



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y EL DESPIDO EN
TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA ACTIVIDAD PRIVADA ENTRE LOS
AÑOS 2017- 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA

AUTORA

DIANA LOURDES ARANCIBIA CONDOR
ORCID: 0000-0001-8184-3744

ASESOR

MAG. MARTÍN VICENTE TOVAR CERQUÉN
ORCID: 0000-0003-4230-7572

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2021

DEDICATORIA

El desarrollo del presente trabajo es el esfuerzo por ser cada día mejor en lo que me propongo, está dedicado a mis padres, por su apoyo incondicional de quienes aprendí a ser constante y perseverante en el estudio lo que me ha permitido mantenerme en el camino del conocimiento y llegar a la abogacía.

AGRADECIMIENTOS

Con mucha admiración y reconocimiento por su esfuerzo en guiar el presente estudio que hoy sale a la luz, con aprecio al gran maestro Dr. Martin Tovar Cerquen por su importante impulso y sapiencia en el ámbito jurídico hacia este trabajo, así como a mis docentes que con su enseñanza han permitido alcanzar hoy esta meta.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.4. Limitaciones de la investigación.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	19
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	24
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	36
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	39
3.2. Población y muestra.....	40
3.3. Hipótesis.....	41
3.4. Variables - Operacionalización.....	41
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	42
3.6. Procesamiento de datos.....	43
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	47
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	47
4.3. Contrastación de hipótesis.....	60
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	64
5.2. Conclusiones.....	66
5.3. Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Tratados de derechos humanos
Tabla 2	Operacionalización de variables
Tabla 3	Resultado de, según usted el Estado brinda las condiciones para ejercer la libertad de elegir el lugar de trabajo
Tabla 4	Resultado de, para usted el Estado brinda las condiciones para que pueda ejercer la libertad de decidir culminar la relación laboral
Tabla 5	Resultado de, considera usted que las leyes nacionales le otorgan igualdad de trabajo
Tabla 6	Resultado de, considera que el Estado brinda las condiciones para gozar de bienestar de trabajo
Tabla 7	Resultado de, considera que el Estado protege el derecho al trabajo
Tabla 8	Resultado de, considera que el Estado tiene el deber de proteger el trabajo
Tabla 9	Resultado de, considera usted que el despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador
Tabla 10	Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente moción que no se experimentó en el juicio
Tabla 11	Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador
Tabla 12	Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador
Tabla 13	Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador
Tabla 14	Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza de trabajar en contacto personal y directo con el empleador o director afecten a su estabilidad laboral
Tabla 15	Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza que tienen acceso a secretos de la entidad afecte a su estabilidad laboral
Tabla 16	Contrastación de hipótesis

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Diseño de investigación
- Figura 2 Resultado de, según usted el Estado brinda las condiciones para ejercer la libertad de elegir el lugar de trabajo
- Figura 3 Resultado de, para usted el Estado brinda las condiciones para que pueda ejercer la libertad de decidir culminar la relación laboral
- Figura 4 Resultado de, considera usted que las leyes nacionales le otorgan igualdad de trabajo
- Figura 5 Resultado de, considera que el Estado brinda las condiciones para gozar de bienestar de trabajo
- Figura 6 Resultado de, considera que el Estado protege el derecho al trabajo
- Figura 7 Resultado de, considera que el Estado tiene el deber de proteger el trabajo
- Figura 8 Resultado de, considera usted que el despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador
- Figura 9 Resultado de, de qué manera considera usted qué las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente moción que no se experimentó en el juicio
- Figura 10 Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador
- Figura 11 Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador
- Figura 12 Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador
- Figura 13 Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza de trabajar en contacto personal y directo con el empleador o director afecten a su estabilidad laboral
- Figura 14 Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza que tienen acceso a secretos de la entidad afecte a su estabilidad laboral

**EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y EL DESPIDO EN
TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA ACTIVIDAD PRIVADA ENTRE LOS
AÑOS 2017- 2020**

DIANA LOURDES ARANCIBIA CONDOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En la presente investigación se estableció como objetivo general; establecer la relación existente entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el 2017-2020. La metodología indica que se aplicó un tipo de investigación básica, un nivel de investigación de carácter descriptivo correlacional, se estableció un diseño no experimental transversal y el enfoque empleado fue el cuantitativo y cualitativo. La muestra fue no probabilística y estuvo conformada por 10 abogados laboristas de manera intencionada. La técnica que se utilizó fue la entrevista y los instrumentos de recolección de datos fueron dos la guía de entrevista aplicados de manera virtual y el análisis de expedientes judiciales de cinco casos de despidos de trabajadores de confianza de la actividad privada. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach. Se concluyo que, los empleadores suelen despedir a los empleados de confianza en vista que no cuentan con permanencia laboral en vista que el Estado no le reconoce su derecho humano al trabajo.

Palabras clave: derecho fundamental del trabajo, trabajo de confianza, despido laboral, indemnización.

**THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK AND THE DISMISSAL IN CONFIDENCE
WORKERS IN THE PRIVATE ACTIVITY BETWEEN THE YEARS 2017-2020**

DIANA LOURDES ARANCIBIA CONDOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In the present investigation, the general objective was established; establish the relationship between the fundamental right to work with respect to the dismissal of workers from positions of trust in private activity in 2017-2020. The methodology indicates that a type of basic research was applied, a descriptive correlational level of research, a non-experimental cross-sectional design was established and the approach used was quantitative and qualitative. The sample was non-probabilistic and was intentionally made up of 10 labor lawyers. The technique used was the interview and the data collection instruments were two, the interview guide applied virtually and the analysis of judicial files of five cases of dismissal of trusted workers from private activity. Expert judgment was used for the validity of the instruments and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument. It was concluded that employers usually fire trusted employees in view that they do not have job permanence in view that the State does not recognize their human right to work.

Keywords: fundamental labor law, trust work, dismissal, compensation.

INTRODUCCIÓN

La investigación puso de manifiesto el objetivo general que consiste en Establecer la relación existente entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020.

La presente tesis, analiza en el primer capítulo se desarrolla el problema del despido de los trabajadores de confianza. En ese marco, se plantea la relación del menor cumplimiento del derecho fundamental del trabajo respecto al despido de los trabajadores de confianza, formulando el problema y los objetivos del estudio, así como la justificación de la tesis. La manera de plantear el problema nos ha permitido poder desarrollar los parámetros de la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolla la teoría donde se indica los antecedentes de las categorías estudiadas, se consigna la teoría jurídica que explica los derechos fundamentales o derechos humanos como los derechos sociales al trabajo según los acuerdos internacionales de la materia como en la carta política, así como de los despidos laborales suscitados en los trabajadores de confianza, en ese marco se identifica los tratados internacionales que protegen el trabajo que fueron firmados por el país, con respecto a los trabajadores de confianza se revisa la legislación de la materia y la doctrina que la sustenta, se determina las normas y jurisprudencia respecto a esa materia como la sentencia del Tribunal Constitucional que determina la función de los trabajadores de confianza.

En el tercer capítulo se desarrolla la metodología que se utilizará en el estudio, el tipo de investigación básica, el nivel descriptivo- correlacional, el diseño no experimental, enfoque cuantitativo y cualitativo, la entrevista tipo Likert como el instrumento que se aplicará a una muestra de 10 abogados laboristas, se indica que

se utilizará instrumentos de las ciencias jurídica como el análisis de casos e interpretación hermenéutica en el derecho.

En el cuarto capítulo se sistematizan los resultados a través de las tablas de frecuencia y las figuras de diagramas de barras estadísticos que explican las actitudes de los especialistas del derecho respecto al problema; asimismo, se han revisado la síntesis de cinco sentencias de casación por la sala laboral de la Corte Suprema de justicia donde se resuelve los casos de despidos arbitrarios de trabajadores de confianza del sistema privado.

El quinto capítulo se elaboró la discusión de toda la información sistematizada, desde la teoría, las entrevistas y los casos analizados en la problemática jurídico laboral, que nos ha permite conocer la realidad de la norma de derechos humanos del trabajo y la jurisprudencia existente en el país, identificando el cumplimiento de la norma supranacional del trabajo respecto a los casos más frecuentes de despido de los trabajadores de confianza. Además, en esta sección se ha establecido la conclusión, recomendaciones, referencias, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Durante el siglo XX se aconteció una etapa de diversos cambios respecto a los aspectos políticos, económicos y sociales, en esta última se reconoce a las normas fundamentales como tercera fase a los aspectos económicos y sociales que fueron logrados por reivindicación de aspectos propios a la facultad humana reconocidos por acuerdos suscritos por parte de gran parte de los Estados del mundo y que hoy forman parte constitucional de cada país. La norma social como el derecho al trabajo es desde el siglo anterior un derecho humano que el Estado protege para todo trabajador.

