarlos de un trabajo común, como por ejemplo si encontramos a alguien que vende algún producto en internet, se pudiese decir en términos comunes que es un emprendedor que se encuentra trabajando, sin embargo si vemos a otra persona que asiste a sus centro de trabajo y desempeña labores de redactar informes, teniendo que acudir conforme lo dispuesto por su empleador o sujeto a un horario, vamos a determinar que dicha actividad también es un trabajo, ambas son ocupaciones; no obstante, la diferencia que recae en que la primera es un trabajo independiente que no es protegido por el derecho laboral, en cambio la otra si presenta ciertas características propias que determinan que la situación en que se encuentra el trabajador pueda que se vulneren sus derechos ante su empleador.

En nuestra legislación encontramos que conforme la Constitución de 1993, se considera al trabajo como “un deber y un derecho, cuyo sustento es el bienestar social y el medio de realización que tienen las personas” (artículo 22, p.10). Al encontrarse contemplado en nuestra carta magna, vemos que no solamente haya su protección en el Derecho, sino que así se encuentra reconocido en nuestra legislación, integrándolo y otorgándole la protección adecuada. Concordante con lo expuesto y a razón de ello Toyama Miyagusuku (2005) menciona lo siguiente:

En cuanto el carácter que otorga la constitución al trabajo como un derecho, se debe tener en cuenta que se recoge de legislación internacional que trata de derechos humanos. se debe incluir la posibilidad de poseer una vida digna, orientando a que se logre el pleno empleo, así como se capacite a los trabajadores y se desarrollen planes de asistencia familiar. (p.519)

Es así que se observa que del referido artículo de la constitución no solo reconoce al trabajo en sí, ello implica que se les otorga protección a los demás derechos reconocidos internacionalmente y aquellos que se desprende de el mismo; así pues, se tiene que, de la sentencia del TC, Exp. N.º 1124-2001-AA/TC desarrolla en contenido fundamental del derecho laboral, que implica:

Dos campos, del acceso a un puesto para trabajar, es decir el Estado es comprometido de tomar todas las alternativas para que sus habitantes accedan a un plaza de trabajo de manera paulatina y conforme a las posibilidades que cuente. Y como segundo aspecto, el indispensable para resolver el caso, el de prohibir el despido de un trabajador salvo que implique una causa justa; relacionado con el artículo 27 de la Constitución. (fto. 12)

Por todo lo expuesto, y conforme lo descrito se denota la importancia del derecho del trabajo en las relaciones de trabajado subsistente, los elementos que implica y el contenido jurídicamente tutelado. Se debe partir de esta concepción básica y entender que la protección va dirigida fielmente al trabajador por la desventaja natural que existe con su empleador, además de resaltar el contenido básico del derecho laboral, por el cual servirá como sustento de lo propuesto en la investigación.

### **2.2.2. Relación laboral y contrato de trabajo**

Hace referencia al vínculo entre el empleado y su empleador, por el cual estos quedan obligados a cumplir ciertos deberes y obligaciones entre sí, por lo general emerge de un contrato de trabajo, el cual establece cláusulas y sientan las bases por las cuales se va regir dicho vínculo, vale aclarar que no necesariamente nace de un contrato escrito, si bien es el más común, puede darse la posibilidad que lo pactado se desarrolle de manera verbal, lo cual correspondería determinarse mediante medios probatorios que demuestre la subsistencia de una relación laboral.

Ahora bien, en cuanto al contrato de trabajo se refiera, independientemente de la modalidad por la cual se haya celebrado, tenemos que existen ciertos elementos esenciales que son determinantes para diferenciarlo de los demás contratos existentes, dichos elementos son: la prestación personal; remuneración y subordinación, los cuales serán desarrollados de forma general a manera de complemento.

#### **2.2.2.1. *Prestación personal***

Consiste en la ejecución de la actividad o el trabajo que se ha encomendado al trabajador, por el cual el mismo queda obligado en realizar dicha actividad, a partir del contrato de trabajo surge “la obligación de quien labora y lo dispone ante su empleador a prestar su propio trabajo, denominada operae, por la que no se permite separarla de su distintivo, y no es consecuencia de la diligencia con autonomía de la misma” (Sanguinetti Raymond, 1987, pp. 424-426). De ese modo se debe entender que la persona que fue contratada para realizar la actividad debe ser ella misma, carácter personalísimo, no siendo permitido que la desempeñe persona distinta.

#### **2.2.2.2. Remuneración**

Empezando que consiste en un factor atribuible a el empleador, pues es quien se encuentra obligado para con su trabajador, quien va realizar la actividad encomendada, esto implica que el contrato de trabajo tiene por característica ser oneroso a razón de la contraprestación otorgada que generalmente es otorgada en dinero, pero que sin embargo puede ser otorgado en especie, además las remuneraciones son las que van a permitir la subsistencia del trabajador mismo y sus dependientes.

### **2.2.2.3. Subordinación**

La mayoría de autores, siempre que se refieren a este tema, concuerdan en que la subordinación es un factor determinante para la comprobación de toda relación de trabajo, como menciona Neves Mujica (2016) *“es la potestad facultativa que ejerce el empleador de direccionar a su trabajador y de este recae el deber de obedecer a ello, salvo algunas excepciones”* (p.26).

Asimismo, Toyama Miyagusuku (2015) alega que dicha característica *“resalta la desacuerdo entre la contrata de locación de servicios y el contrato de trabajo”* (p.67). De lo expresado es común encontrarnos ante dicha controversia, recalcando que el contrato de locación de servicios es de naturaleza civil; no hay la subsistencia de una relación laboral, solo una prestación de servicios de carácter remunerado; a razón de ello la doctrina concuerda con dicho punto.

Aunado a lo expuesto, el Decreto Legislativo N°728, establece que *“toda prestación de servicios que sea remunerada y se encuentre subordinado debe de considerarse como un contrato de trabajo de tiempo indeterminado, se acepta pruebas contrarias”* (art. 37).

No obstante, de todo lo expuesto, es correcto tener presente lo que implica la relación de trabajo y los elementos en un contrato de trabajo, pues permite la comprensión del origen y desarrollo de las mismas, dichas relaciones se rigen conforme lo pactado siempre que respete los derechos del trabajador. Ahora bien, los mencionados factores son determinantes cuando suscita una controversia en la relación de trabajo, tal como el caso de una modalidad de contrato encubierto; una falsa locación de servicios; entre otras, de las cuales deben determinarse si existe de verdad un vínculo laboral empleando el principio de la primacía de la realidad a fin de que se le reconozca como trabajador indeterminado. Sin embargo, ello no es materia de investigación, el tema desarrollado se dirige a trabajadores de confianza del régimen privado reconocidos como tales y que al poseer ciertas características son cesados sin una razón justa de despido; es decir, no se encuentra en discusión la modalidad de contrato que celebren; ni si es a tiempo determinado; condición; funciones; entre otros elementos que se acuerden entre empleador y trabajador. Siendo que, en cuanto de dichos trabajadores se refieran, deben ser analizados bajo la perspectiva de que en sus contratos son considerados así y presentando la calidad de trabajadores.

### **2.2.3. Trabajadores de confianza y su situación**

Para abordar el presente apartado se partirá del término trabajadores de confianza, y la regulación de los mismos en el régimen privado, tanto lo que implica ser considerado como tal y el derecho de accionar. Así pues, tenemos que conforme con De Buen Lozano (2001):

En virtud de lo establecido por la legislación mexicana, los trabajadores de confianza se encuentran incluidos dentro de lo que es un vínculo especial entre el trabajador y su patrón, debiéndose a la función que desempeñe, además precisa que el trabajador de confianza posee mayor grado de responsabilidad en realización de las tareas en las que desenvuelva y de algún modo se hace presente el interés del patrón. (pp.14-15)

Este concepto propuesto por el autor, se basa de conformidad a la legislación mexicana en cuanto lo que implica ser un trabajador de confianza, otorgándose un grado responsabilidad mayor a diferencia de otros trabajadores y la finalidad del obrar del trabajador orientado siempre a lo que resulte más beneficioso de su empleador. Ahondando ello, se debe decir que en todo momento se menciona la característica o situación a la que se encuentra relacionado con el empleador, es decir, la peculiaridad del nexo que los vincula es especial, tiene mayor responsabilidad, hasta de cierto modo mayor respeto por su empleador, puesto que las funciones encomendados representan los intereses personales del empleador; sin embargo, de todo ello sirve precisar que no se le ha quitado el termino o condición de trabajador, pues este si bien tiene mayores libertades que los trabajadores ordinarios, su labor es remunerada y responde a los intereses de su patrón, como refiere el autor, y no propios.

Por otra parte, se puede desligar de un concepto interpretativo con base en la norma y las leyes actuales que rigen al sector privado, en el cual, según ello:

Los trabajadores de confianza no requieren ejercer representación general establecida por ley, bastando que (i) tenga acceso a información confidencial o reservada por el ejercicio de sus funciones; o (ii) elaboran informes u opiniones que colaboré a la toma de decisiones en la actividad empresarial, teniendo como requisito adicional que exista un vínculo directo con el personal de dirección, agrega que variará en función de la situación concreta de cada empleador. (Cárdenas Terry, 2015, p. 317)

Con base a ello el autor considera que para ser reconocido como trabajador de confianza basta con que realice una de las funciones que la ley contempla para los trabajadores de confianza, sea el contar con el acceso a cierto tipo de información que posee carácter reservado o que realice funciones donde emita opinión propia que contribuya a mejorar la empresa, se entiende que va variar en función a la finalidad para la cual haya sido contratado el trabajador;

además resulta indispensable en ambos casos que exista el trato de forma directa con el empleador o el personal de dirección. En este punto haré un hincapié, dicho régimen especial considera la asistencia a favor de su empleador, en calidad de trabajo, por lo que implica que debe obrar con diligencia y realizar actividades que requieren no solo de responsabilidad, sino de aptitudes entre otras cualidades que le sirvan al empleador, sin embargo, hay ciertos derechos que no les asisten, es como dice Morales Morante (2013) *“entre mayor sea el cargo que se ocupe menor va ser la estabilidad que le asista, al igual para los de dirección de una empresa, cargo de confianza, o funciones de responsabilidad”* (p.156).

En nuestra legislación, como antecedente se tiene el Decreto Ley N° 18471, Ley de Estabilidad en el Empleo, la cual regula la actividad privada sin hacer una distinción; ahora bien, en nuestros días rige el Dec. Leg. N° 728, aplicable al régimen privado, que en un principio regulaba a los trabajadores de confianza y dirección como tales, más con la modificatoria de 1991, por medio del D.L. N°726, se les denominó de las situaciones especiales. Del mencionado decreto se diferencia el término confianza de los de dirección y lo define:

Como los que realizan funciones en relación directa o a modo personal con su empleador o, en su defecto, con el personal de dirección, por lo que cuenta con acceso a los secretos de tipo industrial, comercial o profesional y, por lo general, a información de índole reservada. Igualmente, aquéllos que realicen informes u opiniones y los mismos sean expuestos ante el empleador o personal de dirección; contribuyendo en la formación de la toma de decisiones de tipo empresariales. (art. 82)

Además, se debe tener que el status diferenciador con los trabajadores de dirección “es más notorio e implica que en el vínculo trabajador-empleador la subordinación sea más clara que en el de dirección, como por ejemplo un auxiliar del personal directivo o de gerencia” (Puntriano Rosas, Valderrama Valderrama y Gonzales Ramírez, 2019, p.76).

Como se observa de lo expresado por Cárdenas, este se basa en lo propuesto por la normativa vigente, la cual establece diferencias entre empleados de confianza de los demás, con relación a las actividades a realizar. Ahora bien, es de conformidad que lo establecido por el marco legal, regula y diferencia a la categoría de confianza y dirección de los trabajadores ordinarios; e incluso se realiza la diferencia entre los trabajadores de confianza de los trabajadores de dirección; la modificación que hizo el Decreto Legislativo N° 765 los sitúa dentro de situaciones especiales, esto se entiende conforme a la connotación establecida en la misma ley, el personal realiza funciones que lo relacionan directamente con el empleador; sin embargo, este sigue siendo un trabajador que obra a facultad y supervisión del empleador o en algunos casos el trabajador de confianza.

#### **2.2.4. Principios Reconocidos Constitucionalmente**

En el presente trabajo se hace reiterativo el acudir a la Constitución Política (1993), debido al sustento que le brinda, y partiendo de lo expresado se tiene que, en cuanto a su capítulo referido al trabajo, debemos entender entonces que “son líneas, directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa” (Plá Rodríguez, 1978, p.9).

Bajo esta perspectiva es obligatorio el respeto por los principios que se contemplan en dicho apartado; así pues, se tiene que: “los principios que rigen la relación laboral son la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos y que ante una duda insalvable que presente la norma se debe preferir el derecho” (art. 26). Debido a su reconocimiento como principios fundamentales, se analizó cada uno de ellos.

#### **2.2.4.1. Igualdad de oportunidades**

Dicho principio desarrolla dos conceptos fundamentales, incluso implícito en los DD HH; la igualdad y la discriminación, la primera implica que ante una situación y en condiciones de derechos las personas son iguales, no son sujetas a distinción alguno, sin que medie un motivo lógicamente argumentado. En palabras de Neves Mujica (2016), se toma en cuenta:

Se brinda el trato apropiado a cada individuo en una situación de comparación que se realicé; es así que ante dos personas que son objetivamente iguales se debe dar con un tratamiento igualitario, más si las situaciones de hecho son distintas, el mismo principio estima un trato desigual para aquellos; es decir, si se dirige a las personas no podría ser desigual para aquellos que son iguales y del mismo modo no puede ser igual si son desiguales. (p.168)

Así pues, se entiende que busca que todos los trabajadores se encuentren protegidos y cuenten con un trato igualitario, concerniente a todo momento en el que se desarrolle la relación laboral, implica momento previo, el inicio, durante y fin de la relación laboral.

Por otro lado, el principio a la no discriminación, implica en todo momento impedir el uso despectivo de algunas tipologías como lo son la raza, el idioma, nacionalidad, sexo, entre otras; se entiende que no exista una diferenciación de tipo arbitraria entre las personas por lo que en lo general se encuentra directamente vinculada al principio de igualdad.