Entender los derechos humanos es comprender que su estructura y nivel de jerarquía se establece dentro de un marco supra nacional donde los tratados suscritos en el Estado respecto a los derechos fundamentales deben respetarse cumpliéndose, en ese ámbito, el trabajo está protegido por la constitución, de manera tal que los estados miembros deben prestar atención a su cumplimiento, existen diversos tratados como acuerdos desarrollados por las ONU y de Organismos Internacionales que protegen el Trabajo y coadyuvan en su cumplimiento. Al respecto, Becerra (2013) afirmo que:

De forma continua el derecho internacional se hace valer mediante el derecho interno, con miras a que sus disposiciones se pongan en marcha. En ese sentido, los Estados están en la obligación de legislar las normativas en los diferentes ámbitos del derecho. (p. 42)

Por otra parte, la Constitución Política del Perú (1993) refiere en el segundo Art. dos, inc. Quince, sobre: “La autonomía de trabajo de toda persona” (p. 3). Así mismo, la Constitución Política del Perú (1993) mediante el Art. veintidós sostiene que: “La labor está protegida por la ley. Permitiendo alcanzar un estado de bienestar

social". (p. 8). Adicionalmente, la Constitución Política del Perú (1993) mediante su artículo 27, expresa que: "La ley otorga tutela hacia los trabajadores que son despedidos arbitrariamente" (p. 8).

En la legislación mundial mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) mediante su artículo 7, puso de manifiesto que: "Ante la ley todas las personas que integran la sociedad mundial, son iguales, por lo que cuentan con los mismos derechos que los demás" (p. 3). En ese sentido, en el mundo se considera la igualdad ante la ley.

Similarmente en el Art. veintitrés, inciso primero, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) refirió que:

El derecho al trabajo de todo ciudadano, así como la autonomía en la elección de su empleo, y que se le brinden mejores maneras de bienestar homogéneas en el desarrollo de su empleo, así como a la defensa de su estabilidad laboral.
(p. 7)

Por ello, en ese contexto, los trabajadores de confianza han sido definidos en la Jurisprudencia del TC en el caso Huatuco, donde se diferencia a los empleados designados particularmente como empleados de cargos ejecutivos o gerenciales, los primeros son aquellos quienes cuentan con la facultad de decidir en representación de la política de la empresa, mientras que el personal de confianza su posición le permite solo vincularse ante los que dirigen y acceder de manera reservada a los secretos de la empresa. En ese marco los empleados de cargos ejecutivos tienen mayor proximidad o vínculo en dicha organización son aquellos quienes ejercen más poder en la empresa a diferencia de del personal de confianza.

En ese ámbito, la ley no protege a este grupo de trabajadores contra el despido, presentando este grupo etario carencia de estabilidad laboral, pues, la norma laboral

privada como el artículo 43 de la Ley 728 y el D.S. N° 003-97-TR, establecen que no les corresponde compensación, tampoco a la reposición. Es en ámbito que establecemos si el trabajo es un derecho humano y con el principio de igualdad entre las personas, de qué manera este derecho que es parte de la norma supranacional y acuerdos a nivel internacional suscritos por el Estado peruano no alcanza a la protección de los empleados de confianza, específicamente al personal de confianza siguiendo la clasificación proporcionada por el tribunal, pensamos que al menos este tipo de trabajador debe alcanzar su derecho fundamental al trabajo.

Formulación del problema

Problema general.

¿Cómo se relaciona el derecho fundamental al trabajo respecto al despido de empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020?

Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona el derecho fundamental al trabajo respecto al despido arbitrario de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020?

¿Cómo se relaciona el derecho fundamental al trabajo respecto al despido nulo de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020?

¿Cómo se relaciona la protección al trabajo respecto al despido de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

En la justificación de la investigación se presenta las siguientes justificaciones:

Justificación teórica

El estudio presenta justificación porque admite el desarrollo de información teórica relacionada con la actividad laboral sustentada en la práctica jurídica, la

doctrina, conceptos que involucra a la especialidad del derecho laboral con los lineamientos de este trabajo y los futuros estudios.

Justificación práctica

El estudio expone evidencia por medio de las actividades prácticas que se formulen por medio de casos de demanda por despidos, reposición y sentencias que evidencian la situación de los cargos de confianza en la actividad privada. Además, se materializo en entrevistas a especialistas que permitan conocer la relación entre ambas variables como parte del presente estudio.

Justificación metodológica

La investigación utiliza una metodología cuantitativa y cualitativa, recurriendo a técnicas de recojo de información como la entrevista, además se empela el análisis de sentencias en los juzgados laborales, del tribunal constitucional y el análisis de datos a través de frecuencias estadísticas, métodos de interpretación jurídica que admita alcanzar los objetivos de estudios.

Justificación legal

La presente investigación se justifica de manera legal en vista que desarrollo y trato elementos de nivel normativo de derechos humanos y de trabajo de confianza con el fin de diseñar un material de indagación y revisión de los casos de despidos en materia laboral suscitados en Lima. En ese marco, se analizaron la norma que sustenta el derecho fundamental al trabajo y el despido en trabajadores de confianza.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Establecer la relación existente entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020.

Objetivos específicos

Determinar, si existe relación entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido arbitrario de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020.

Determinar, si existe relación entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido nulo de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020.

Determinar, si existe relación entre la protección al trabajo respecto al despido de los empleados de cargos de dirección del sector privado en el año 2017-2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones refieren a determinados inconvenientes que se presentan durante la pesquisa de la investigación, no obstante, este estudio presento ciertas dificultades, pero aun así se logró desarrollar y culminar la investigación.

Limitación bibliográfica

La limitación bibliográfica se establece al confinamiento por la pandemia y las restricciones suscitadas por el gobierno, la búsqueda bibliográfica se ha desarrollado a través de portales de internet en razón que las bibliotecas no atienden, las librerías están restringidas en aforo y las universidades están cerradas, realizando búsqueda virtual. El material consultado se ciñe al análisis de la ley, la doctrina, sentencias, jurisprudencia.

Limitación temporal

El presente estudio presento limitaciones, siendo una de ellas el contexto del Covid-19 que, ha influido en la realidad laboral como los despidos, asimismo, la demora en los procesos laborales, situación que ha ocasionado demoras en la búsqueda de información y la aplicación de entrevistas a los profesionales del derecho

para conocer su percepción, porque el tiempo es necesario para el desarrollo de la tesis.

Limitación económica

La tesis presenta limitación económica en el marco de recesión económica por el periodo de pandemia y los cambios de gobierno después de un proceso de elecciones que han polarizado al país, situación que ha paralizado la producción y ha ocasionado carencia de empleos y despidos que dificultan el escenario de la estabilidad laboral en trabajadores de confianza.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Alva (2017) desarrolló su informe final sobre trabajadores de confianza y los derechos laborales. El estudio tiene por objetivo. Establecer la regularidad de la prima en los trabajadores de confianza. La tesis formula una evolución de la prima en trabajadores y como esta debe ser igualmente incorporada en los trabajadores de confianza. En la metodología esta emplea un estudio básico de nivel descriptivo dentro del enfoque cualitativo y cuantitativo. El método utiliza el deductivo y exegético, como instrumento de recojo de información utiliza la entrevista. El estudio tiene como conclusiones eliminar la norma que tengan por injusta y desigual, se debe otorgar de manera justa el salario a los trabajadores. Se debe proteger a los trabajadores. Que el trabajador despido tiene el derecho de una prima indemnizatoria, todo trabajador tiene derecho a una prima caso contrario estaría en contra de la ley. Realizar reformas de las leyes para la protección del trabajador.

Reyes (2017) estableció su informe final sobre la estabilidad laboral y el desempeño de los servidores públicos. La finalidad del estudio fue determinar la influencia de la estabilidad laboral dentro del ámbito público, en donde se ubican los servidores públicos del ministerio de salud pública. Estableció un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental. Estableció la siguiente conclusión, los resultados de la evaluación del desempeño, han puesto de manifiesto que los servidores que cuentan con estabilidad laboral se encuentran en zona de confort. No obstante, esta peculiaridad implica a que estos se acostumbren a la rutina que ejercen, perdiendo de esa forma su capacidad de creatividad e innovación.