En el derecho laboral, este principio es aplicable, al igual que el de igualdad, a todas las fases de la relación laboral, pero con la particularidad que en esta se expresen motivos especiales que sean desventajosas entre las personas y que además se encuentren proscritas del ordenamiento jurídico. (Boza Pro, 2011) explica que “el aspecto de la discriminación se aprecia cuando se adoptan decisiones basadas en motivos que se encuentran prohibidos o se encuentren vedadas de justificación” (p.169). De lo referido quiere decir no se puede motivar algún acto que sea peyorativo al trabajador y que se sustente en prohibiciones tales como las características antes referidas, es así que como ejemplo podemos ver que en la relación de trabajo si una trabajadora se encuentra embarazada y es despedida por tal condición dicho despido deviene en nulo.

En general este primer considerando de la Constitución Política implica el acceso de oportunidades y de derechos en un plano laboral. Para los empleados de confianza este principio se aplica bajo dos perspectivas; la primera que sean iguales a los trabajadores ordinarios al aplicarse los motivos justos y que establecen la ley cuando se les despida; y como segunda perspectiva igualdad entre trabajadores de confianza y considerar los mismos derechos ante el cese de sus labores, permitiéndole su derecho de accionar, independientemente de la forma en la que adquiera el cargo de confianza.

#### **2.2.4.2. Irrenunciabilidad de los derechos**

La Constitución Política reconoce este principio cuando se menciona a la materia laboral, del cual dicho principio amerita la conceptualización que realiza Toyama Miyagusuku (2001)

El reconocer al principio de irrenunciabilidad es de suma importancia, debido que involucra la cancelación de acciones que dispongan al trabajador a un predispuesto derecho perentorio. Lo mencionado no presume que el trabajador no pueda decidir sobre

sus derechos de stirpe no nonnativo -como los pactados en los contratos- pues, en este ámbito, se respeta la autonomía privada; siempre que se cumpla con las reglas mínimas legales; por ejemplo, si un trabajador renuncia a su derecho de percibir una remuneración mínima vital, otorgándole una menor a lo reconocido, de conformidad con en el artículo 43° de la Constitución y expuesto por nonnas que delimita las cantidades de las remuneraciones. Así, a diferencia de la libertad contractual reconocida en la Constitución, en el Derecho Laboral, se invalida todos los actos que dispongan deliberadamente al trabajador a un derecho reconocido en una nonna. (p.66)

De lo expresado por Toyama vemos que los trabajadores en forma general, puede expresar disposición de ciertos derechos por los cuales faculta pactar con su trabajador; lo dicho se cumple siempre que se respeten los derechos básicos que se establecen para la relación de trabajo en la legislación nacional. Concuera con ello Boza Pro (2011) y al respecto menciona:

La irrenunciabilidad como principio constituye y funciona a modo de autodefensa, es un mecanismo por el que el trabajador hace valer sus derechos con apoyo de la norma que, al encontrarse en una posición contractual con desventaja ante el empleador u empresario, podría pactar contrario a su voluntad, y acceder a renunciar derechos que le otorga la ley. (p.175)

Y es que, dicho principio de irrenunciabilidad responde al ámbito de necesidad por el que actúa el trabajador, como se prevé en nuestra Constitución, el trabajo es considerado como fuente esencial para el beneficio de la sociedad y a su vez permite la realización de la persona; dentro del cual se tiene el acceso a generar recursos propios y sustentos económicos que le brinden soporte a fin de cubrir las necesidades básicas del mismo y de aquellos que dependen de él; por lo que es posible que ciertas circunstancias un trabajador, atendiendo las necesidad

que presente él y sus dependientes presentándose en cualquier grado, acepte condiciones por debajo de las reconocidas en la ley; bajo este aspecto el derecho laboral busca equiparar al trabajador con su empleador a fin de que no se someta únicamente a lo dicho por este último, sino que le permita mantener una relación de trabajo con las prerrogativas que la ley le otorgue.

En el derecho del trabajo cuando es muy frecuente encontrarse ante dichas situaciones que pacten en desmejoro o se manifieste la disposición de actos contra los derechos reconocidos y normas necesarias relativas a la materia, debido que las mismas se refieren a derechos fundamentales y son fáciles de transgredir. (p.131)

Es por ello que, el principio de irrenunciabilidad en el presente estudio de la situación de los de confianza, teniéndose en cuenta su condición de trabajadores, se debe de aplicar las mismas reglas en cuanto su relación de trabajo con el empleador, es decir se rige por lo que pacten en el contrato laboral, siempre que estas disposiciones acordadas no vayan en contra de la Constitución o de los derechos laborales reconocidos en ella, de lo contrario se presume como nulo lo celebrado.

#### **2.2.4.3. Interpretación a favor del trabajador ante una duda insalvable de la norma**

El principio que permite una interpretación a favor del trabajador en caso exista una duda o vacío legal; lo que se conoce como *in dubio pro operatio* o principio protector. Este principio sienta sus bases en un primer lugar a la deficiencia de la norma u ocio legislativo como alguno lo denominan, pues al encontrarse vacíos legales o lagunas donde no quede claro una norma, no se logre su entendimiento o no se encuentre una solución al caso por no encontrarse debidamente normado; se va buscar una solución recurriendo a la jurisprudencia o doctrina, y siendo de no encontrarse una solución, se debe interpretar el caso, realizando una consideración a favor del trabajador. Continuando con Neves Mujica (2016), el menciona que:

Para la interpretación de norma que son consideradas como oscuras en beneficio de los trabajadores; lo más favorable que resulte o la selección de lo que concedan mayores ventajas a quien labora, será aplicable cuando incurren en conflictos, así se conservan las ventajas alcanzadas ante una normativa desventajosa que reduzca beneficios. (p.148)

Asimismo, Boza Pro (2016) hace énfasis en “como término clásico este principio, deviene de una vertiente de tipo interpretativa que expresa de varios sentidos interpretativos por los que se puede interpretar lo establecido en la norma, siempre debe preferirse lo que resulte más conveniente al trabajador” (p.181).

Este principio va dirigido y es aplicable al derecho laboral; situándonos en el caso de los empleados de confianza de régimen privado, este principio le asiste pues, en la norma no se tiene claro el cese de los trabajadores de confianza, hay una falta de regulación que, si tenemos en cuenta de los antecedentes de la ley, al estar regulado antes de forma general y sin clasificar a los trabajadores, se entendía que a todos ellos les asiste los mismos derechos; sin embargo actualmente se distinguen en modalidades categorías entre otros, por lo que se precisa en muchos de esos regímenes las normas las cuales les resulten aplicables, en cambio para los trabajadores de confianza, se encuentran dentro de lo que es la situación especial regula que los trabajadores de confianza se encuentran facultados para accionar la indemnización, más no la reposición, siempre que no supere la empresa la cantidad de veinte trabajadores, a lo referido se encuentra un vacío legislativo respecto de lo que suceda con los trabajadores confianza en empresas que superen los veinte trabajadores.

#### **2.2.5. Extinción del trabajo**

En cuanto a la extinción del trabajo, se debe entender como el fin, quiebre o cese de la vínculo laboral; se entiende que en un inicio el trabajador se ve vinculado con su empleador con una sucesión de retribuciones y obligaciones para con él, más dicho vínculo se puede llegar a su fin por medio de una serie de factores, a lo cual culminada la relación laboral corre la misma suerte las obligaciones recíprocas que se acordaron entre empleador y trabajador.

Ferro Delgado (2019) El vínculo de trabajo encuentra su vocación en la permanencia, se entiende que mientras dicha relación perdure y continúe con la actividad que se ejecute en la corporación o su empleador, deberá darse la subsistencia de la necesidad de contar con el personal que ocupe un cargo que es desempeñado. En ese sentido, la relación de trabajo debe mantenerse durante todo el periodo, así se respeta el principio de continuidad. (p.137)

De lo anterior entendemos que el principio de continuidad garantiza la protección y deviene en la estabilidad del trabajador, permitiendo su permanencia en sus labores que viene realizando, además de lo expuesto se entiende que, si continua el funcionamiento de una empresa va requerir el uso de todos sus cargos, por lo que el trabajador que ocupa uno de ellos conociendo del funcionamiento de dicha empresa y de su cargo, deberá continuar con sus labores, salvo que medie un argumento razonable que demuestre que ya no es capaz de realizar su actividad con normalidad. Según Montoya Castillo (2014)

El quebrantamiento de trabajo por medio de la ruptura laboral es un momento crítico, el más relevante de todos durante el vínculo laboral entre empleador y trabajador, tal es que si se observa desde el punto de vista estatal deviene en un gran episodio con consecuencias para los participantes. (p.5)

El fin del contrato de trabajo, implica el fin del contrato y el cese de sus efectos en cuanto de sus deberes y obligaciones que nacen y sean recíprocas entre el empleador y trabajador. Los factores atribuibles a la caída de la relación de trabajo deben encontrarse siempre regulados o comprendidos en la legislación; es por ello que, en la legislación nacional, más específico en el Decreto Supremo 003-97-TR, se establece las causas de extinción del contrato de trabajo:

a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si este fuese una persona natural; b) por renuncia voluntaria del trabajador; c) por darse como culminada la obra o servicio siempre que cumpla con una cláusula resolutoria y dicha dé el vencimiento del contrato de modalidad; d) por acuerdo entre trabajador y empleador; e) cuando el trabajador presente invalidez absoluta permanente; f) cuando el trabajador se jubile; g) en los casos en los que se permite el despido y h) las causas objetivas que permita la Ley ponerle fin a la relación laboral. (artículo 16°)

Dichas causales expuestas son las que se encuentran reguladas y ponen fin a la relación de trabajo; algunas de las mencionadas causales pueden ser atribuibles al trabajador, algunas atribuibles al empleador u otros factores; más son los únicos supuestos aplicables para que se considere como aceptable el fin del contrato de trabajo.

De lo expuesto previamente, debe delimitarse la investigación al despido, pues es el eje central que va permitir abordar el tema del otorgamiento de una indemnización es la voluntad y decisión atribuible al empleador; es por ello, que en un primer término se entiende por despido a la forma unilateral que ejerce el empleador, el cual es facultado para dar por culminada la relación laboral, o en su defecto ponerle fin al contrato de trabajo, y al ser una forma de culminación del contrato que es atribuible y únicamente queda a discrecionalidad del trabajador, debe de hallarse bien justificada o razonablemente sustentada a fin de que no se transgreda los derechos de los trabajadores.

#### **2.2.6. Despido del trabajador**

Bien viene referido en líneas precedentes, el despido es causa de finalización del vínculo laboral que significa una decisión unilateral, así tenemos que en cuanto Alva Canales (2016) refiere que:

Existe al menos dos conceptos sobre la palabra despido: uno de ellos, expresado de forma amplia, como toda forma de culminación que se le imputa al empleador, y el otro, expresado de forma más restringida, únicamente el dejar sin efecto el contrato expresada de manera unilateral por el empleador motivada por la comisión de una falta que se considere como grave y que se le es imputable al trabajador. (p.7)

De estos conceptos se puede desprender que el despido implica que el empleador determine la suerte de sus trabajadores, pudiendo hacer uso de esta facultad cuando lo crea

conveniente, más ello puede transgredir derechos de los trabajadores; es así que, el derecho laboral en busca de brindarles protección a los trabajadores, ante la desigualdad natural de la relación laboral con su empleador, establece por medio de la ley causas justas para que se considere un despido válido o justificado, a ello en la normativa laboral se precisa que resulta ser imperativa que el empleador pueda ejercer el despido en contra de su trabajador, siempre que medie razón justificada que se encuentre prevista por la Ley, dicha razón se debe encontrar justificada y vincularse con lo desarrollado por el trabajador, pudiendo ser su capacidad o conducta e incluso con las necesidades de la empresa de conformidad con su funcionamiento.

Ferrero Delgado (2019) menciona un modelo vigente que rige en el ordenamiento que consiste en la estabilidad laboral como forma que protege al trabajador de despidos injustificados, estableciéndole al empleador restricciones a esta facultad que la ley le otorga de extinguir el contrato de trabajo, y a su vez este principio figura como una forma de reparar el daño generado de una causa injustificada. (p.140)

Asimismo, es muy conocido en la doctrina que para el tema del despido se aplica lo referido al *númerus clausus*, ello significa que las causales que encierra en la lista taxativamente expresa en una norma no pueden tomar en cuenta otras causales no previstas en ellas que refieran motivos diferentes a los establecidos, tal es así que para el caso despido Toyama (2010) es reiterativo con esta idea al mencionar que:

En la línea establecida de la lista de motivos por el cual puede ejercerse el despido se ha determinado al *númerus clausus*, permitiendo así enumerar las causas del despido, y que por lo tanto fuera de dicha lista no son consideradas, en ese lineamiento de ideas no es permitido resolver el contrato de trabajo alegando el despido por propia iniciativa, a su defecto podría aplicarse una sanción menor. (p. 17)

Es así que en nuestra legislación estable en el Decreto Legislativo 728°, establece que para el ejercicio del despido es indispensable sustentarlo mediante una casusa considerada como justa, de ello la ley considera como justas las contempladas en la misma y ser demostradas; por lo que las únicas causas de despido son:

Las atribuibles a la capacidad del trabajador: a) si se ha deteriorado su capacidad física o mental que impida realizar las actividades que les son facultadas, b) si baja el rendimiento y su trabajo es deficiente o promedio, en condiciones iguales, c) si se niega, sin justificación de por medio, a realizarse exámenes médicos que fije la ley o que sean indispensables para dar inicio a la relación de trabajo u otras medidas de salud. (art. 59)

En cuanto a las causas atribuible a la acción del empleado son: a) la comisión de falta grave, precisando que se debe hacer las averiguaciones correspondientes o realizando un debido procedimiento sancionador que determine la comisión de la falta, b) comisión de delito doloso que haya sido determinado mediante una condena penal, c) la inhabilitación del trabajador. (art.60)

Lo expresado se encuentra plasmado en la norma que regula al sector privado, y de lo anteriormente expuesto, podríamos decir que estas son las únicas causales que le facultan al empleador de ejercer el despido por el cual de ese modo el fin del vínculo de trabajo resulta regular.

Ahora, cuando sucede un cese del trabajador, fuera de lo establecido en el marco del despido, se configura lo que se conoce como despido arbitrario, también pudiendo ser de tipo nulo o fraudulento; de hecho, el TC en el exp N° 976-2001-AA/TC establece los tres casos de despido antes mencionados, en el tema nos vamos a centrar en lo que es el despido arbitrario,

más se explicará en términos generales lo que implica ser cesado por despido fraudulento y despido nulo.

#### **2.2.6.1. *Despido fraudulento***

El mismo expediente que desarrolla los tipos de casos de despido, lo sitúan considerando que el fraude en el despido ocurre cuando se utiliza el artificio en contra de la buena fe y rectitud contractual de los vínculos relaciones laborales; es decir la causa de despido que se le imputa al trabajador son fundamentos sustentados con documentos falsos o inexistentes, por lo que al atribuirle al trabajador lo expuesto deviene en una forma encubierta de otros despidos, De la Cruz Carpio (2014) agrega que “tiene como características el animus perverso del empleador, la causa del despido es un pretexto, se va engañar al trabajador, justificación formal falsa del despido” (p.27).

De todo ello vemos que el despido fraudulento busca crear pruebas que se alinean a las causales de despido que se contemplan y consideran validas, por lo que dicho despido realizado viene a ser un despido aparentemente válido, pues usa elementos y pruebas perjudiciales que no existen o que son no son válidas.

En mi opinión, del despido arbitrario se derivan los demás tipos de despidos; sin embargo, la ley y lo desarrollado en la jurisprudencia, lo distingue y separa de los demás, pese a ello el despido es dotado de ciertas características similares a los demás; a lo cual se debe entender que en el despido fraudulento media una razón suficiente de despido y que puede ser válida, más los elemento que se le atribuyen a esa razón son falsos, inexistente o erróneos.

#### **2.2.6.2. *Despido nulo***

Se configura cuando se el motivo del despido alegado se atribuye a conductas que se encuentra expresamente consignadas en la ley, vale decir que este apartado legal es número

clausus, pues para alegar que el trabajador se encuentra ante un despido nulo, debe de configurarse una de las causales enlistadas en el Decreto Legislativo 728°:

El despido que se motive en: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes; d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) el embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto. (art.65)

Es así que, solo en estos casos previstos en este apartado normativo configuran los motivos por el cual se podría interponer una demanda en la vía laboral, sobre nulidad de despido, buscando obtener la reposición y una indemnización por dicho evento perjudicial.

#### **2.2.6.3. *Despido arbitrario***

En cuanto al despido arbitrario y lo que implica ello; Arce Ortiz (2008) desarrolla el concepto de despido arbitrario de la forma siguiente:

Se considera despido arbitrario puesto que el motivo el cual se le atribuye al trabajador al momento del despido no se ha sido determinado en juicio; por lo que el trabajador posee el derecho a percibir una indemnización, siempre que cumpla con superar el periodo de prueba. (p. 557).

Lo mencionado se expresa por sí solo, toda vez que el empresario ejerza el despido sin motivos o razón lógica, empleando la ventaja natural que posee sobre su trabajador y causándole perjuicios quebrantando el principio de estabilidad laboral. Ahora bien, aunado a lo mencionado por Arce tenemos que, en la normativa nacional del régimen privado, siendo el TUO del Dec. Leg. N°728, art. 34° señala:

En el caso que el despido sea arbitrario debido que no se ha cumplido con señalar causa alguna o la causa que se atribuye no ha sido demostrada mediante un proceso judicial, el trabajador posee el derecho que se le pague un monto indemnizatorio calculado de conformidad con el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. A su vez se encuentra facultado para demandar simultáneamente el pago por cualquier otro concepto laboral o beneficio social que se le adeude.

De todo lo menciona anteriormente encontramos que lo fundamental para determinar cuando estamos ante una situación de despido arbitraria en caso no se expresa el motivo o la causa expresada no puede ser demostrada, este último determina en proceso judicial.

Desarrollando más la idea, se debe indicar que cuando se trata de un despido en el cual la causa expresada no puede ser demostrada se le denomina despido injustificado, conforme se regula en la Ley General del Trabajo en el artículo 166°. Ahora bien, cuando nos encontramos en los casos donde no se ha expresado la causa se le denomina despido incausado, este término se ha desarrollado a raíz de la jurisprudencia, por medio de la Sentencia del expediente N°2252-2003-AA/TC del año 2004, refiere que:

El denominado despido incausado se fundamenta en la destitución del trabajador, pudiendo ser verbal o escrita, o como en el presente caso, sin expresarle motivo alguno que sea derivada de alguna conducta presentada o de labor que pueda justificar el término de la relación laboral”, de ello cabe mencionar que en los supuestos de despido arbitrario, se otorga el derecho de acción al trabajador que considere haber sido despedido bajo estas circunstancias, y puede optar por la indemnización correspondiente.(fto.3)

### **2.2.7. Retiro de la confianza**

Si se remonta a los antecedentes de la ley, se tiene que no se ha realiza ninguna distinción entre los trabajadores, observando que era norma primigenia que preveía pocas situaciones, por lo que la protección era la misma. En el aspecto de la Ley de Productividad y Competencia, en su modificatoria que distingue la categoría de confianza como una situación especial, no prevé una situación en caso de despido, salvo el derecho de acción indemnizatoria que posee un trabajador en una empresa de menos de 20 trabajadores, pero a lo referido no hay algo exacto que regule el procedimiento para despedir a un trabajador de confianza.

De ahí que, en el exp N° 03501-2006-PA/TC, determina en el fundamento 11-F refiere que:

Al perderse la confianza, la cual es increpada por el empleador, establece una circunstancia particular que pone fin y termina con la relación de trabajo; a lo que la diferencia recae en que un despido atribuible por causa grave es de naturaleza objetiva, sin embargo, en esta situación viene ser de naturaleza subjetiva. (...)

Es así, que de dicho pronunciamiento se debe entender que la naturaleza por el cual se puede justificar el empleador al ejercer el retiro de la confianza, resulta ser subjetiva concediéndole carta libre para ejercer un despido; es decir comprende el criterio de este mismo sin mayor justificación del motivo de despido.

Al respecto debemos de entender que este supuesto no se encuentra contemplado en las normas; más aun teniendo en cuenta que las disposiciones que regulan el despido en el régimen privado no menciona a que trabajadores le es favorable, y bajo el aforismo ubi lex non distinguit, que en español significa que no se puede distinguir donde la ley no distingue, bajo esta premisa no resultaría correcto lo resuelto en dicha sentencia debido a que al no estar regulado debería de

aplicarse lo más favorecedor al trabajador, de aplicación el principio protector; sin embargo, se continua empleando este criterio para los casos del retiro de la confianza.

Es así que de todo lo antes expuesto, resulta del criterio establecido por el Tribunal Constitucional, en lo que concierne del retiro de confianza que implicaría ser válida por la naturaleza subjetiva que posee dicho trabajador por la naturaleza de su relación de características especiales; resultan ser pronunciamientos contradictorios que no guardan relación con lo establecido por la ley; toda vez que, la ley no ampara una forma de extinción de carácter subjetivo, y ello está expresamente establecido en la norma del régimen privado, señalando motivos que tengan carácter objetivo. Con referencia al despido existe la similitud entre lo que se considera de tipo arbitrario y lo que se considera despido no subjetivo dada la naturaleza de la prestación, teniéndose los criterios antes señalados y la afectación de principios laborales e incluso los que expresamente se sientan y toman como base la Constitución; en realidad se tiene que, si el propuesto tipo de despido que pone fin a la relación laboral por medio del retiro de la confianza, creado a través de la interpretación que realizan los supremos operadores de justicia en el ámbito constitucional, resulta no ser sustentado en causas justas atribuibles al trabajador o que no pueden ser probadas en un juicio, estamos en realidad refiriéndonos a un supuesto de despido arbitrario y ante ello si encontramos afectación de rango constitucional; por lo que al encontrarnos ante dicha circunstancia, esta debería facultar a los trabajadores de confianza a ser indemnizados.

### **2.2.8. Protección contra el despido arbitrario**

Debemos partir que dicha concepción está prevista en el art. 27 de la Constitución de 1993, da textualmente protección contra el despido arbitrario y le asiste a todo trabajador, este principio es de los más importantes en reconocer al trabajador, pues le brinda protección ante las distintas modalidades de despido que hemos visto.

En la Constitución por lo general ha sido cambiante y con ello el derecho al trabajo también ha ido evolucionando con el paso del tiempo, reconociendo a los distintos tipos de trabajadores, así como reconocerles mayores beneficios; en ese sentido, la finalidad de lo regulado en la constitución respecto del derecho del trabajo, implica que su contenido permita el acceso, desarrollo y derechos convenientes en la relación laboral.

Lo que refiere al despido arbitrario ha sido descrito en el apartado referente al despido, sin embargo, en este apartado se analizará lo que implica la protección que brinda el artículo dos, y su alcance con relación al despido subjetivo.

De la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 05650-2009-PA/TC-Ucayali, refiere que:

(...) al respecto de lo mencionado por la norma sobre " la protección contra el despido arbitrario" debe de cumplir con la satisfacción de criterios mínimos de proporcionalidad, o dicho de otro modo debe de aplicarse criterios "adecuados", cautelando su derecho a ejercer defensa, u otorgarle la debida protección "reparadora" que se conoce como indemnización y se amortiza de forma económica. (fto. 15)

Los criterios mínimos con los que se debe de contar, se encuentran regulado en las leyes que establece el procedimiento en los casos de vulneración, es por ello que la defensa a todo trabajador es de alcance general.

Por otro lado, la noción que expresa este artículo en palabras de Dolier Torres (2005) indica que:

La noción que ofrece es protectora y tuitiva que se convierte en una estructura mucho más flexibilizada en la Constitución, encomendando así al legislador el poder de estructurar un sistema de protección del trabajador en caso de encontrarse ante un despido arbitrario, por lo que se puede dar la opción restitución, que implica la reposición, o indemnizatoria, a fin de cumplir con el principio de estabilidad laboral. (p. 654)

Con respecto de los empleados de confianza y el empleo de este artículo, se hará uso del aforismo *ubi lex non distinguit*, este artículo tiene desarrollo de contenido amplio y al igual de lo antes referido, no se puede restringir su aplicación a trabajadores en general, incluidos los de confianza, es por ello que toda vez que nos encontramos un retiro o pérdida de la confianza que no se encuentre sustentada en motivos justificados, debemos decir que debe aplicarse este artículo constitucional a fin de que se dé la tutela de derechos de dichos trabajadores, y siendo de ese modo si bien no puede reponérsele lo idóneo sería que mínimamente se le indemnice conforme lo establecido en la LPyCL.

### **2.2.9. Séptimo Pleno Supremo laboral**

Ahora bien, observamos que no solo lo expresado se sienta en pronunciamiento de sentencia que resultan ser precedentes ante la resolución de conflictos, sino que este criterio viene cambiando y que en el año 2018 se desarrolló VII Pleno Supremo Laboral, el cual trata de plasmar una pauta y establece un criterio diferenciado para el otorgamiento de la indemnización, donde:

Para los empleados de confianza, siempre que hayan accedido o contratado para dicho cargo directamente, no es posible que le corresponda a favor una indemnización por motivo de despido arbitrario, toda vez cuando el empleador decida retirarle la confianza.

Por otro lado, para quienes accedan a un cargo de confianza, que previamente este precedido de la realización de trabajos ordinarios en un cargo que le permita realizar funciones comunes dentro de una misma empresa o institución privada, si se le es posible otorgar una indemnización motivo de despido arbitrario, siempre que su empleador se niegue a restaurarlo a su cargo laboral de origen o cuando el mismo trabajador considere no regresar a su cargo inicial de trabajo.

Es así que, lo establecido por el VII Pleno distingue a los empleados de confianza privados por la forma a la que accedieron a dicho puesto; restringiendo el derecho a ser indemnizado y concediéndole dicho derecho solo a un grupo de trabajadores. A ello se debe recurrir a la Constitución Política; referido a los principios de la contratación de trabajo.

Sobre este punto, considerar los principios señalados y sobre todo el principio de igualdad de oportunidades, que deviene del principio de igualdad de forma general y es que, este principio se refleja en todo momento de la relación laboral, desde que se postula hasta el término de esta relación. Es así que se entiende que todas las personas tienen la facultad de acceder a un cargo laboral y a no ser removido del mismo, en caso de despido, sin mediar una causa justificable; es así que, si la ley no establece una diferenciación entre los trabajadores de confianza, e incluso la misma Constitución reconoce la protección que otorga al trabajador una favorable protección ante el intempestivo despido arbitrario; no haciendo ninguna distinción, se debe entender que la protección es aplicable para todo trabajador incluidos los de confianza, por que como se ha expuesto no menciona una exclusión.

Asimismo, reiterando lo mencionado en el aforismo *ubi lex non distinguit*, implicaría que cualquier trabajador de confianza al ser cesado de su cargo ante un retiro o pérdida de confianza, sin que su empleador alegue mayor argumento, pueda accionar su derecho a obtener una indemnización por el cese arbitrario y abrupto quebrantamiento de la relación laboral; a fin de lograr un tratamiento igualitario de derechos, no solo entre trabajadores de confianza sino también entre los mismos trabajadores que realizan labores ordinarios y los que están incluidos en el denominado trabajador de confianza.

Ahora bien, en cuanto el art. 27° de la Constitución, nos remite a las leyes que regulan el despido arbitrario; sin embargo, la importancia de lo establecido en la Constitución, es decir, la fuerza normativa, implica un derecho fundamental y la protección que brinda al comprenderse la regulación por la misma; siendo así, el alcance de dicha protección debe ser considerada de forma amplia.

Por otro lado, se entiende que el Pleno mencionado ha sido un lineamiento para la resolución de conflictos lo que busca generar criterios de uniformidad, todo ello a razón de que se detecta un vacío o no se precisa una situación exacta; más no respeta los principios esenciales de protección y no se respeta el principio de igualdad. Entonces si un trabajador es reconocido como tal, y en la ley no existe un apartado en la norma que permita entender que no le corresponde una indemnización, ¿por qué razón se interpretaría un criterio distinto? Y es que, el fin de desarrollar un Pleno es evitar sentencias y resoluciones contradictorias, que permitan ejercer el derecho de la forma correcta; no obstante, si el Pleno no ha aplicado una interpretación correcta y, sobre todo no ha tomado en cuenta los principios bases para emitir sus pronunciamientos, estamos ante un Pleno que puede inducir a error y por ende no cumple criterios de igualdad para la solución de conflictos.