Cuenca (2016) en su informe final sobre el despido intempestivo y la estabilidad laboral del trabajador. Este estudio guarda la finalidad de ejercer un

análisis sobre los sucesos que refieren al ámbito laboral, en donde se encuentran el despido hacia el trabajador. Establece un análisis cuantitativo y cualitativo. Concluye que en el Estado ecuatoriano existe un vacío legal que debe ser subsanado por el legislador, ya que contrae perjuicios hacia el trabajador, es decir el despido intempestivo no está regulado en el ámbito ecuatoriano, por lo que este deteriora la estabilidad laboral, a pesar que la estabilidad está plenamente garantizada en la Constitución Política. Así pues, el legislador tiene el deber de proteger a los trabajadores que son despedidos injustamente.

Enríquez (2013) en su informe final el despido intempestivo y las repercusiones hacia el derecho laboral. Aplica la naturaleza de un estudio cuantitativo y cualitativo. Concluye que, en el ámbito ecuatoriano se acontecen serios desafíos referente al entorno laboral, ya que se ha evidenciado las constantes vulneraciones hacia los derechos de los trabajadores, por cuanto son despedidos de forma injusta o arbitraria, es así que una solución al problema, es la promulgación de un precepto jurídico que abarque la estabilidad laboral, puesto que, con ello, el trabajador, podrá contar con estabilidad laboral, así como los beneficios laborales.

Marin (2012) estableció su informe final sobre la estabilidad laboral y el cumplimiento de las indemnizaciones laborables. La metodología enfatiza que se empleó un tipo de estudio de carácter descriptivo y explicativo. Enfatiza la siguiente conclusión, existen numerosas personas que fueron despedidas arbitrariamente de su centro laboral, a pesar de que existen leyes que protegen al trabajador. Ante ello, se evidencia que el Estado no ha mostrado interés alguno en lidiar este problema, a pesar de ser el encargado de tutelar a los trabajadores, porque el derecho de trabajo cuenta con protección constitucional, pero el que se ha garantizado y protegido estos

derechos, recae en la función del Estado, quien debe tutelar los derechos de los trabajadores.

Antecedentes nacionales

Álvarez y Cabrera (2020) desarrollaron su informe sobre el principio de igualdad y el vínculo laboral. La investigación tiene por objetivo del estudio determinar la infracción del principio de uniformidad respecto a la estabilidad laboral en empleados de dirección en el sector privado. El estudio busca conocer ¿Cómo se transgrede el origen de paridad de la permanencia del empleo del empleado con cargo directivo en el sector particular? para lo cual analiza la primacía del principio de paridad respecto a la norma y respecto a la legislación para el contexto laboral, los estatus de estabilidad laboral en el fuero privado. En la metodología se utiliza el tipo de investigación *lege data*, pues no busca modificar las normas, siendo el enfoque cualitativo, puesto que se analizarán e interpretará las normas sin realizar medición ni pruebas estadísticas. El estudio concluye que existe transgresión del principio de igualdad de conclusión respecto el lazo de la tarea en relación al despido para empleados que ejercen dirección del sector privado. Por lo tanto, se hace indispensable establecer una reforma política dentro del contexto laboral, con la finalidad de obtener el afianzamiento hacia los derechos laborales.

Caro (2019) desarrolló la investigación que se refiere a contextos que merecen amparo legal a los homologados que ejercen cargos gerenciales ante la destitución del trabajo en el ámbito gubernamental. El estudio presenta como objetivo establecer el vínculo que existe entre el amparo formal y la destitución de la empleabilidad de los laboriosos que ejercen cargos de confidencialidad del ámbito gubernamental. La metodología tanto como los bastos que utiliza la tesis se distingue que es de tipo básica, estilo correlacional, el nivel de diseño no experimental para la cual utiliza un

enfoque mixto; con respecto a la metodología, la población lo conforman 62 asalariados administrativos de confianza del sector estatal de la provincia de Huaura, siendo la muestra de 54 empleados utilizándose el muestreo aleatorio simple, siendo el herramienta el Cuestionario la cual fue aprobado por un juicio de especialistas y una seguridad a través de la prueba piloto. Se tiene por efectos que concurre insuficiencia por una defensa legal de los empleados de fidelidad que permita sortear la exigencia del deber ante una viable destitución de laboriosos (61,3%), por etapa de gestación (75,8%), ante incidente de empleos (83,9%) por viable disposición política seguidora (54,85 %). Asimismo, ante la plenitud de la proporción del empleo del asalariado que ocupa cargo de decisión (74,2%), el derecho de empleo de los asalariados de confianza (69,4%), ante despido incausado o sin inspiración de los empleados de confianza (66,1%) y regla procedimiento para evitar el destitución injustificado (75,8%). El estudio concluye con un 95 % de seguridad que existe correlación reveladora entre el amparo legal y la destitución del empleo de los asalariados en condición de cargos ejecutivos en el empleo gubernamental.

Zapata (2018) desarrollo la investigación sobre el cambio de la defensa ante la destitución de los empleados de confianza a intento de la casación laboral N° 18450-2015. El estudio analiza como la permanencia laboral compone el origen de duración en el empleo que tiene conceder a los hacendosos permitiendo sean dignos de la amparo y precaución respecto a la incertidumbre, con el propósito de otorgarles protección de sus ganancias, la complacencia de sus insuficiencias, manutención y duración. Actualmente algunos fallos judiciales que buscan la defensa de las destituciones de los empleados de cargos de confianza como la Casación Laboral. N° 18450 -2015, no reconocen el deber de permanencia empleabilidad de los directivos de confianza, no protegiendo sus obligaciones de aquellos y por ende no

pueden ser favorecidos de compensación por noción de destitución ilegal. Por lo tanto, la negación a la compensación por destitución ilegal del empleado de confianza, conlleva a ir contrariamente en el Derecho del Trabajo, desconociendo los principios de continuidad, causalidad e igualdad, siendo elementos indispensables del derecho que permite el respeto a toda relación laboral, se parte de la iniciativa que todo laborioso es una persona sujeta de derecho pues posee transversalmente el enfoque Kantiano de la dignidad humana.

Minchola (2017) desarrollo la investigación que refiere a empleados de cargos directivos y cercanos del sistema de trabajo particular. El estudio presento por objetivo: establecer si existe daño a la permanencia del empleo de los empleados competentes cercanos a la empresa, según el Art. cuarenta y tres de la LPCL. El análisis plantea conocer, como la culminación de la situación de confianza o ejecutivo del asalariado corresponde abonar resarcimiento por destitución indebida como compensación laboral refiere el Tribunal Constitucional en los momentos de los años 2003 al 2015. En relación a la metodología, utiliza el esquema no experimental de estilo correlacional; respecto a los procedimientos de recojo de datos se emplea el análisis de contenido que permitió y el cuestionario realizado a expertos que admitió alcanzar indagación segura de los magistrados y docentes especializados en derecho laboral individual cuyos conocimientos permitirá poder hacer frente a la dificultad de indagación.

Rivera (2017) elaboró la investigación denominada *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco*. El estudio presenta por objetivo: establecer si el TC, respecto a los antecedentes aplicados en doctrina incurrido en el caso Huatuco, quebranta facultades fundamentales de entorno del

trabajo registrados en la legislación actual que sigue jurisprudencialmente el TC. El estudio identifica principios como fuentes del derecho laboral y procesal laboral, además teorías locales y universales en razón a los deberes de los asalariados; se tiene en cuenta las jurisprudencias del TC donde se detalla y registran las normas de empleabilidad de los asalariados del ámbito Gubernamental. Los derechos protegidos tenemos: el derecho al trabajo, la incorporación al lugar de empleo como resultado de la modificación del estado de una formalidad de empleo de asistencia concreta, el amparo ante la destitución ilegal, el deber a no ser excluido, la usanza que prima la realidad, etc. También, se explica la garantía constitucional de la acción de amparo en los empleados ante la vulneración del derecho al trabajo. El ensayo concluye que la legislación de empleabilidad es calificada como una norma fundamental, resguardado por acuerdos nacional y supranacional. Además, las normas que reglamentan la especialización burocrática no admiten la regeneración puesto que la vía para la entrada y reincorporación en condición de estabilidad en el aparato público, a pesar de que exista diferencia en el contrato de trabajo.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Derecho fundamental al trabajo

La realidad jurídica laboral establecida en la constitucionalidad de la norma respecto al derecho laboral es la locución extrema, la necesidad de algunos derechos en el ámbito social permite identificar procesos de reconocimiento de la ley. Actualmente las Constituciones refieren:

- La igualdad, permite ser una herramienta efectiva ante formas de exclusión, mediante proporcionadas acciones validas que permitan auxiliar al depuesto ante la decidía;

- El confirmar el deber de la conformación en razón a los habitantes de emancipar las inquietudes de existencia, en la compostura necesarias y capaces de procedimiento conjunto;
- La declaración de grupos constituidos representativos de la colectividad en defensa de sus facultades a proteger los beneficios del entorno apropiado al bienestar;
- La tarea autónoma de defensa de la protección de sus facultades entre deber y obligación.