De lo expuesto resulta que, en los casos de retiro de confianza que no puedan sostenerse o no se basen en las causales de despido para considerarse como válido, debe entenderse como un despido arbitrario, siendo así, resulta aplicable una indemnización. Por lo que, hace falta una regulación más precisa o una especificación de lo ya establecido, con el fin de fortalecer el cumplimiento de la norma e impedir que se adopten criterios de distinción a los trabajadores de confianza, como viene sucediendo a raíz del VII Pleno Supremo Laboral; brindándole así un tratamiento igualitario, que implica establecer un criterio uniforme y brindar seguridad jurídica a los trabajadores; y de respetarse lo expuesto correspondería eliminar el criterio de despido subjetivo; y que cuando el retiro de la confianza no se encuentre justificada, lo correcto es indemnizar al trabajador.

### **2.3. Bases filosóficas**

La presente investigación por la naturaleza que presenta se desarrolla a partir de fundamentos positivistas, puesto que se busca proteger un derecho constitucionalmente reconocido. Ahora bien, la Constitución garantiza y salvaguarda la protección a los derechos fundamentales. La Constitución es derecho, por lo que resulta ser un contenido inalterable, la eficacia surge a partir de lo regulado, por lo que resulta ser de cumplimiento obligatorio. En ese sentido deviene de la constitución la protección ante el despido arbitrario y la igualdad de derechos, teniendo que ser estos reconocidos e inalterables, debido que si todos los trabajadores adquieren dicha protección no es posible que exista un criterio distinto a lo señalado; por ende, no se consideraría Derecho. En ese sentido los trabajadores de confianza estarían amparando sus derechos bajo la protección legal que le brinda el Decreto Legislativo 728° y la protección que le brinda la Constitución, a lo cual da lugar una indemnización que le permita compensar el cese abrupto que le genere el despido por una causa no prevista en la ley.

Con respecto a los derechos fundamentales, podemos señalar que desde la postura ius naturalista establece a estos derechos fundamentales son sui generis por la esencia en la que se presenta; para Beuchot Puente (1994) se establece que:

Entorno lo que se considere como ley natural o derecho natural es inamovible; por lo que ningún funcionario que ejerza autoridad pueda colocarse por encima de estas sin poder, ni causa que legitime o que pueda contradecir lo dicho por un derecho que es natural, de primera forma de considerarse al derecho como protegido de modo tal que sea adecuado a lo establecido como natural. (p.158)

La importancia de esta postura se sostiene que los derechos de las personas son inalienables e inherentes del ser humano y que no se les puede despojar de ellos, por lo que toda persona humana goza naturalmente de sus derechos. En ese sentido, no se puede despojar a ningún trabajador de su condición o derechos, pues son naturales a ellos. En el caso de los empleados de confianza, no se les podría despojar de su derecho a la debida protección ante despido arbitrario; así sea pactado en el contrato de trabajo, pues por la naturaleza fundamental del derecho al trabajo son inalienables e irrenunciables.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

- **Causa de despido justa:** Circunstancia o conjunto de circunstancias que justifican un acto o motivan al acto de ser despedido.
- **Contrato laboral o de trabajo:** Es el pacto o acuerdo de voluntades que manifiesta por un lado el trabajador y por otro el empleador, cuyo fin se tiene que se realicen ciertas tareas a favor o bajo supervisión del empleador o superior al mando; lo dicho a cambio de una retribución.

- **Despido:** Acción de anular o cancelar el contrato laboral que pone fin al contrato de trabajo; constituyendo una disposición personal del empleador y expulsándolo de su trabajo.
- **Despido arbitrario:** Es el despido que realiza el empleador y al cual no puede atribuirle causa justa o no puede probar la razón atribuida del despido.
- **Despido incausado:** Es el despido manifiesto de forma verbal o escrita, cuando el empleador no le haya expresado motivo o causa alguna que se derive de su conducta o su labor que medie por su despido.
- **Despido injustificado:** Es el despido donde el trabajador impugna el acto en un proceso y el empleador no puede sustentar la causa justa invocada en la carta de despido.
- **Empleador:** Persona que interviene en el contrato de trabajo y quien ejerce un poder de dirigir, disciplinar y brindar trabajo y el pago de salarios de sus trabajadores, quienes le brindan un servicio que los favorece.
- **Indemnización laboral:** Es la compensación de tipo económica destinadas a reparar un daño o perjuicio que se ha generado por una acción que ha vulnerado los derechos laborales propios del trabajador.
- **In dubio pro operario:** Regla del Derecho del trabajo, por la cual, en caso vacío legal que no pueda ser satisfecha con la simple interpretación y que debe prevalecer aquella interpretación más favorable al trabajador.
- **Irrenunciabilidad:** Es aquel principio por el cual la renuncia resulta ser imposible porque nadie puede desprenderse de ellos, por lo que se limita la voluntad para ciertos casos se vincula en la celebración de los contratos.

- **Jurisprudencia:** Es el conjunto de pronunciamientos por medio de sentencias u otras resoluciones judiciales se emiten de forma reiterada por el máximo órgano judicial en un determinado momento.
- **Motivación:** Es la fundamentación y exteriorización de las razones por la cual se emite una decisión, es decir la explicación y argumentación de lo que se resuelve u opta.
- **Pleno Jurisdiccional:** Resulta ser un mecanismo por el cual el Poder Judicial a través de la reunión de jueces supremos y superiores y tienen como fin la revisión de circunstancia de problemas vinculadas al ejercicio de la labor jurisdiccional ante posturas distintas de interpretar la norma para casos similares.
- **Principios jurídicos:** Conocidas como premisas normativas que regulan al Derecho de forma general, a pesar de no encontrarse expresamente regulados en los ordenamientos jurídicos particulares, recogen de forma genérica el contenido de un grupo de ellos.
- **Reposición:** Acción y efecto de regresar al estado anterior del que se encuentra actualmente, estado o empleo anterior.
- **Retiro de confianza:** Supone la pérdida del empleo de los trabajadores de confianza, por parte del empleador quien pone fin a la relación laboral.
- **Seguridad Jurídica:** Principio del derecho por el cual consiste en dar certeza del Derecho a fin de garantizar la ejecución y razonamiento de los casos similares, aplicándole los mismos criterios para todos abarcando el ámbito de su publicidad, y que significa la seguridad de lo previsto como permitido o no, derivado del criterio que este establecido en el marco normativo.

- **Subordinación:** Dependencia de un trabajador hacía de otra o de otras personas, por las que está regida o a las que está sometida bajo mandato jurídico, relacionado con el deber de obedecer a quien le presta el servicio.
- **Sustentos jurídicos:** Conglomerado de normas jurídicas por las cuales se refuerza y se hacen uso ante un reclamo justiciable, otorgando el derecho de ejercicio de una acción.
- **Trabajador de confianza:** Aquellos quienes laboran directamente con su jefe, empleador o personal directivo, conociendo de información reservada, del giro de la empresa y otros.
- **Tratamiento igualitario:** Es un derecho subjetivo, que implica apreciar a todos los de una misma condición sin que se observe un trato discriminatorio para con los demás; obedeciendo criterios proporcionales, razonables y de respeto a la norma.

## 2.5. Hipótesis:

### 2.5.1. H. general:

Si se determinan los sustentos jurídicos hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario. (Huaral, 2022)

### 2.5.2. H. específicas:

**He1:** Si se identifican los sustentos jurídicos constitucionales hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privados ante un despido arbitrario.

**He2:** Si se determinan los sustentos jurídicos legales hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario.

**He3:** Si se identifican los sustentos jurídicos jurisprudenciales hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario.

## **2.6. Operacionalización de variables**

PREGUNTA	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuáles serán los sustentos jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario?	Si se determinan los sustentos jurídicos hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario. (Huaral, 2022)	V(i) → Sustentos Jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado.	Son los fundamentos de derecho que hace posible que se le pague indemnización por despido arbitrario al trabajador de confianza y que puede ser de nivel internacional, constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinal	Para lograr los resultados de la investigación se hará uso de la encuesta	Normas internacionales	Normas de la OIT
					Normas constitucionales	Protección del empleo Atención prioritaria Limitar los derechos Igualdad de oportunidades Protección frente al despido arbitrario
					Normas con rango de ley	Indemnización por despido arbitrario Indemnización por daños punitivos
					Jurisprudencia	Desde el inicio de la relación laboral Después del inicio de la relación laboral
		V(d) → Despido Arbitrario.	Forma de terminación del vínculo laboral realizado unilateralmente por el empleador que puede ser incausado, nulo o fraudulento.	Para lograr los resultados de la investigación se hará uso de la encuesta	Incausado	Sin motivo Ad notum Discriminación Formar parte del sindicato
					Nulo	
				Fraudulento	Mediante engaño  Mediante alteración de pruebas	

## **CAPÍTULO III:**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

**Debido** a que nuestra tarea investigativa parte del impulso de los principios constitucionales y normativa preestablecida en materia laboral, como sustentos jurídicos cuya finalidad es que se refuerce la regulación actual de otorgamientos de indemnizaciones a los empleados de confianza del régimen particular, en cuanto se ha adoptado criterios distintos ante la misma modalidad de despido, siendo así, lo que se busca es que se cree normas por las cuales se permita establecer un tratamiento igualitario entre trabajadores y en ese sentido fijar un criterio uniforme que garantizase la seguridad jurídica; por lo que, es válido concluir que la forma es aplicada.

Con respecto al tipo resulta ser explicativa, puesto que conforme lo señalan Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “este nivel de investigación trata de hacer preguntas sobre las causas relacionándolo con las causalidades” (p.80), es así que, toda vez que determinar los sustentos jurídicos que permitan fortalecer la regulación de otorgamientos de indemnizaciones a los servidores de confianza del régimen particular tiene como finalidad lograr un adecuado tratamiento igualitario, se observa que las variables propuestas en la presente investigación se encuentran vinculadas por una relación de causa – efecto.

Asimismo, debido que la investigación en estudio tiene como unidad de análisis a los letrados pertenecientes al Colegio de Huaura, quienes van a responder el instrumento de letrados nominado encuesta que consiste en un cuestionario por medio del cual emitirán un juicio crítico, los cuales surgen de sus propias concepciones, formación académica y capacidad interpretativa de la realidad, entre otras actitudes propias de cada persona como ser individual; por lo que, resulta ser de un enfoque cualitativo.

En cuanto el esquema del presente estudio se propone uno de tipo no experimental, puesto que, por lo general la disciplina del Derecho está enfocada a regular las conductas y relaciones humanas, así como a su vez involucra el estudio de toda una serie de normas que regulen las mismas y permitan la convivencia pacífica entre los mismos; siendo así, se tiene que no está sujeta a experimentación alguna en el ámbito real.

## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1. Población**

A propósito, se tiene como unidad de análisis a los letrados del Colegio de Abogados de Huaura que litigan en Huaral, quienes serán encuestados a fin de obtener datos que contribuyan con la investigación en referencia de las variables, en base a su criterio y experiencia; por lo que no resulta necesario separar la población sujeta a estudio por ser única. Además, la obtención del dato del tamaño de la población, consulta realizada vía electrónica al indicado Colegio, encontrándose a la fecha un total de 700 abogados colegiados hábiles.

### **3.2.2. Muestra poblacional**

La muestra sujeta a estudio, integrada por abogados miembros del colegio de Huaura que litigan en Huaral, debido al tamaño que presenta requiere de un cálculo estadístico, por lo que será necesario emplear la siguiente fórmula:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

**Leyenda:**

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p y q = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5. (Valor estándar = 0.5)

Z = valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía; el valor queda a criterio del encuestador.

**Muestra de la unidad de análisis n:**

$$n = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 700}{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 + (0.17)^2 (700 - 1)}$$

$$n = \frac{0.25 \times 3.8416 \times 700}{3.8416 \times 0.25 + (0.0289) (699)}$$

$$n = \frac{0.9604 \times 700}{0.9604 + 20.2011}$$

$$n = \frac{672.28}{21.1615}$$

$$n = 31.76$$

$$n = 32$$

La muestra total, de conformidad con el procedimiento de cálculo estadístico empleado, es de 32 abogados colegiados.

### **3.3. Método y técnicas de recolección de la data**

Diremos que la presente pesquisa es plurimetodológica, pues adopta diversidad métodos de estudio cuya finalidad es desarrollar la temática planteada. Dentro de los métodos de estudios empleados se tiene que los métodos generales de análisis y síntesis, en cuanto a la Ciencia Jurídica del Derecho se emplea el método exegético, toda vez se recurre al estudio de la normas y principios constitucionales, así como el método hermenéutico que sigue la línea del método denominado sistemático que van a permitir explicar e interpretar diversas normas a través de un análisis integral de las mismas, además del método de interpretación conforme a la Constitución. De ahí que la técnica jurídica empleada se denomina legislativa, pues lo que busca la investigación es que se logre una positivización más específica del que se encuentra regulado en la actualidad.

De lo expuesto, se tiene que para poder sostener la hipótesis planteada se requiere de la data obtenida de la unidad de análisis; de modo que la técnica de recojo de datos empleada se denomina encuesta, la cual será aplicada a los letrados del Colegio de Huaura, por intermedio de un formulario virtual creado en la plataforma Google Forms, cuyo enlace es el siguiente: <https://forms.gle/tLBS7m5saKhgLSMZ9>.

En efecto, al ser la técnica de recolección de datos una encuesta, se aplicará a modo de cuestionario, se ve por conveniente formular preguntas de tipo cerrada con opciones múltiples bivariadas, teniendo la octava pregunta un complemento, así como también preguntas que emplean la escala de Likert para obtener respuestas que demuestren la calificación que les amerita a la muestra poblacional.

#### **3.4. Tecnicas para el procesamiento**

La data que se lograda fue procesada vía digital a través de algunas herramientas de Google, además se ha empleado el uso de programas de office 2016, tales como Word para la exposición principal de todo lo desarrollado en la investigación, así mismo el empleo del programa Excel, a fin de desarrollar cuadros estadísticos, tablas de contenidos y demás donde se ingresaron los resultados de la encuesta Google Forms y que permite de manera ordenar procesar dichos datos recolectados.

#### **3.5. Matriz de consistencia**

ATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
<b>DETERMINACIÓN DE SUSTENTOS JURIDICOS QUE VIABILICEN EL OTORGAMIENTO DE INDEMNIZACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PRIVADOS ANTE UN DESPIDO ARBITRARIO (HUARAL,2021)</b>	<p>¿Cuáles serán los sustentos jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario?</p>	<p>Determinar los sustentos jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privados ante un despido arbitrario (Huaral, 2022).</p>	<p>Si se determinan los sustentos jurídicos hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario. (Huaral, 2022)</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Sustentos Jurídicos que viabilicen el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Despido arbitrario.</p>	<p><b>Forma de Investigación</b></p> <p>Aplicativa</p> <p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Explicativa</p> <p><b>Enfoque de la Investigación</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Esquema del estudio</b></p> <p>No experimental</p>
	<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b></p> <p>Pe1: ¿Cuáles son los sustentos jurídicos constitucionales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario?</p> <p>Pe2: ¿Cuáles son los sustentos jurídicos legales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario?</p> <p>Pe3: ¿Cuáles son los sustentos jurídicos jurisprudenciales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Oe1: Identificar los sustentos jurídicos constitucionales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario.</p> <p>Oe2: Determinar los sustentos jurídicos legales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario.</p> <p>Oe3: Identificar los sustentos jurídicos jurisprudenciales que permitan viabilizar el otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza privados ante un despido arbitrario.</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>He1: Si se identifican los sustentos jurídicos constitucionales hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privados ante un despido arbitrario.</p> <p>He2: Si se determinan los sustentos jurídicos legales hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario.</p> <p>He3: Si se identifican los sustentos jurídicos jurisprudenciales hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario.</p>		

## CAPÍTULO IV:

### RESULTADOS

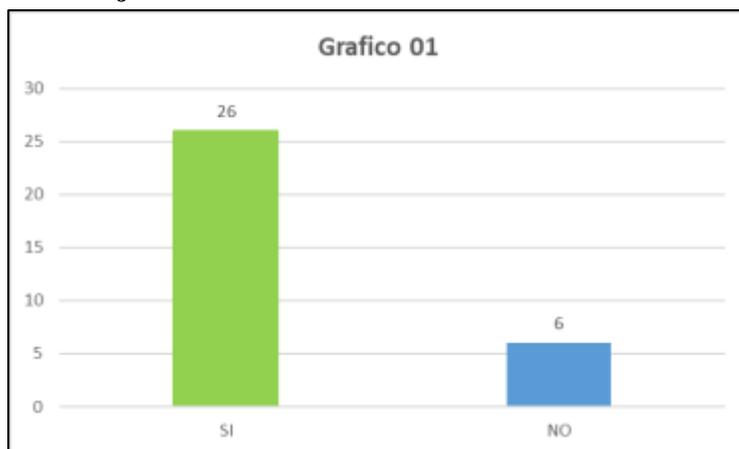
#### 4.1. Análisis de resultados

Las resultados de la encuesta desarrollada a través de la plataforma Google Forms, se ha recolectado la siguiente información:

**Tabla 01. El trabajador de confianza**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Está de acuerdo usted con que las responsabilidades que asume un trabajador de confianza ¿no es motivo para despojarlo de la condición de trabajador?	a) SI	26	81.3%
	b) No	06	18.8%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 01. El trabajador de confianza**

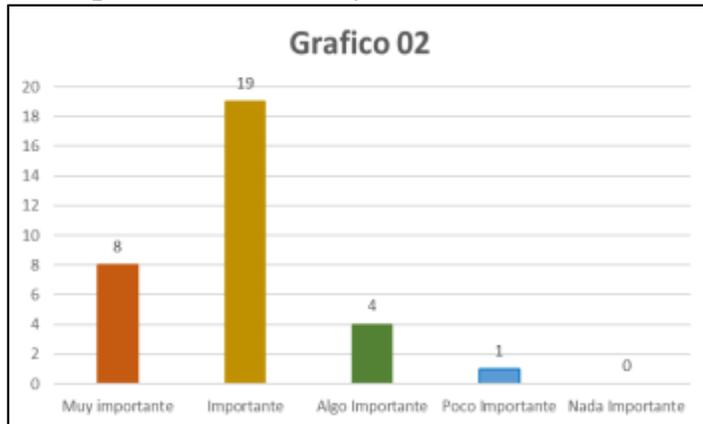


**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 01 y figura 01, se pregunta: Está de acuerdo usted con que las responsabilidades que asume un empleados de confianza ¿no es motivo para despojarlo de la condición de trabajador? De las cuales, el 81.3% de los abogados encuestados consideran que SI, no es un motivo para despojar de la condición de trabajador y el 18.8% de los abogados considera que NO, si es posible despojarlo de la condición de trabajador.

**Tabla 02. La importancia del trabajador de confianza**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Diga que grado de importancia les amerita las labores que realizan los trabajadores de confianza del sector privado para el óptimo funcionamiento de una empresa.	a) Muy importante.	08	25%
	b) Importante	19	59.4%
	c) Algo Importante	04	12.5%
	d) Poco Importante	01	3.1%
	e) Nada Importante	00	0%
	<b>TOTAL</b>		<b>32</b>

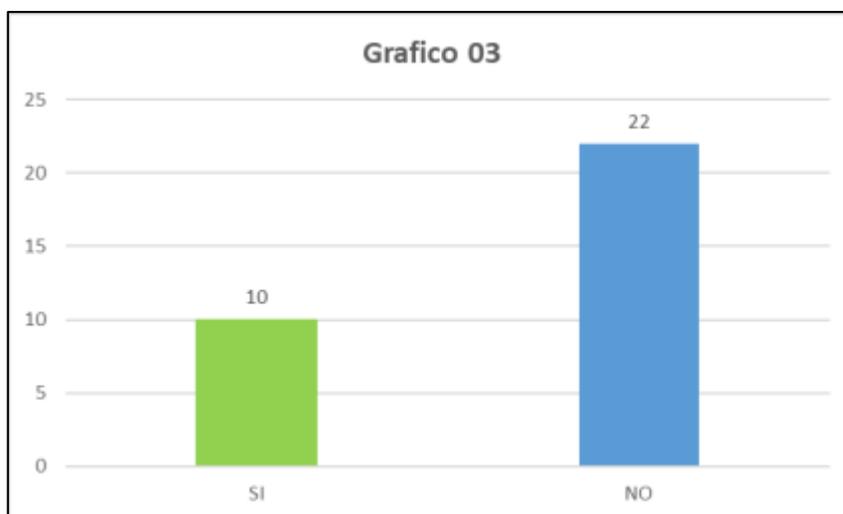
**Grafico 02. La importancia del trabajador de confianza**

**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 02 y figura 02, se pregunta: Diga que grado de importancia les amerita las labores que realizan los empleados de confianza del sector privado para el óptimo funcionamiento de una empresa. El 25% de los encuestados consideran que los empleados de confianza son muy importantes; el 59.4% considera que los empleados son importantes para el óptimo funcionamiento de una empresa; el 12.5% consideran que los empleados de confianza son algo importante para las empresas; el 3.1% consideran que son poco importante; por otro lado, ninguno de los abogados encuestados considera que los empleados de confianza son poco o nada importantes en el óptimo desarrollo de una empresa.

**Tabla 03. Nivel de aceptación de la norma que regula a los empelados de confianza**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Considera usted ¿Qué la norma actual que regula a los trabajadores de confianza del sector privado (D. leg 728) es lo suficientemente clara en cuanto al fin de la relación laboral?	a) SI	10	31.3%
	b) No	22	68.8%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

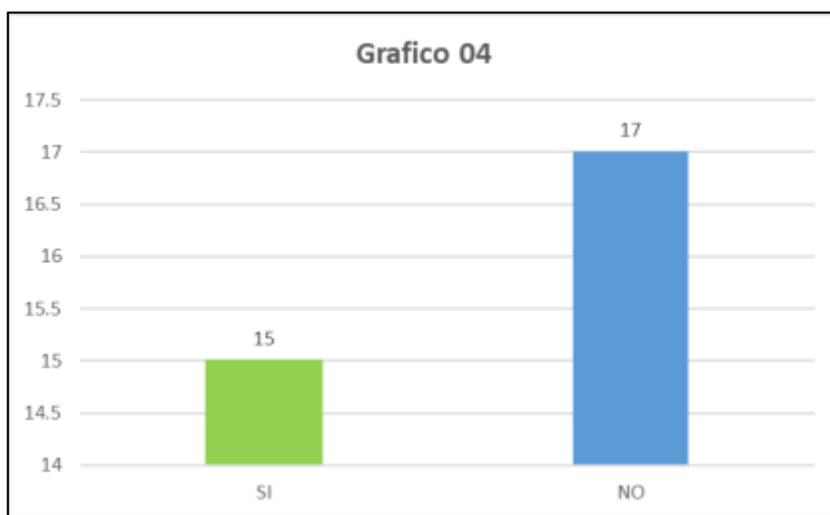
**Grafico 03. Nivel de aceptación de la norma que regula a los empleados de confianza**

**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 03 y figura 03, se verifica la siguiente pregunta: Considera usted ¿Qué la norma actual que regula a los empleados de confianza del sector privado (D. Leg. 728)? es lo suficientemente clara en cuanto al fin de la relación laboral? El 31.3% de los abogados consideran que la norma vigente SI es lo suficiente clara en cuanto al fin de la relación laboral de los empleados de confianza; por otro lado, el 68.8% opina que NO es lo suficiente clara en cuanto al fin de la relación laboral de los empleados de confianza.

**Tabla 04. Protección a todo trabajador**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Para que diga si, ¿considera que la protección al despido que brinda el derecho laboral es de alcance a todo trabajador?	a) SI	15	46.9%
	b) No	17	53.1%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 04. Protección a todo trabajador**

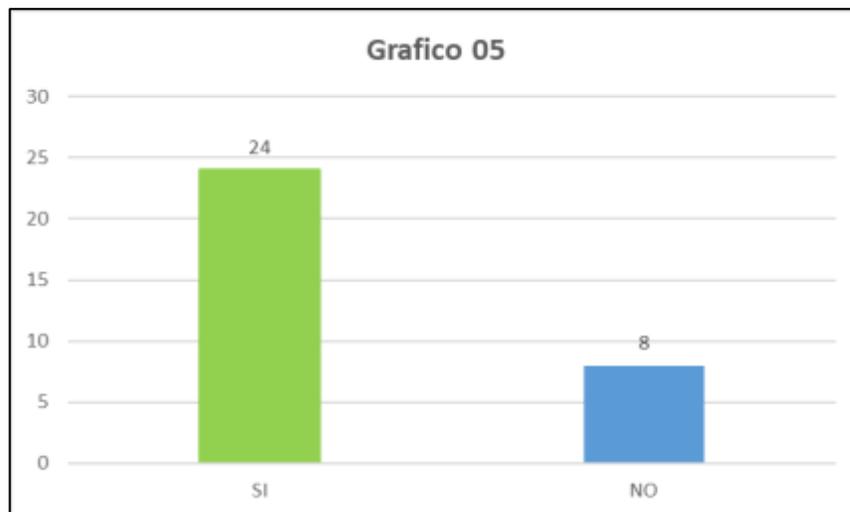
**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 04 y figura 04, se verifica la siguiente pregunta: Para que diga si, ¿considera que la protección al despido que brinda el derecho laboral es de alcance a todo trabajador? El 46.9% de los abogados encuestados consideran que la protección al despido SI es de alcance a todo trabajador; por otro lado, el 53.1% consideran que la protección al despido NO es de alcance a todos los empleados.

Tabla 05. Despido irregular

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Considera usted, que el cese de la relación laboral, basado en el retiro de la confianza, (de tipo subjetivo), resulta ser irregular.	a) SI	24	75%
	b) No	08	25%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Grafico 05. Despido irregular



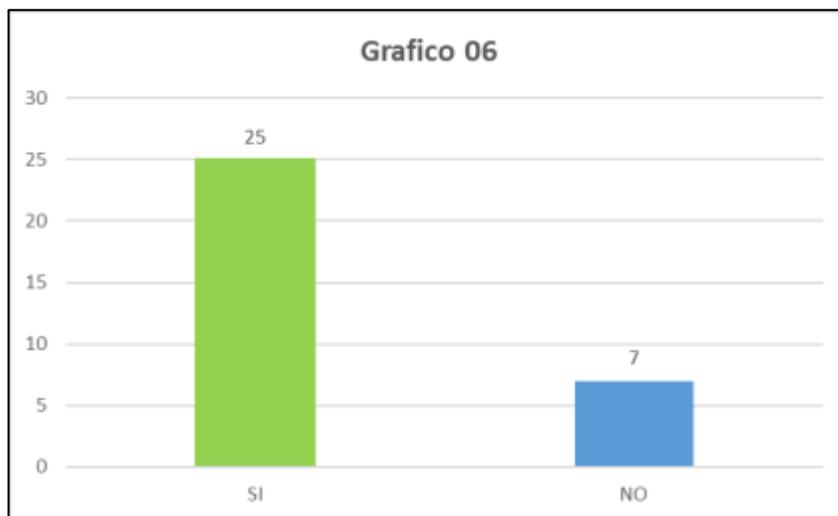
Nota: Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 05 y figura 05, se verifica la siguiente pregunta: Considera usted, que el cese del vínculo laboral, basado en el retiro de la confianza, (de tipo subjetivo), resulta ser irregular. El 75% de los abogados encuestados considera que el cese de la relación laboral en los empleados de confianza SI resulta ser irregular y el 25% considera que el cese de la relación laboral en los empleados de confianza NO es irregular.

Tabla 06. Despido arbitrario

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Para usted, el retiro de la confianza, sin más que alegar ¿configura una forma de despido arbitrario?	a) SI	25	78.1%
	b) No	07	21.9%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Gráfico 06 Despido arbitrario.