El pensamiento respecto al empleo como una actividad necesaria subsiste de tal forma forjada propiamente irrefutable, al positivarse mediante las reglas de manera que se orienta hacia una mayor consideración. La condición actual, asentado en la libertad con profundo ámbito colectivo, establece su crecimiento de la empleabilidad por medio del impulso de minúsculos cardinales especializados como normas básicas de trabajo. Por lo cual, el distinto precepto corresponde a la idea del precepto uniformidad, como elemento accesorio del amparo correspondida.

En todo espacio de inclusión social debe conducir de forma tácito la obediencia a la preferencia de protección, como búsqueda del bienestar. La protección corresponderá declarar en la fórmula de la sociabilidad de los eventos y estrategias gubernativos, pero también en las divisas de entradas y expendios de los Importes oficiales lo que involucrará entregas económicas en sostén de los secciones, localidades y personas muy perjudicados.

El reconocimiento del empleo es parte de la norma humana y básico que permite la construcción de los demás reconocimientos de la ley en el individuo y es porción específica e inseparable del honor de pertenencia a la humanidad. Cualquiera individuo posee legitimidad para trabajar que le permita legalmente desenvolverse

con decoro. Las normas básicas internacionales que protegen el empleo se originan en las normas de la sociedad, las mismas que han venido surgiendo para proteger las actividades primordiales de los individuos pasando por un largo paso de proceso que brota desde la Revolución Industrial.

El trabajo se vincula con las experiencias de vida en los ámbitos económico, comunitario y gubernativo, lo que permite salvaguardar los estilos de vida recaiga bajo la figura jurídica de los derechos fundamentales, en vista que dicha observancia que dio origen a los derechos humanos del trabajo que se arguye en aspecto que cuentan con actividades que cuentan con productos de los derechos fundamentales del individuo que trabaja, persiguiendo los aspectos de dignidad y bienes de equivalencia de empleo, de paridad de remuneración, de paridad de especie y ninguna diferencia preservando sus derechos.

Antecedentes de los derechos humanos

Los aspectos fundamentales del ser Humano es su derecho al trabajo tienen su origen como formas políticas reivindicativas de los pueblos a través de los derechos sociales en la Constitución Mexicana del siglo XX y La Carta Política de Weimar del siglo pasado. Por consiguiente, después de los cambios suscitados post guerra también se reconoce nuevos derechos a través de la Carta declarativa internacional de las normas primarias básicas internacionales, así como los pactos universales del tema que orienta un cambio en la legislación internacional: una parte de las normas especializada en empleabilidad se incluyen en las normas principales mundiales. Por ende, consiste en el principio de las normas de empleabilidad desde la perspectiva de las normas mundiales. El origen de la OIT fue en 1919, siendo la escritura de las iniciales leyes mundiales de empleabilidad como acuerdos y comisiones, el organismo y sus reglas de vigilancia de la OIT y la Manifestación de

Filadelfia de 1944 poseyeron un gran predominio en la escritura de las normas mundiales.

El conjunto de normas de empleabilidad protegidas como la independencia de empleo, erradicar la esclavitud y la servidumbre, contra el empleo obligado, la protección al empleo, estabilidad del trabajo, hacia el destitución, la denegación de la exclusión en componente de cargo y labor, equivalencia remunerativa, contra la discriminación de personas con habilidades diferentes y madres gestantes, la seguridad e higiene en el trabajo, ocho horas laborales, el reposo periódico pagado, el reposo asalariado en fiesta y las pautas de fases remuneradas, la correspondiente a un jornal mínimo, el exigencia de línea de carrera en la actividad, la exigencia de capacitación, el conocimiento la investigación y la aclaración en los instrucciones de destitución masiva, la norma de protección de financiamiento en casos de vulnerabilidad del empleado, el derecho formar federaciones, la legalidad de los líderes y el respeto a sus atribuciones, el acuerdo entre los empleabilidad y la institución, paralización de actividades, amparo respecto a la destitución, discapacidad, duelo, longevidad entre muchos; socorros por hechos de oficio y enfermedad en ellos y en la acción; apoyos de embarazo, etcétera, y la protección específico a los hijos bajo custodia, entre otras formas de derechos del trabajador.

Tratados de derechos humanos que protegen al trabajo en el Perú

Entre los acuerdos asumidos entre los países en el marco internacional cuyos compromisos buscan vincular relaciones jurídicas desde el ámbito bilateral y multilateral, exigiendo a los Estados participantes la suscripción y ratificación de las disposiciones. El origen inicial de los acuerdos mundiales la hallamos en tratados mundiales como Viena, conocida como “tratado de los tratados”.

Esta herramienta instituye reglas concernientes al trato, suscripción, consentimiento y revalidación de los tratados internacionales. Asimismo, observa los organismos, las reservas y los cargos y los ordenamientos de mejora de los aludidos instrumentos. La convención de Viena ha sido confirmada últimamente por el Estado del Perú.

Tabla 1

Tratados de derechos humanos

Principales Tratados Universales de DD. HH
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
Convención Contra la Tortura y Otros Tratos Crueles Inhumanos o Degradantes (1984)
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979)
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (1990)
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)
Convención Internacional sobre la Eliminación de cualquier manera de exclusión étnica (1965)
Acuerdo mundial de reglas económicos y sociales (1966)

Todos acuerdos mundiales presentan un rango mayor al a las normas locales: Dicha afirmación refiere la norma y la jurisprudencia local y mundial, teniendo cimientos del Derecho internacional. Para la cual, se vincula la hegemonía del pacto mundial de la carta política “treaties supreme law of land”. Proposición que obtiene completa eficacia de la protección de las normas principales y la protección que el individuo sujeto de Derecho mundial alto preferido por parte del Estado.

En tal sentido, a lo atribuido podemos agregar que estos documentos son de particular relevancia en el marco internacional ya que admiten afrontar el ámbito bilateral y el espacio multilateral, exigiendo a los países que los firman y confirman en

sus articulados. El origen primordial de los pactos mundiales la localizamos establecidos en el pacto de Viena, también denominada el “tratado de los tratados”.

En esta herramienta se instituyen reglas referentes a la convenio, contrato, conformidad y revalidación de los acuerdos mundiales. Además, vislumbra las entidades, los acopios y las acusaciones y los ordenamientos de mejora de los antedichos legajos. El acuerdo de Viena ha sido confirmado últimamente por el país; por tanto, un de las principales preguntas que nos realizamos es: ¿Qué importancia tiene la Convención de Viena en los tratados internacionales?, podemos decir que la Convención de Viena inicia por dar la razón la función primordial de los convenios en la tradición de las diplomacias mundiales; la categoría de este tal principio de las normas mundiales relacionado para desenvolver la colaboración apacible entre los Estados.

La Constitución Política (1993) y la libre elección de trabajo

En la norma mayor del Estado acumula varios apartados siendo básicos para precisar el procedimiento de destitución, tenemos los siguientes:

Artículo 1°. - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

En este artículo de nuestra norma matriz y el mandato que contiene sobre la obediencia del valor del ser que permita entender el elevado índice de lesión de las reglas principales del empleado en las acciones del trabajo, necesariamente por el contexto de inestabilidad efectivo entre el contratante y el asalariado. El contratante presenta autoridad de conducción en la correlación el empleo, autoridad que se desase de su deber de la autonomía de la organización, por tanto, presenta facultad para decidir cómo se va a desplegar la formalidad del empleo, siendo sus

disposiciones imperativas para el asalariado respecto a la sumisión que determina el acuerdo de las condiciones de empleo.

Las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo

En razón a los derechos del trabajador constitucionalmente podemos mencionar en relación al trabajo que cualquiera individuo posee atribución a un empleo digno a propia acción, que estas tengan entornos ecuánimes y gratas de empleo y a la defensa contra el despido, asimismo tener atribución sin distinción cualquiera, a similar sueldo por responsabilidad semejante, a su vez a ingresos homogéneos y apacible, que le asevere, así a modo de unión, la presencia acorde a la decencia propia del ser y puede estar perfeccionada, asunto obligatorio, algún acervo de protección local, adicionalmente ello establece las normativas constitucionales que cualquiera individuo tiene facultades a gestar asociaciones y a sindicarse para la protección de sus beneficios.

Las Naciones Unidas a través de DUDH aceptada y publicada por la organización en su resolución del 10-12-48, aceptada en el Perú a través de la R.L. Nº 13282 del 16-12-59, indica; toda persona tiene derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario.