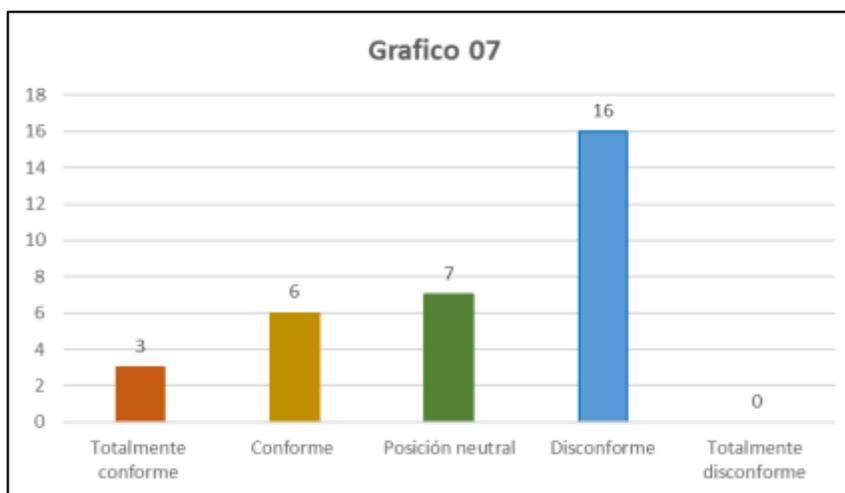
Nota: Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 06 y figura 06, se verifica la siguiente pregunta: Para usted, el retiro de la confianza, sin más que alegar ¿configura una forma de despido arbitrario? El 78.1% de los abogados encuestados considera que el retiro de la confianza, sin más que alegar SI configura una forma de despido arbitrario y el 21.9% considera que el retiro de la confianza, sin más que alegar NO configura una forma de despido arbitrario.

Tabla 07. Despido de naturaleza subjetiva

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Cuál es su posición respecto del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el expediente N°03501-2006-PA/TC, el cual establece que el retiro de la confianza, invocado por el empleador, extingue el contrato de trabajo, por ser de naturaleza subjetiva	a) Totalmente conforme con lo expresado.	03	9.4%
	b) Conforme con lo expresado.	06	18.8%
	c) Posición neutral	07	21.9%
	d) Disconforme con lo expresado	16	50%
	e) Totalmente disconforme con lo expresado	00	0%
<b>TOTAL</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Grafico 07. Despido de naturaleza subjetiva



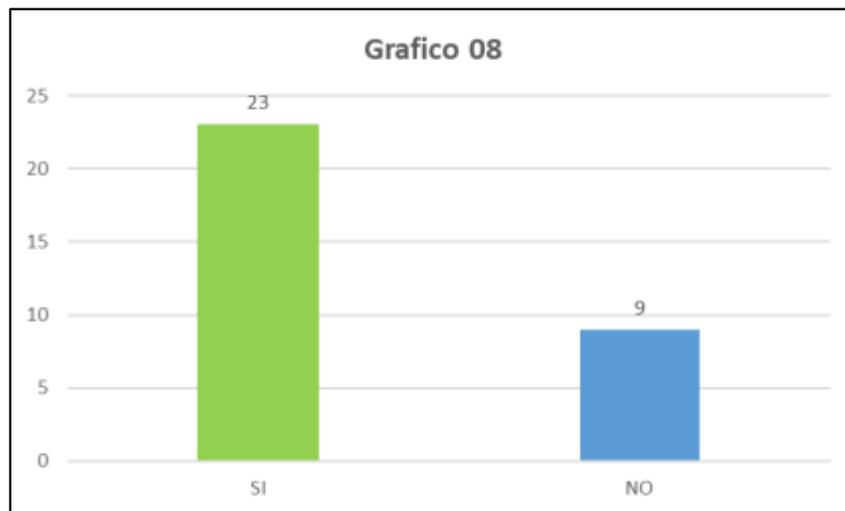
Nota: Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 07 y figura 07, se verifica la siguiente pregunta: Respecto del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el expediente N°03501-2006-PA/TC, el cual establece que el retiro de la confianza, invocado por el empleador, extingue el contrato de trabajo, por ser de naturaleza subjetiva. El 9.4% de los abogados encuestados se encuentran totalmente conforme con el enunciado; el 18.8% de los abogados encuestados se encuentran conforme; el 21.9% de los abogados encuestados se ubican en una posición neutral; el 50% de los abogados encuestados se encuentran disconformes con lo expresado; y ningún abogado encuestado se encuentra totalmente disconforme con lo expresado por el Tribunal Constitucional.

Tabla 08. Principios constitucionalmente reconocidos

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Considera que lo expresado en la pregunta anterior ¿contraviene con los principios del derecho laboral contemplados en la Constitución? Conteste sí o no, y de ser afirmativa su respuesta mencione el/los principios constitucionales que infringe (igualdad de oportunidades; irrenunciabilidad de derechos; interpretación favorable al trabajador)	a) SI	23	71.9%
	b) No	09	28.1%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Grafico 08. Principios constitucionalmente reconocidos



Nota: Elaboración propia, realizado en Excel

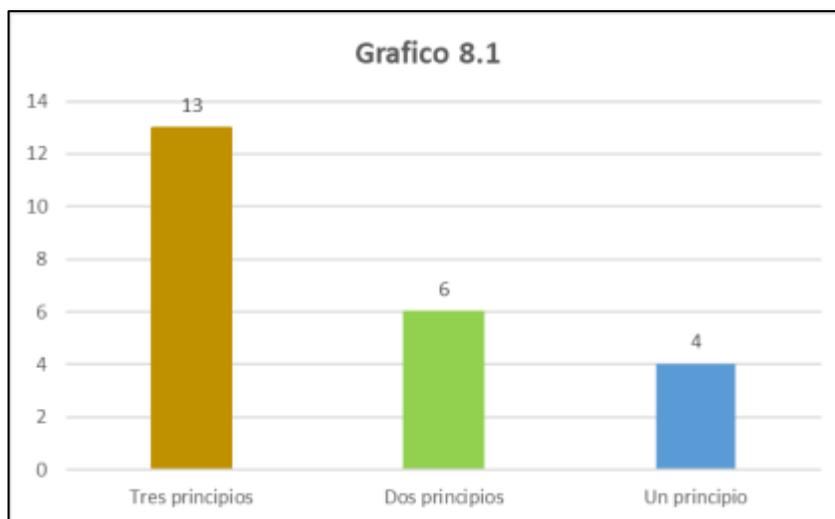
**Explicación:** En la tabla 08 y figura 08, se verifica la siguiente pregunta: Considera que lo expresado en la pregunta anterior ¿contraviene con los principios del derecho laboral contemplados en la Constitución? Conteste sí o no. El 71.9% de los encuestados consideran que, SI contravienen principios constitucionales, y el 28.1% considera que NO contravienen principios constitucionales.

Además, se hizo la precisión que de ser afirmativa su respuesta mencione el/los principios constitucionales que infringe (igualdad de oportunidades; irrenunciabilidad de derechos; interpretación favorable al trabajador). Obteniendo los siguientes datos de las respuestas afirmativas:

**Tabla 8.1 Principios infringidos**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
El o los principios constitucionales que infringe	Menciona a los tres principios	13	40.6%
	Menciona dos principios	06	18.8%
	Menciona un principio	04	12.5%
	<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>71.9%</b>

**Grafico 8.1 Cantidad de principios infringidos**



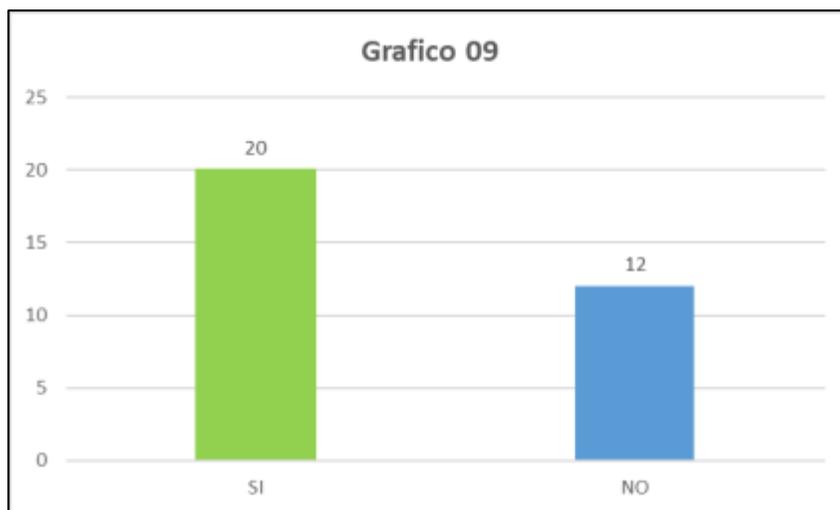
**Nota: Elaboración propia, realizado en Excel**

**Explicación:** En la tabla 8.1 y figura 8.1, representa la tendencia de elección de principios constitucionales que consideren que se infringen, entre las opciones de igualdad de oportunidades; irrenunciabilidad de derechos e interpretación favorable al trabajador. Por lo que, el 40.6% de los encuestados considera que infringen los tres principios mencionados en la pregunta; el 18.8% considera que al menos dos principios son infringidos por el pronunciamiento del Tribunal Constitucional; y el 12.5% considera que al menos un principio de la Constitución Política se ve infringido.

**Tabla 09. Derecho a accionar una indemnización**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Para que diga si ¿el derecho de accionar una indemnización por despido arbitrario comprende a todos los trabajadores, sin distinción alguna?	a) SI	20	62.5%
	b) No	12	37.5%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 09. Derecho a accionar una indemnización**



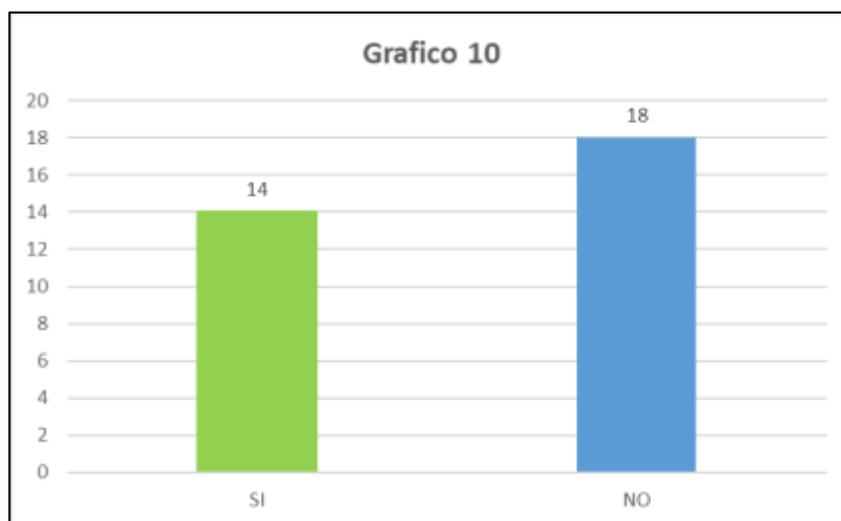
**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 09 y figura 09, se verifica la siguiente pregunta: Para que diga si ¿el derecho de accionar una indemnización por despido arbitrario comprende a todos los empleados, sin distinción alguna? El 62.5% de los encuestados considera que, SI comprende a todo trabajador, sin distinción alguna; en cambio, el 37.5% de los encuestados manifiesta que NO comprende a todo trabajador.

**Tabla 10. Claridad en cuanto al despido**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Usted cree que la norma que regula a los trabajadores de confianza sujetos a régimen privado ¿es lo suficientemente clara, en cuanto a la forma de despido?	a) SI	14	43.8%
	b) No	18	56.3%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 10. Claridad en cuanto al despido**



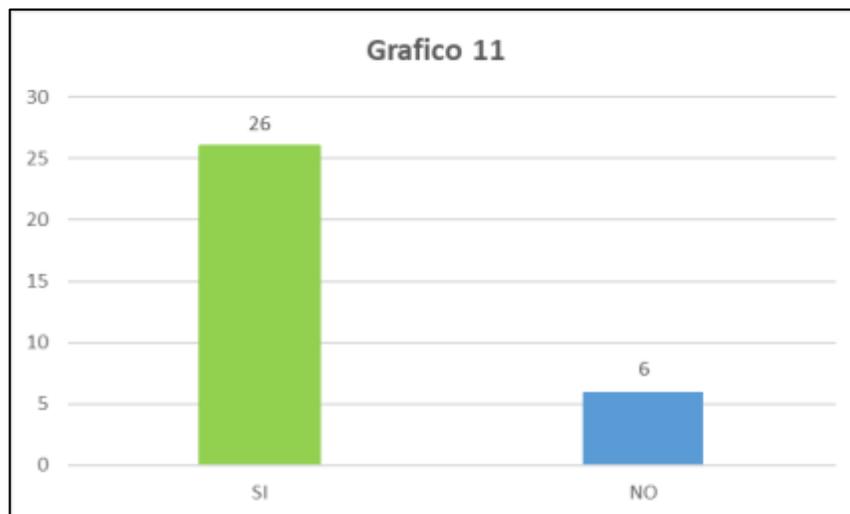
**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 10 y figura 10, se verifica la siguiente pregunta: Usted cree que la norma que regula a los empleados de confianza sujetos a régimen privado ¿es lo suficientemente clara, en cuanto a la forma de despido? El 43.8% de la población encuestada considera que, SI es lo suficientemente clara y el 56.3% considera que NO es lo suficientemente clara.

**Tabla 11. Otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
A su criterio, considera que los trabajadores de confianza, al ser cesados por el retiro de la confianza, su empleador debería otorgarles una indemnización por el cese abrupto y a modo de protección, como se hace con cualquier trabajador.	a) SI	26	81.3%
	b) No	06	18.8%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 11. Otorgamiento de indemnizaciones a los trabajadores de confianza**



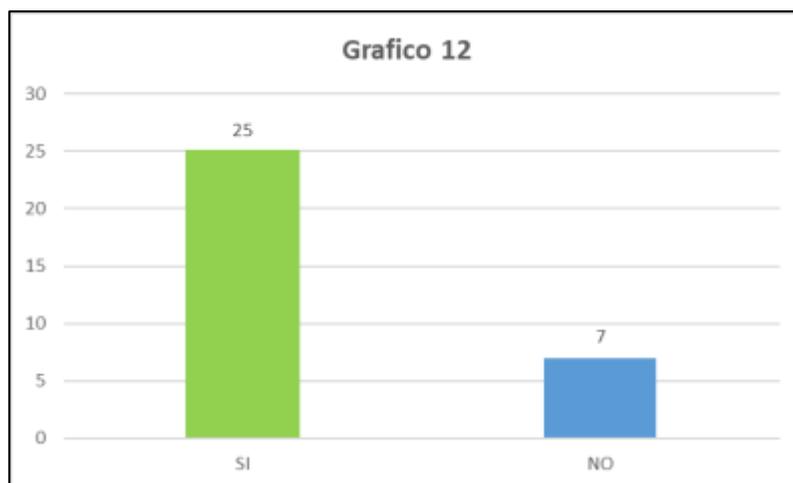
**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 11 y figura 11, se verifica la siguiente pregunta: A su criterio, considera que los empleados de confianza, al ser cesados por el retiro de la confianza, su empleador debería otorgarles una indemnización por el cese abrupto y a modo de protección, como se hace con cualquier trabajador. El 81.3% de los encuestados consideran que SI; el 18.8% considera que su empleador NO debería otorgarles una indemnización por el cese abrupto.