El Estado y la protección del trabajo

En el ámbito normativo nacional el ámbito de empleo particular el "TUO en la "Ley de Productividad y Competencia Laboral", cuyo rol consiste en reglamentar el ámbito particular de los empleados en la empresa, pero es necesario especificarlo en merito a que el tipo de contrato, el artículo 1º del actual organismo preceptivo, direcciona los ecuánimes aspectos que presenta dicha norma, como el acápite c), se examina la amparo frente a la destitución indebida que al que alcanzan ser víctimas los obreros, perturbando así sus derechos codificados. En correspondencia a la

propia trato reglamentario del empleo, manda el inicio de la fase de restricción de la norma de la destitución; alberga en el despido la manera gráfica como la resolución unilateral del contrato por parte del empleador, que obligatoriamente debe efectuar tres obligaciones para su eficacia: El hecho de destitución ha de conservar un principio, consumir una integridad manifiesta, como suceso admisible, y ha de ser sumiso a un intervención territorial posterior que evidencie la resarcimiento del comportamiento corporativo de tal situación.

Despido del trabajador de cargo de confianza

La LPCL no sujeta reglas específicas referentes a la culminación del vínculo contractual de los empleos de dirección o de cercanía, que vinculan con los asalariados que ejercen cuadros gerenciales o de jefatura en la empresa, dibujo tres elementos básicos: i) si “el cese por retiro de confianza” es un origen de pérdida de la dependencia laboral diferente a la destitución, y por tanto no se gobierna por las normas adaptables a aquel. ii) Si, aceptando que el despido de cargos gerenciales no es una causal de pérdida en el vínculo contractual del empleo autónomo de la cesantía, mediante evaluar la manera práctica de destituciones justificadas; iii) Si, separando que la salida de la familiaridad y cercanía de los empleados por causa justa de destitución, la cesantía por esta manera de establecer los hechos, respecto a un falso despido incausado, perjudicial de deberes regulados, debiéndose corregirse a través de la reincorporación.

En ese sentido, cabe señalar que el empleado de confianza, así como el laborioso de dirección, se distan de los trabajadores habituales, no siendo únicamente ajustada las tipologías específicas como de su contenido, se ciñe a la obligación que desarrollan. En relación el Art. Cuarenta y tres de la LPCL aprobada por D. S. N° 003-97-TR, precisa con respecto a los asalariados de cargos de gerencias o jefatura, se

les considera como tal aquellos que ejercen cierto nivel de participación en la institución respecto a los demás, siendo su responsabilidad y compromiso de fidelidad y reserva ante los empleadores. Por consiguiente, el gerente o jefe que goza el respaldo de la entidad, vienen a ser todos los que de alguna manera mantiene una estrecha relación particular e inmediata ante los, en este proceso los teniendo como característica especial la entrada de información clasificada y el acceso a ellas, situación que los coloca en una posición estratégica y particular para el desarrollo de sus funciones y en la toma de decisiones.

Despido arbitrario

En correlación al despido de un trabajador consideramos pertinente señalar que, las normas constitucionales y laborales, además de sus principios que inciden en ellas, escudriñan resguardar al empleado en cara a la destitución ilegal, evitando atropellos, opresiones y brindando protección al trabajador frente a una situación de despido.

En relación al Art. veintisiete de la norma base fundamental que refiere la protección que la Ley otorga al trabajador, siendo una idónea protección contra el despido arbitrario. Así mismo, los artículos 23° y 24° del Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, de la ley LPCL admitido por el D.S. N° 003-97- TR, contempla las únicas causales para que este contratante desvincule a un trabajador y razonablemente el laborioso obtendrá derecho a la cancelación de una compensación como resarcimiento por el daño establecido, acorde al artículo 38° de la idéntica regla.

Cabe resaltar el fallo emitida por la Corte Suprema, la cual ha sido ratificada por el VII Pleno en objeto laboral y previsional 2018, en donde se sobresale un cambio significativo, ya que establece que los empleados de confianza en el sector particular no tendrán facultades al pago de una compensación ante una destitución ilegal.

Se hace una comparación a nuestra Carta Magna anterior, y rotula la siguiente concepción, la diferencia entre ambas Cartas Magnas, la CPP de 1979 regulaba dieciséis (16) artículos referidas al trabajo, en la actual CPP solo regula el trabajo en ocho (8) artículos, es a partir de este análisis concluimos la Constitución de 1979 en su artículo 48 reconocía al empleado la facultad de permanencia (estabilidad laboral total) y actualmente se reconoció en la Carta Magna únicamente al laborioso su defensa contra el destitución ilegal (estabilidad laboral relativa).

Actualmente, la legislación establece la presencia de tres formas de despido, siendo despido arbitrario (encausado e injustificado), fraudulento y nulo.

Despido nulo

En la destitución nula la obtención parte en el momento que el industrial extingue el vínculo contractual con su subordinado aplicando una distinción subjetiva vulnerando derechos fundamentales, quedando en desamparo el trabajador por el despido teniendo la posibilidad de actuar jurídicamente para petitionar la nulidad en el caso y de ser pertinente se declare fundada su petición, concierne la reposición en el cargo y el pago de los sueldos no recibidos, petitionando además una indemnización en caso no desee la reposición.

Aunado a ello, el Art. 29 de la ley de productividad competitividad laboral, considera los supuestos de despido nulo, vinculado a los actos sindical; como defensa del empleado; exposición de protestas frente a el contratista; labores segregacionistas por culto, sexo, opinión, idioma, raza, discapacidad; gestación; natalidad o la lactancia y otros aspectos contemplados en disposiciones aplicadas a la exclusión por tener la enfermedad de VIH/SIDA como también dar origen a motivos de discapacidad. Al respecto, la destitución nula se surge con la consideración de la norma básica humana y siendo validad esta, el resultado es sustitutorio.

En la actualidad, a través de la Ley N° 31152, publicada en marzo del 2021, el mandatario Francisco Rafael Sagasti Hochhausler refrenda que es nulo el despido por la gestación, la natalidad y sus resultados o la crianza, si la destitución se origina en el instante de la etapa de embarazo o entre de los 90 (noventa) días ulteriores al natalicio. Concluye que la destitución tiene por estímulo la gestación, el principio y sus consecuencias o la acción de alimentar al infante si el contratante no ratifica en estos asuntos el sostenimiento de origen idóneo para terminar. La práctica señalada en aquel párrafo es ajustable igualmente a la laboriosa mediante la etapa de ensayo normalizado en el artículo 10, así como a la que provee actividades bajo el sistema de tiempo fragmentario de cuatro o menos horas diarias, determinado en el artículo 4. Lo especificado en dicho inciso se ajusta frecuentemente cuando el que el empleador al haber sido notificado expresamente del embarazo de forma antepuesta a la destitución y no extenúa la jurisdicción del empresario de apartar a la laboriosa por causa justa”. Por lo tanto, el empleado perjudicado por una destitución nula posee facultad de reposición, como asimismo a que se reflexione el pago de los sueldos no apreciados desde su destitución incluso su reposición.

Actividad laboral por cargo de confianza

Según la RAE afirmo que la expectativa fija que se posee de cualquiera o algo, compone la situación esencial o la cualidad primordial para canjear la correspondencia trabajo con estos contratistas en una correlación laboral determinada, en conciencia de las acciones que despliegan dentro de la compañía, con unos efectos reglamentarios correctos y diferentes con los empleados comunes. La confidencialidad se funda como aquel mecanismo especial en este vínculo contractual.

El temperamento mismo del rol es lo que determina la condición laboral del empleado de cargo gerencial. Se pretende las peculiaridades de manera que el empleado se encuentre establecido en aquella situación. El espacio laboral el fallo del TC Expediente N^o 03501-2006-PA-TA donde funda las discrepancias entre el empleado de confianza respecto al de dirección. La problemática se orienta a las funciones que desarrolla este trabajador en el aparato privado para con sus funciones y cuál es el nivel de vínculo con la norma jurídica laboral. En ese marco se puede establecer el tipo de consecuencias que acarrea un mal nombramiento para el desempeño de un cargo de confianza. En este caso, la competitividad para designación puede representar una opción para mejorar la contratación.