**Tabla 12. Contraviene al principio de igualdad**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
<b>El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, establece una distinción entre el derecho de accionar una indemnización de los trabajadores confianza, entre los que adquirieron el cargo directamente y los que adquieren el cargo por ascenso de un puesto ordinario; siendo los últimos quienes pueden accionar una indemnización de no ser repuestos en su cargo de origen.</b> <b>A su criterio, de lo mencionado en dicho Pleno Jurisdiccional ¿considera contraviene el principio constitucional de igualdad de todo trabajador?</b>	a) SI	25	78.1%
	b) No	07	21.9%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 12. Contraviene al principio de igualdad**



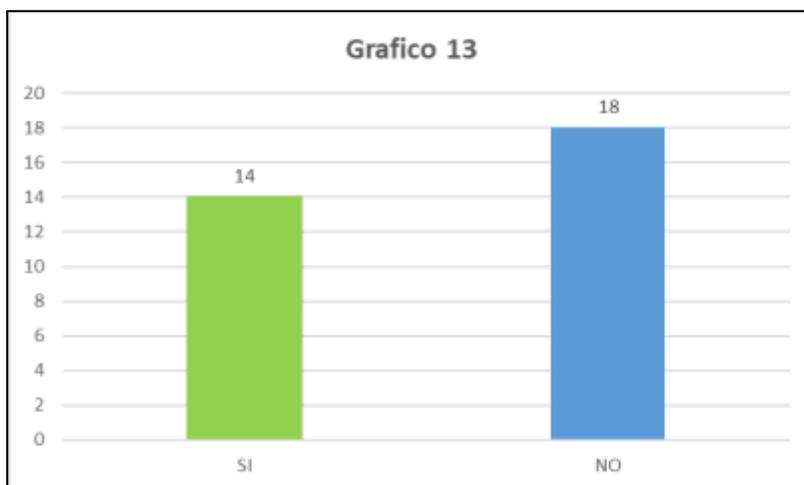
Nota: Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 12 y figura 12, se verifica la siguiente pregunta: El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, establece una distinción entre el derecho de accionar una indemnización de los empleados confianza, entre los que adquirieron el cargo directamente y los que adquieren el cargo por ascenso de un puesto ordinario; siendo los últimos quienes pueden accionar una indemnización de no ser repuestos en su cargo de origen. A su criterio, de lo mencionado en dicho Pleno Jurisdiccional ¿considera contraviene el principio constitucional de igualdad de todo trabajador? El 78.1% de los abogados considera que SI contraviene el principio constitucional de igualdad de todo trabajador y el 21.9% considera que NO contraviene el principio constitucional de igualdad de todo trabajador.

**Tabla 13. Seguridad Jurídica**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Para usted, el tener distintos lineamientos sobre la regulación de indemnizaciones de los trabajadores de confianza ¿les otorga seguridad jurídica a dichos trabajadores?	a) SI	14	43.8%
	b) No	18	56.3%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 13. Seguridad Jurídica**



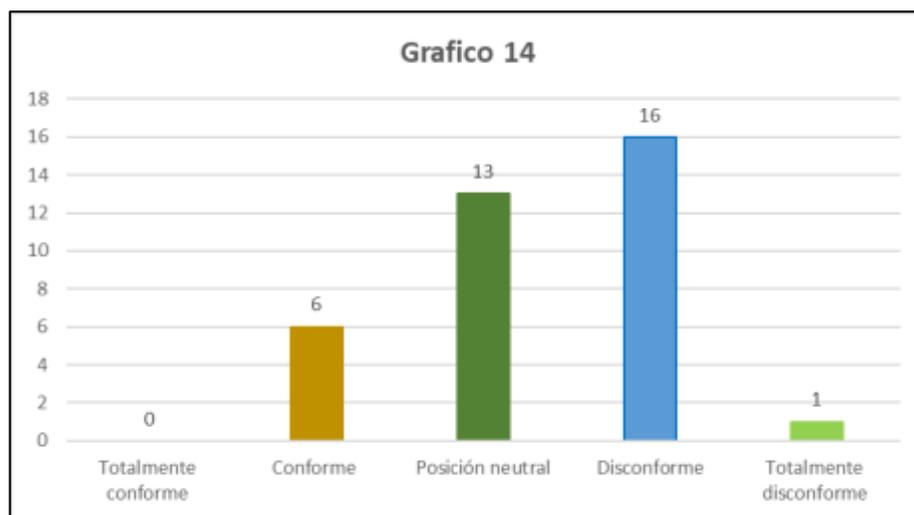
**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 13 y figura 13, se verifica la siguiente pregunta: Para usted, el tener distintos lineamientos sobre la regulación de indemnizaciones de los empleados de confianza ¿les otorga seguridad jurídica a dichos empleados? El 56.3% de los encuestados considera que SI y el 43.8% de los encuestados considera que NO les otorga seguridad jurídica.

**Tabla 14. Situación actual**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
En una escala de conformidad, ¿qué grado le amerita la normativa vigente que regula la situación de confianza en nuestro país.	a) Totalmente conforme con lo expresado.	00	0%
	b) Conforme	06	18.8%
	c) Regularmente conforme	13	40.6%
	d) Disconforme	12	37.5%
	e) Totalmente disconforme	01	3.1%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 14. Situación actual**



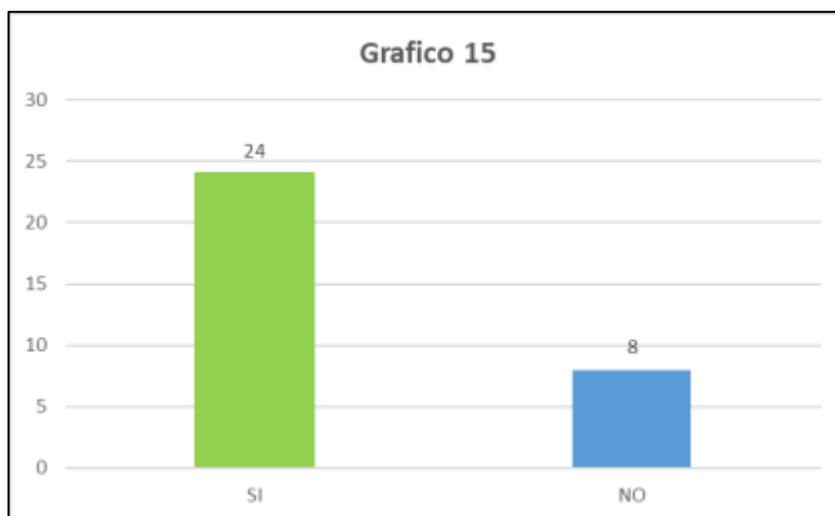
**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 14 y figura 14, se verifica la siguiente pregunta: En una escala de conformidad, ¿qué grado le amerita la normativa vigente que regula la situación de confianza en nuestro país? El 18.8% de los encuestados se encuentran conforme con la normativa vigente regula la situación de confianza en nuestro país; el 40.6% se encuentra regularmente conforme con la normativa vigente regula la situación de confianza en nuestro país; el 37.5% se encuentra disconforme con la normativa vigente regula la situación de confianza en nuestro país y el 3.1% de los encuestados se encuentran totalmente disconforme con la normativa vigente regula la situación de confianza en nuestro país.

**Tabla 15. Fortalecer la regulación actual**

Pregunta	Respuesta	Procesadas	Porcentaje
Considera usted que es necesario fortalecer la regulación de los trabajadores de confianza de régimen privado con el fin de lograr un tratamiento igualitario de los mismos.	a) SI	24	75%
	b) No	08	25%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Grafico 15. Fortalecer la regulación actual**



**Nota:** Elaboración propia, realizado en Excel

**Explicación:** En la tabla 15 y figura 15, se verifica la siguiente pregunta: Considera usted que es necesario fortalecer la regulación de los empleados de confianza de régimen privado con el fin de lograr un tratamiento igualitario de los mismos. El 75% de los encuestados considera que SI es necesario fortalecer la regulación de los empleados de confianza de régimen privado con el fin de lograr un tratamiento igualitario de los mismos y el 25% de los encuestados considera que NO es necesario fortalecer la regulación de los empleados de confianza de régimen privado con el fin de lograr un tratamiento igualitario de los mismos.

#### **4.2. Contrastación de hipótesis**

Conforme lo planteado, corresponde a la hipótesis contrastarla con en el presente apartado, para cuyo fin debe de relacionarse lo expuesto en el marco teórico con los datos estadísticos recolectados.

En ese sentido, la hipótesis planteada es la siguiente: *Si se determinan los sustentos jurídicos hará que se viabilice el otorgamiento de indemnizaciones al trabajador de confianza privado ante un despido arbitrario. (Huaral, 2021).*

Teóricamente de lo planteado, en primer lugar, se debe tenerse que los principios constitucionales desarrollados Plá Rodríguez (1978) *“los principios que rigen la relación laboral son la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos y que ante una duda insalvable que presente la norma se debe preferir el derecho”* siendo ello señala Toyama Miyagusuku (2016) que *“opera en las etapas del trabajo (...), quedando como nulo aquel acto por parte del empleador que no motive una diferenciación en razones objetivas”*(p.28). En cuanto de la irrenunciabilidad de los derechos Toyama Miyagusuku (2001) refiere que *“Así, a diferencia de la libertad contractual reconocida en la Constitución, en el Derecho Laboral, se invalida todos los actos que dispongan deliberadamente al trabajador a un derecho reconocido en una nonna”* (p.66) y en cuanto al principio de interpretación a favor del trabajador en caso exista una duda o vacío legal, debe tenerse en cuenta lo desarrollado por Neves Mujica (2016) que menciona *“lo más favorable que resulte o la selección de lo que concedan mayores ventajas a quien labora, será aplicable cuando incurren en conflictos, así se conservan las ventajas alcanzadas ante una normativa desventajosa que reduzca beneficios”*(p.148).

De lo mencionado tenemos que los principios desarrollados se deben corroborar con los datos estadísticos recogidos por lo que, en contraste con la realidad, en las estadísticas se logró que el 71.9% de la muestra considera que el pronunciamiento del Tribunal Constitucional si contravienen principios del derecho laboral contemplados en la Constitución, y el 28.1% considera que no lo contravienen; conforme la misma pregunta se obtuvo en estadísticas que la frecuencia en la que los abogados mencionaba que se infringían los derechos era: un 40.6% de considera que se infringen los tres principios mencionados en la pregunta; un 18.8% considera que al menos dos principios son infringidos por el pronunciamiento del Tribunal Constitucional; y el 12,5% considera que al menos un principio de la Constitución Política se ve infringido. Asimismo, se ha establecido a nivel estadístico en un 68.8% del grupo poblacional, considera que la norma actual no resulta ser lo suficientemente clara en cuanto al fin de la relación laboral, sobreponiéndose a un 31.3% que considera que, si lo es; y ante la pregunta el grado de conformidad que le amerita la norma actual, se obtuvo que el 18.8% se encontraban conformes con lo establecido, obteniéndose 40.6% de regular conformidad; 37.5% un grado de disconformidad, y 3.1% poblacional que se encuentra en total disconformidad. Por lo que, en cuanto a sustentos constitucionales que rigen la normativa laboral, se encuentran siendo vulnerados; y en cuanto al sustento normativo actual que no permite viabilizar la indemnización para los empleados, carece de la valoración de dichos principios.

En cuanto del tratamiento igualitario que se busca lograr tenemos que conforme el marco teórico, se establece actualmente un criterio diferenciado, pero conforme lo desarrollado y bajo el aforismo ubi lex non distinguit, este artículo tiene desarrollo de contenido amplio y al igual de lo antes referido, no se puede restringir su aplicación a empleados en general, incluidos los de confianza.

Es así que contrastado con los datos estadísticos recolectados ante la pregunta fortalecer la regulación de los empleados de confianza de régimen privado con el fin de lograr un tratamiento igualitario de los mismos, el 75% de los abogados encuestados considera que si es necesario fortalecer la regulación de los empleados de confianza de régimen privado con la finalidad de lograr un tratamiento igualitario de los mismos y por otro lado, el 25% considera que no es necesario fortalecer la regulación de los empleados de confianza, de ese modo se observa una proporción diferenciada amplia entre quienes consideran que si es necesario y quiénes no.

## CAPÍTULO V:

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Posterior a la ejecución de la investigación y con las resultas recogidas, conforme se detalla en líneas precedentes, de donde se obtuvieron datos para la contratación de la hipótesis propuesta.

En cuanto a los principios desarrollados como sustentos jurídicos que deben aplicarse para que fortalezcan el otorgamiento de indemnizaciones a los empleados de confianza se obtuvo el siguiente resultado: para el 71.9% de los encuestados consideran que el pronunciamiento del Tribunal Constitucional si contravienen principios del derecho laboral contemplados en la Constitución Política del Perú, es así que lo dicho se puede corroborar con lo desarrollado con Plá Rodríguez (1978) *“los principios que rigen la relación laboral son la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos y que ante una duda insalvable que presente la norma se debe preferir el derecho”*.