El empleado de dirección pertenece en primera instancia generar un examen histórico. El escenario de la nación donde el fondo para empleados de cargos de jefaturas al socorro de un contratante específico inicialmente fue restringido al caso de los encargados a que se contaba la LSM N^o 16123, remplazada posteriormente por el TUO de la LGS admitido por D.S. N^o003-85-JUS44, expuesto en el periodo los laborioso contaban con prestigio y rango equivalentes a las metas de la sociedad de acciones y que correspondían. Según Ley N^o 24514, artículo 15, se nivela lo concerniente a los laboriosos de gerencia en el ámbito particular, instituyendo que sólo lograrán ser ejercidos esos puestos por asalariados. En ese marco, se desarrolla el D.L. N^o 728, "Ley de Fomento del Empleo" en 1991, se implantó en nuestra reglamentación del empleo con 2 características personales entre las particiones que realizaban los empleados, como el deber que ejercían o labor que desarrollan: Los empleados de cargo gerenciales o de jefatura.

Esto con el acaecer de la época y otras formas del mercado en el cual se requiere mayor valoración y especialidad en las labores al interior de las corporaciones.

En la actualidad la norma laboral privada establece en el artículo cuarenta y tres del D.L. N° 728 detalla que dicho tipo de empleados se encuentra en esa dimensión: el empleado de cargo de gerencia comprende a todo que ejerce la delegación habitual de la institución ante los demás asalariados o cualquier otro, o que lo reemplaza, o que colabora respecto a sus actividades de encargo y supervisión o de cuya diligencia y nivel de responsabilidad resulta las consecuencias de las acciones de la asociación o corporación. Contrariamente, la mencionada norma establece que los empleados de gerencia o jefatura son lo que realizan actividades con relación cara a cara con el contratista y los de cargos personales, los mismos que manejan y acceden a confidencias de las empresas, organización o cualquier otra actividad, y, teniendo orientaciones de forma privada. También, son laboriosos de cargo de confianza todos quienes ejercen la responsabilidad dada para su labor y buen funcionamiento de la empresa, estos ejercen acciones actividades que permiten dirigir bien la organización.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

- **Trabajador de confianza**

Es un trabajador que esta provisto de ciertas facultades para establecer las disposiciones que considere pertinente dentro de la empresa, por ser considerado como persona de confiar.

- **Principio de igualdad**

Implica que las personas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones, en este caso que todos somos iguales ante la ley.

- **Protección al trabajo**

La idea de protección laboral, por lo tanto, se utiliza para aludir al mecanismo, recurso o programa que ampara a un trabajador.

- **Despido laboral**

Es un suceso que extingue la relación laboral del trabajador con la empresa.

- **Despido arbitrario**

Es un despido que se produce de forma injustificada y que deteriora los derechos laborales del trabajador.

- **Despido nulo**

Es un tipo de despidos que vulnera un derecho fundamental.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El análisis es de naturaleza pura, porque permite alcanzar un nuevo conocimiento teórico que permita analizar la realidad socio jurídico. Por ello, se entiende que la finalidad el estudio es básica, pura o fundamental, pues tiene el propósito de ampliar el cuerpo de conocimiento.

Los estudios de tipo básico proporcionan mayor conocimiento e información en las ciencias.

La investigación es de nivel descriptivo, por cuanto esta faculta al investigador el poder conocer de manera específica los elementos que se encuentran en estudio en la población materia de investigación. De ahí que, se propone este tipo de investigación describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés.

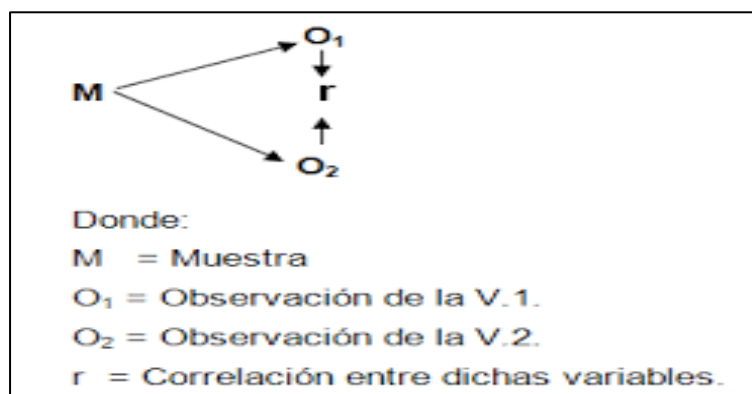
El estudio es correlacional, por que busca indagar la relación existente entre las variables en investigación, estableciendo determinar el vínculo significativo entre las variables respecto al problema.

El estudio de corte transversal, en razón que los datos recopilados se desarrollaron en un solo periodo.

Diseño de investigación

En el presente estudio resaltamos la importancia del diseño en la investigación, desde una perspectiva metodológica existe diseños donde se manipulan las variables y diseños donde no se manipulan las variables en estudio, para definir estas empleamos la idea de diseño de investigación.

Por ello, el diseño utilizado en la presente tesis es el diseño no experimental, en la medida no se manipula ninguna variable.

Figura 1*Diseño de investigación*

3.2. Población y muestra

Población

Analizar la gran proporción de individuos de la tesis está representada en el universo que conforman la totalidad de los individuos y/o objetos que conforman una competencia y que han sido materia de estudio, en tal sentido, la población estará conformada por la totalidad de abogados que conforman el CAL (2021) ascendió a 67877 abogados que se encuentran registradas como colegiadas en el CAL. De ahí que la población es el conjunto de todos los casos que integran la problemática de estudio.

Muestra

La muestra seleccionada está conformada por (10) abogados laboristas litigantes. Además, se revisaron cinco (5) expedientes judiciales entre sentencias judiciales, y sentencias del tribunal constitucional. En ese aspecto la muestra es un subgrupo de la población que está enfocada a ser objeto de estudio.

Selección de muestra

La conformación de un grupo de personas seleccionada se realizará de manera directa. Por ello, en la selección del muestreo se ha utilizado el muestreo intencional o por juicio, este esquema de muestreo se establece por el conocimiento

y la credibilidad del científico en la elección del colaborador en el estudio. En ese ámbito, el contexto de la pandemia que ha ocasionado el distanciamiento social en el país, siendo la muestra seleccionada la que se ha utilizado en esta oportunidad.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017- 2020

Hipótesis específica 1

A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido arbitrario de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020.

Hipótesis específica 2

A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido nulo de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020.

Hipótesis específica 3

A menor cumplimiento de la protección al trabajo, mayor despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variab	Dimensiones	Indicadores
V1. Derecho Fundamental al trabajo	Libre elección de trabajo	Libertad de elegir el lugar de trabajo Libertad de decidir culminar la relación laboral
	Condiciones equitativas y	Igualdad de trabajo Bienestar de trabajo

	satisfactorias de trabajo	
	Protección del trabajo	El Estado protege el derecho al trabajo. El Estado tiene el deber de proteger al trabajo
V2: Despido del trabajador de cargo de confianza	Arbitrario	El despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador. El despido injustificado ante un supuesto motivo que no se prueba en el proceso
	Nulo	El empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador. El empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador. El empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador.
	Cargo de confianza	Trabajan en contacto personal y directo con el empleador o director Tienen acceso a secretos de la entidad

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

Entre los procesos que se ha empleado en la actual búsqueda jurídica tenemos a la hermenéutica, deductivo, ratio legis, sociológico, histórico. Es la interpretación el procedimiento de análisis de textos mediante el significado expreso y etimológico del plasmado o señalado en el contenido nos permitió comprender el sentido de la ley y determinar el criterio que tuvo el legislador respecto al hecho jurídico, en relación al método deductivo, reside en ir de lo ordinario a lo específico. El método ratio legis busca la razón del derecho en la ley esto es la moral, el valor, la igualdad, la dignidad que se encuentran en la norma entre otros aspectos que protegen e identifican a las personas. El método sociológico permite identificar los aspectos sociales que se

enmarcan en las situaciones colectivas que se enmarcan en la norma jurídica. El método histórico enfoca la realidad legal desde una manera retrospectiva respecto a los momentos en los cuales el derecho se ha presentado en determinados estadios y momentos de cambio que permita comparar aquellas discrepancias en la práctica de la ley y sus consecuencias.

Técnica de investigación

El estudio empleo como habilidad de recaudación de datos la entrevista, utilizándose el instrumento de guía de entrevista, esta prueba se construyó elaborando preguntas que orienten las respuestas hacia la aceptación o rechazo por parte de la actitud de los entrevistados quienes plasman su respuesta en entrevista. En ese marco, la entrevista se aplicará a abogados especialistas en derecho laboral. El entrevistador en un lapso breve de tiempo explicará las condiciones del estudio, y la participación anónima de los trabajadores entrevistados. Asimismo, se empleó la técnica de análisis de casos a través de expedientes judiciales.

3.6. Procesamiento de los datos

La táctica del proceso de estudios de información presenta los siguientes aspectos metodológicos. El instrumento que se utilizará para obtener la información ha sido elaborado teniendo en cuenta las características de ambas variables.

La medición de nuestra variable 1 Derecho fundamental del trabajo, y la variable 2 despido de trabajador de confianza.

El objetivo es obtener información acerca del derecho fundamental del trabajo por parte del trabajador de confianza.

El instrumento está formado por 13 ítems, los cuales tienen cinco alternativas de respuesta para escoger:

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2) Nunca (1).

Las dimensiones que se tomaran en cuenta para evaluar la primera (1) variable Derecho fundamental del trabajo es:

- ¿Para usted el Estado brinda las condiciones para ejercer la Libertad de elegir el lugar de trabajo? (ítem del 1 al 2)
- Para usted el Estado brinda las condiciones para que pueda ejercer la libertad de decidir culminar la relación laboral (ítem 2)
- Considera que leyes nacionales le otorga igualdad de trabajo (ítem del 3 al 4)
- Considera que el Estado brinda las condiciones para gozar de Bienestar de trabajo (ítem 4)
- Considera que el Estado protege el derecho al trabajo (ítem del 5 al 6)
- Considera que el Estado tiene el deber de proteger el trabajo (ítem 6)

Las dimensiones que se tomaran en cuenta para evaluar la segunda (2) variable despido trabajadores de confianza es:

- Considera usted que el despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador (ítem 7 al 8).
- De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante un aparente impulso que no se experimenta en el desarrollo (ítem del 8)
- De qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador (ítem del 9 al 10)
- De qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador (ítem 10)
- De qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador (ítem del 11 al 12)

- De qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza de trabajar en reunión particular e inmediato con el contratante o director afecten a su estabilidad laboral (ítem 12 al 13)
- De qué manera considera usted que la carga del empleado de gerencia que tienen acceso a secretos de la entidad afecten a su estabilidad laboral. (ítem 13)

Los niveles considerados para las dos variables son: Deficiente, regular y eficiente.

Los instrumentos son los medios que consigue utilizar el científico para inmiscuirse a los problemas y fenómenos, y conseguir de ellos la reseña.

El estudio e interpretación de la investigación serán desarrollados mediante el programa estadístico SPSS, versión 23, en castellano.

En el presente análisis se examinarán cinco resoluciones judiciales que nos permita emitir un análisis jurídico y metodológico de los despidos en trabajadores de confianza ocurridos en Lima.

El tratamiento del análisis de los datos de la entrevista estará considerará la distribución de frecuencias, esta consiste en mostrar de manera ordenada las tendencias de los resultados obtenidos de forma ascendente y en porcentajes, sea datos absolutos y datos relativos. Asimismo, se utilizará gráficos de frecuencia como diagramas de barra, diagrama de torta, diagrama escalonado.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Los resultados han tenido relevancia positiva porque se demostró que estos están concordancia con la investigación, por ello, se establecieron los resultados de las variables que evidencia los problemas mencionados en la realidad problemática.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

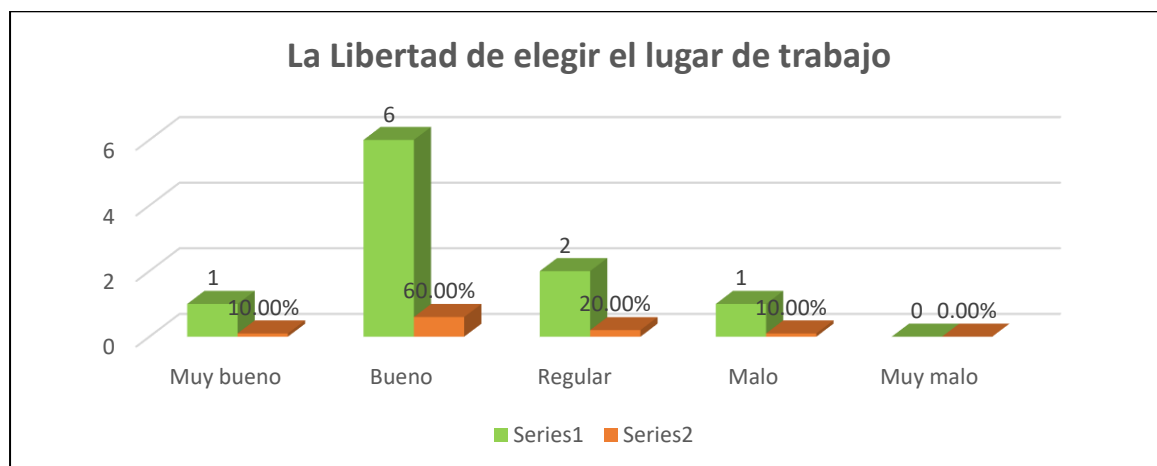
Tabla 3

Resultado de, según usted el Estado brinda las condiciones para ejercer la Libertad de elegir el lugar de trabajo

	fi	hi
Muy bueno	1	10.00%
Bueno	6	60.00%
Regular	2	20.00%
Malo	1	10.00%
Muy malo	0	0.00%
	10	100.00%

Figura 2

Resultado de, según usted el Estado brinda las condiciones para ejercer la Libertad de elegir el lugar de trabajo



Interpretación

El 60% de los entrevistados responden que es bueno que el Estado brinde las condiciones para ejercer la libertad de elegir el lugar de trabajo, el 20% que esta es regular, el 10% considera como muy bueno.

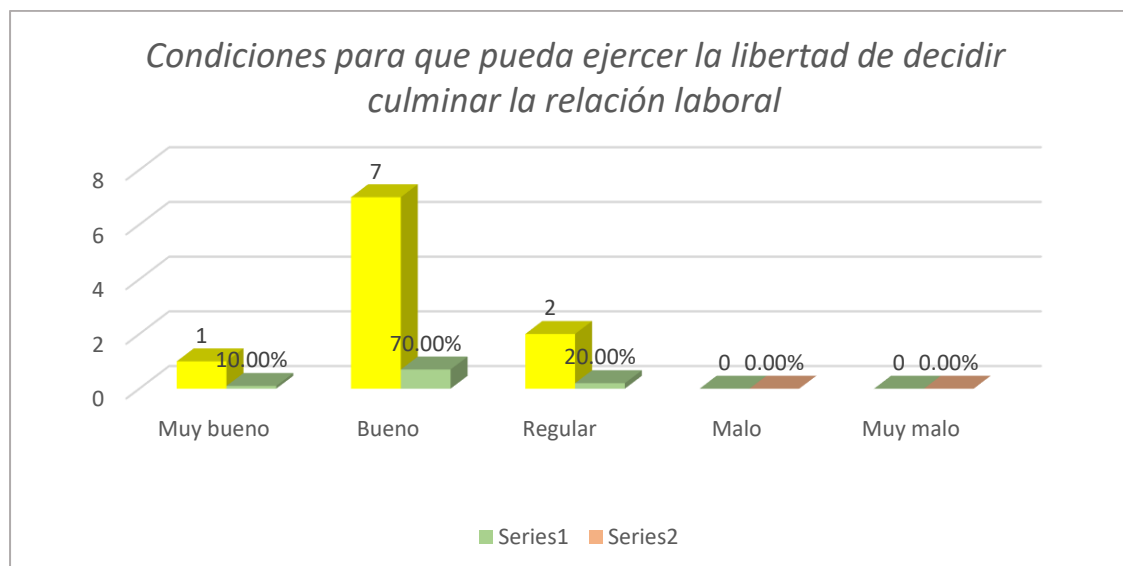
Tabla 4

Resultado de, para usted el Estado brinda las condiciones para que pueda ejercer la libertad de decidir culminar la relación laboral

	fi	hi
Muy bueno	1	10.00%
Bueno	7	70.00%
Regular	2	20.00%
Malo	0	0.00%
Muy malo	0	0.00%
	10	100.00%

Figura 3

Resultado de, para usted el Estado brinda las condiciones para que pueda ejercer la libertad de decidir culminar la relación laboral



Interpretación

El setenta por ciento de los entrevistados responden que el Estado brinda las condiciones para ejercer la libertad de decidir culminar la relación laboral, el 20% afirmo de manera regular esta medida, y el 10% lo considera muy bueno.