Así mismo, en cuanto de la aceptación por los principios la encuesta arrojó que un 40.6% de considera que se infringen los tres principios reconocidos en la Constitución Política; un 18.8% considera que al menos dos principios son infringidos; y el 12.5% considera que al menos un principio se infringe con los pronunciamientos del TC sobre la situación de confianza. Ello coincide con la importancia que destacan ciertos autores respecto de estos principios tales como Toyama Miyagusuku (2016) para la igualdad de oportunidades, *“opera en las etapas del trabajo (...), quedando como nulo aquel acto por parte del empleador que no motive una diferenciación en razones objetivas”* (p.28), en cuanto de la

irrenunciabilidad de los derechos Toyama Miyagusuku (2001) refiere que *“Así, a diferencia de la libertad contractual reconocida en la Constitución, en el Derecho Laboral, se invalida todos los actos que dispongan deliberadamente al trabajador a un derecho reconocido en una nonna”* (p.66) y en cuanto al principio de interpretación a favor del trabajador en caso exista una duda o vacío legal, debe tenerse en cuenta lo desarrollado por Neves Mujica (2016) que menciona *“lo más favorable que resulte o la selección de lo que concedan mayores ventajas a quien labora, será aplicable cuando incurren en conflictos, así se conservan las ventajas alcanzadas ante una normativa desventajosa que reduzca beneficios”*(p.148)

En cuanto del fortalecimiento de otorgamientos de indemnizaciones de los empleados de confianza a fin de lograr un tratamiento igualitario se logró la resulta que el 75% de la muestra considera que si es necesario fortalecer la regulación de los empleados de confianza de régimen particular con la finalidad de lograr un tratamiento igualitario de los mismos. Por lo que se corrobora con lo expuesto que el tratamiento igualitario expresado en el aforismo *ubi lex non distinguit*, se debe tener que el desarrollo de contenido amplio y al igual de lo antes referido, no se puede restringir su aplicación a empleados en general, incluidos los de confianza.

## CAPÍTULO VI:

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

Conforme lo desarrollado en la investigación y de la obtención de los datos recogidos mediante el instrumento denominado encuesta, puede acreditarse la importancia del estudio, por lo que se llega a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que la norma actual que regula a los empleados de confianza del sector particular (D. leg. 728) no resulta ser lo suficientemente clara con respecto de la norma de los empleados de confianza, debido que el 40.6% de los abogados se encuentran regularmente conforme, un 37.5% se encuentra disconforme y un 3.1% se encuentra totalmente disconforme con la norma, en ese sentido, se tiene que la norma actual no regula ni comprende todos los aspectos que debe poseer el regular la labor de confianza, con lo cual no es lo suficientemente clara.
- Se concluye que si se aplicara de forma correcta los principios constitucionales del derecho del trabajo (igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de derechos, interpretación favorable al trabajador), se lograría un fortalecimiento de la norma actual e impediría que se emplee el criterio subjetivo que desarrolla el Tribunal Constitucional, debido que para el 71.9% de los encuestados no se encuentran conformes con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional y considera que si contraviene al menos algún principio del derecho laboral contemplados en la Constitución.
- Se concluye que el derecho de acción de una indemnización de los empleados de confianza, cuando se les retira la confianza sin más que alegar es posible toda vez que

el configuraría una modalidad de despido arbitrario, al respecto el 81.3% de los encuestados considera que los empleados de confianza consideran que deberían de percibir una indemnización por el cese abrupto y a modo de protección.

- Se concluye que el VII Pleno Supremo Laboral, ratifica un criterio que no se encuentra previsto en la norma que regula al trabajador de confianza, generando desigualdad entre los propios empleados de confianza, los que adquirieron el cargo directamente y aquellos que lo adquirieron por ascenso; ello con base a que el 78.1% de los abogados encuestados considera que lo planteado por el mencionado Pleno contraviene con el principio constitucional de igualdad de todo trabajador.

## **6.2. Recomendaciones**

Corresponde detallar en este apartado propuestas de la investigación exponiendo las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que se fortalezca la regulación actual del Decreto Legislativo 728, en el cual regula a los empleados de confianza del sector privado, realizando precisiones en cuanto a su situación laboral y cese de la misma, a fin de que se deje de aplicar los distintos lineamientos que se han desarrollado a través de la jurisprudencia y pueda establecer un criterio uniforme que genere seguridad jurídica.
- Se recomienda que para el fortalecimiento de la regulación de los empleados de confianza tengan en cuenta los principios del derecho laboral regulados en la Constitución Política del Perú, el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable o vacío, el de irrenunciabilidad de derechos laborales y el principio de igualdad de oportunidades.

- Se recomienda, se desestime el criterio establecido Tribunal Constitucional en el expediente N°03501-2006-PA/TC, el cual desarrolla que el retiro de la confianza, invocado por el empleador, extingue el contrato de trabajo, por ser de naturaleza subjetiva, toda vez que la extinción del contrato de trabajo se debe a sustentos de tipos subjetivos, y que el despido es de carácter *numerus clausus*.
- Se recomienda establecer que el retiro de confianza se configura como una causal de despido, y que por ende al no encontrarse sustentado o debidamente probado debe entenderse que estamos ante un despido arbitrario, conforme Arce Ortiz (2008) *“se considera despido arbitrario puesto que el motivo el cual se le atribuye al trabajador al momento del despido no se ha sido determinado en juicio; por lo que el trabajador posee el derecho a percibir una indemnización”* (p.557).
- Se recomienda que, con base a lo desarrollado, cuando nos encontremos ante un retiro de confianza (despido) que se considere arbitrario debe aplicarse lo previsto en el Decreto Legislativo 728, en cuando de otorgar al trabajador afectado una indemnización por el cese abrupto; ello a fin de que se logre un tratamiento igualitario con los empleados ordinarios que poseen dicha protección bajo el mismo decreto.

## REFERENCIAS

### 5.1 Fuentes documentales

Constitución Política del Perú [Const]. Art. 26 y Art. 27. 31 de octubre de 1993 (Perú)

Corte Suprema de Justicia. VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Jurisprudencia, M.P. Javier Arévalo Vela; 01 de setiembre de 2018.

Decreto Legislativo N°.728 de 1997. Texto Único Ordinario de la Ley de Productividad y Competitividad. Laboral. Diario Oficial El. Peruano.

Tribunal. Constitucional. Sesión de Pleno Jurisdiccional. Expediente N° 03501.-2006-PA/TC, M.P. Landa Arroyo; 15 de marzo 2007.

Tribunal Constitucional. Sala Primera del Tribunal Constitucional. Expediente N°05650-2009-PA/TC, M.P. Calle Hayen; 31 de agosto de 2010.

Tribunal Constitucional. Sala Primera del Tribunal Constitucional. Expediente N°2252 2003-AA/TC, M.P. Alva Olandini; 21 de enero de 2004.

### 5.2 Fuentes bibliográficas

Alva Canales, A. (2016) *Despido Laboral: Nuevos criterios jurisprudenciales*. Gaceta Jurídica. 1° ed.

Aranda Castillo, M.A. (2019) *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingreso directamente al cargo* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de Trujillo].

Arce Ortiz, E. G. (2008) *Derechos Individuales del Trabajo en el Perú*. Palestra editores.

Beuchot, M. (1994) *Los Fundamentos de los Derechos Humanos en Bartolomé de las Casas*. Editorial Anthropos.

Concha Valencia, Carlos Ramiro (2014) *Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

De Buen, Néstor (2000) *Derechos del trabajador de confianza*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Toyama Miyagusuku, J. (2001) *Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993*. Lima. Gaceta Jurídica.

### 5.3 Fuentes hemerográficas

Aranda Castillo, M.A. (2019) *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingreso directamente al cargo* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de Trujillo].

Farah, A. (18 de noviembre 2020) *Criterio del Ministerio de Trabajo sobre el retiro de confianza*. <https://actualidadlaboral.com./criterio-del-ministerio-de-trabajo-sobre-elretiro-de-confianza/>

Rodríguez Piñero, M. (1997) *El Principio De Igualdad Y Las Relaciones Laborales* [Archivo PDF].  
file:///C:/Downloads/DialnetElPrincipioDeIgualdadYLasRelacionesLaborales2494663.pdf

Valdivia Morón, J. (2012) *Los empleados de confianza en la Administración Pública peruana. Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos*.  
[https://www.congreso.gob.pe./sicr./cendocbib./con4\\_uibd.ns./8256F4A8FA6EA70805257E2F0063620D//reges\\_106.pdf](https://www.congreso.gob.pe./sicr./cendocbib./con4_uibd.ns./8256F4A8FA6EA70805257E2F0063620D//reges_106.pdf)

Valenzuela Chapetón, M.F. (2015) *El concepto de derecho a la luz de la teoría pura del derecho de Hans Kelsen*. Dialnet.  
<https://dialnet.unrioja.es./servlet./articulo.codigo=5002035>

Varela Bohórquez, F. (2018) *La correcta calificación de los trabajadores de confianza del sector privado*. Actualidad Laboral, Elías Mantero Abogados.  
<https://actualidadlaboral.com/la./correcta/calificacion/de/los/trabajadores/de-confianza/del/sector/privado/>.

### 5.4 Fuentes electrónicas

Aniya Yamaniha, M. y Muro Paz, G.A. (2019) *Indemnización por despido Arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado* [Tesis de Maestría,

- Universidad de Lima].  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12350/Aniya\\_Indemnizacionpordespidoarbitrario.pdf.sequence=&Allowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12350/Aniya_Indemnizacionpordespidoarbitrario.pdf.sequence=&Allowed=y)
- Benítez Lima, Y.G. (2016) *Afectaciones al principio Pro Homine en el contexto Jurídico del Trabajador de Confianza* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Puebla].  
<https://repositorioinstitucional/buap.mx/handle/20.500.12371/1774>
- Cárdenas Terry, E. (2015) *Tendencias Jurisprudenciales sobre la protección contra el despido de los trabajadores de confianza* [Archivo PDF] en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (Ed). El Búho E.I.R.L.  
[https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591871800.pdf](https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591871800.pdf)
- Caro Caushi, J.P. (2019) *Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el Sector Público* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3150/Tesis%20Final%20JAHN%20CARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morón Sánchez, W.J. (2017) *La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado* [Tesis de segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Moron\\_Sanchez\\_Wilder\\_La\\_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Moron_Sanchez_Wilder_La_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiloango Farinango Y. V. (2014) *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente* [Tesis de Titulación, Universidad Central de Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Rodríguez Alcántara, T.G. y Vergara Ávila, Víctor José (2020) *Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53467/Rodr%c3%adguez\\_ATG-Vergara\\_%c3%81VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53467/Rodr%c3%adguez_ATG-Vergara_%c3%81VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sandoval Carrasco, C (2017) *Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile] [repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/225/146452/Limitaciones-de-la-facultad-de-despido-del-empleador-a-la-luz-de-la-aplicación-jurisprudencial...pdf-sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/225/146452/Limitaciones-de-la-facultad-de-despido-del-empleador-a-la-luz-de-la-aplicación-jurisprudencial...pdf-sequence=1)
- Zaga Castillo, M.G. y Chayña Vilca, I.G. (2017) *Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5876-show=full>

**ANEXO N° 01:****INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS****ENCUESTA**

1) Está de acuerdo usted con que las responsabilidades que asume un trabajador de confianza ¿no es motivo para despojarlo de la condición de trabajador?

a) SI

b) NO

2) Diga que grado de importancia les amerita las labores que realizan los trabajadores de confianza del sector privado para el óptimo funcionamiento de una empresa.

a) Muy importante.

b) Importante.

c) Algo importante

d) Poco importante

e) Nada importante

3) Considera usted ¿Qué la norma actual que regula a los trabajadores de confianza del sector privado (D. leg 728) es lo suficientemente clara en cuanto al fin de la relación laboral?

a) SI

b) NO

4) Para que diga si, ¿considera que la protección al despido que brinda el derecho laboral es de alcance a todo trabajador?

a) SI

b) NO

5) Considera usted, que el cese de la relación laboral, basado en el retiro de la confianza, (de tipo subjetivo), resulta ser irregular.

a) SI

b) NO

6) Para usted, el retiro de la confianza, sin más que alegar ¿configura una forma de despido arbitrario?

a) SI

b) NO

- 7) Cuál es su posición respecto del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el expediente N°03501-2006-PA/TC, el cual establece que el retiro de la confianza, invocado por el empleador, extingue el contrato de trabajo, por ser de naturaleza subjetiva.
- a) Totalmente conforme con lo expresado.
  - b) Conforme con lo expresado.
  - c) Posición neutral.
  - d) Disconforme con lo expresado.
  - e) Totalmente disconforme con lo expresado.
- 8) Considera que lo expresado en la pregunta anterior ¿contraviene con los principios del derecho laboral contemplados en la Constitución? Conteste si o no, y de ser afirmativa su respuesta mencione el/los principios constitucionales que infringe (igualdad de oportunidades; irrenunciabilidad de derechos; interpretación favorable al trabajador)

a) SI

b) NO

Resp.: \_\_\_\_\_

- 9) Para que diga si ¿el derecho de accionar una indemnización por despido arbitrario comprende a todos los trabajadores, sin distinción alguna?

a) SI

b) NO

- 10) Usted cree que la norma que regula a los trabajadores de confianza sujetos a régimen privado ¿es lo suficientemente clara, en cuanto a la forma de despido?

a) SI

b) NO

- 11) A su criterio, considera que los trabajadores de confianza, al ser cesados por el retiro de la confianza, su empleador debería otorgarles una indemnización por el cese abrupto y a modo de protección, como se hace con cualquier trabajador.

a) SI

b) NO

- 12) El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, establece una distinción entre el derecho de accionar una indemnización de los trabajadores confianza, entre los que adquirieron el cargo directamente y los que adquieren el cargo por ascenso

de un puesto ordinario; siendo los últimos quienes pueden accionar una indemnización de no ser repuestos en su cargo de origen.

A su criterio, de lo mencionado en dicho Pleno Jurisdiccional ¿considera contraviene el principio constitucional de igualdad de todo trabajador?

a) SI

b) NO

13) Para usted, el tener distintos lineamientos sobre la regulación de indemnizaciones de los trabajadores de confianza ¿les otorga seguridad jurídica a dichos trabajadores?

a) SI

b) NO

14) En una escala de conformidad, ¿qué grado le amerita la normativa vigente que regula la situación de confianza en nuestro país

a) Totalmente conforme.

b) Conforme.

c) Regularmente conforme.

d) Disconforme.

e) Totalmente disconforme.

15) Considera usted que es necesario fortalecer la regulación de los trabajadores de confianza de régimen privado con el fin de lograr un tratamiento igualitario de los mismos.

a) SI

b) NO