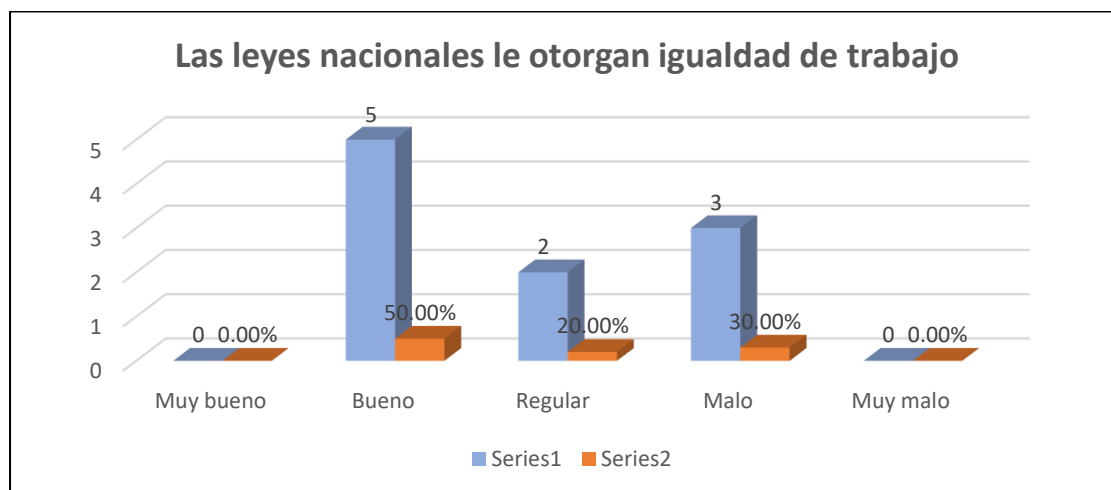
Tabla 5

Resultado de, considera usted que las leyes nacionales le otorgan igualdad de trabajo

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	5	50.00%
Regular	2	20.00%
Malo	3	30.00%
Muy malo	0	00.00%
	10	100.00%

Figura 4

Resultado de, considera usted que las leyes nacionales le otorgan igualdad de trabajo



Interpretación

El 50% de los entrevistados responden que es bueno que las leyes nacionales otorguen igualdad de trabajo, el 30% refirió que es malo, el 20% es regular.

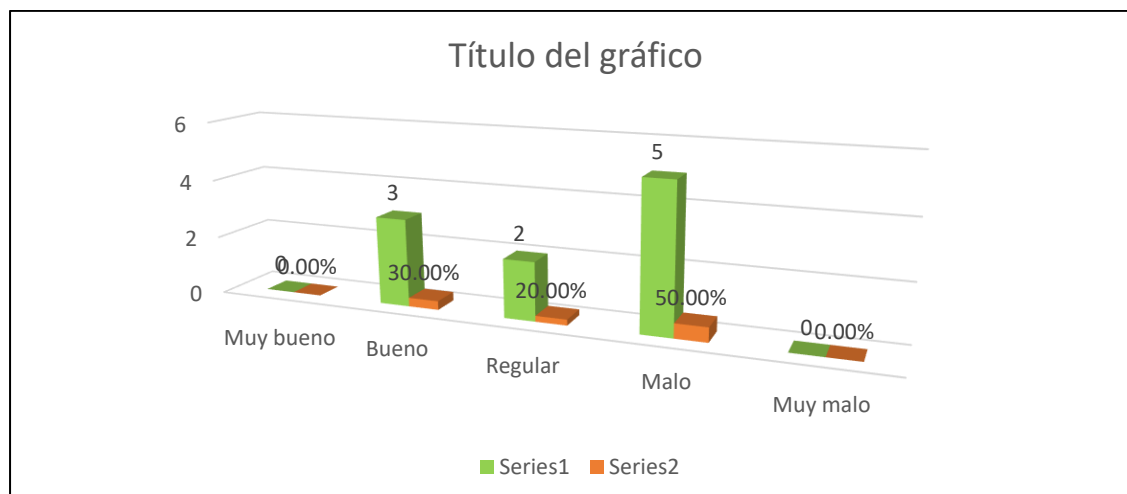
Tabla 6

Resultado de, considera que el Estado brinda las condiciones para gozar de Bienestar de trabajo

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	3	30.00%
Regular	2	20.00%
Malo	5	50.00%
Muy malo	0	0.00%
	10	100.00%

Figura 5

Resultado de, considera que el Estado brinda las condiciones para gozar de bienestar de trabajo



Interpretación

El 50% de los entrevistados responden que el Estado no brinda las condiciones a los trabajadores de confianza para que puedan gozar de bienestar de trabajo, el 30% afirmó que es bueno, el 20% considera que es regular.

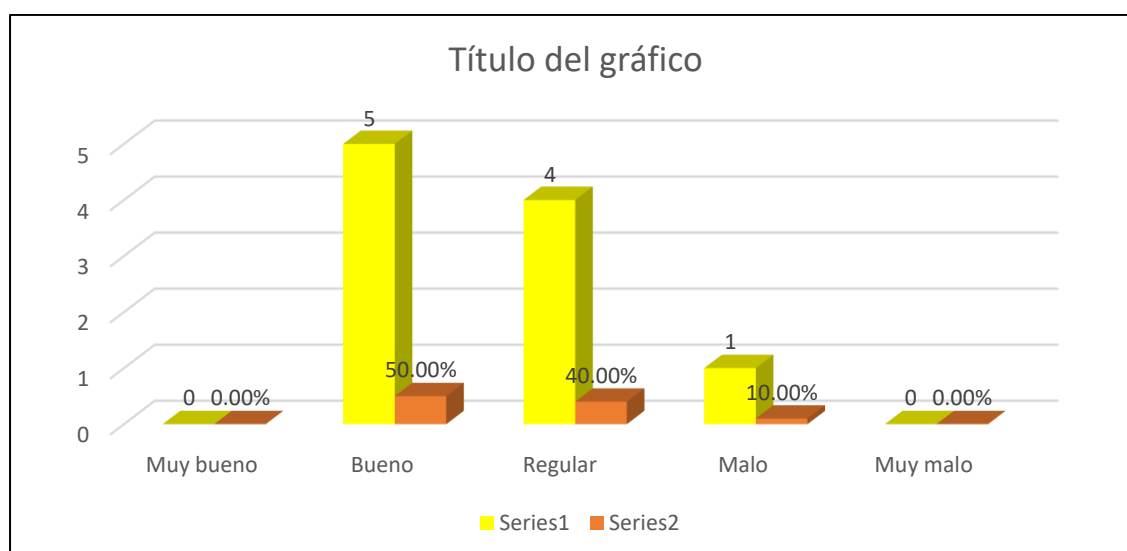
Tabla 7

Resultado de, considera que el Estado protege el derecho al trabajo

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	5	50.00%
Regular	4	40.00%
Malo	1	10.00%
Muy malo	0	0.00%
	10	100.00%

Figura 6

Resultado de, considera que el Estado protege el derecho al trabajo



Interpretación

El 50% de los entrevistados responden que es bueno que el Estado proteja el derecho al trabajo, el 40% afirman que está de acuerdo de manera regular, el 10% afirman que es malo dicha protección.

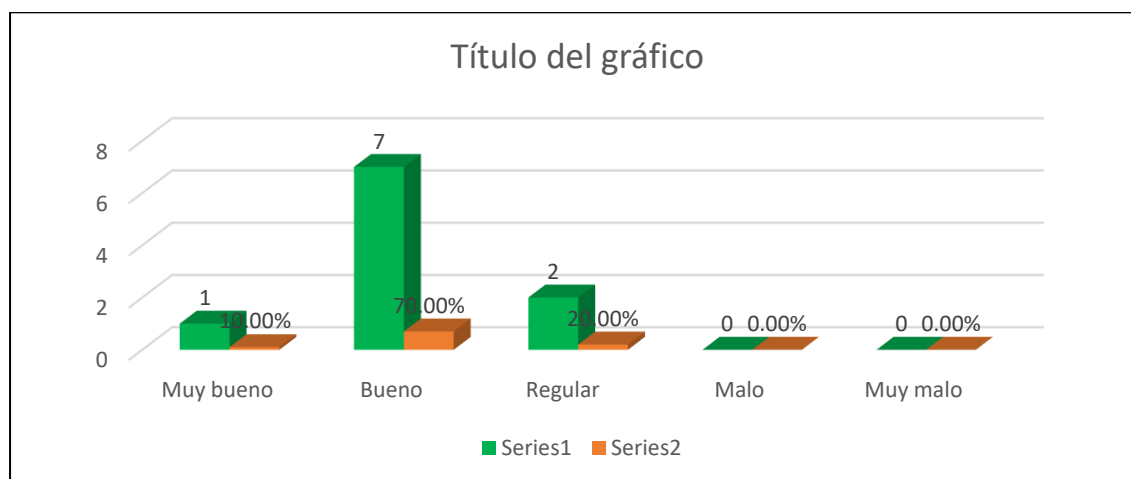
Tabla 8

Resultado de, considera que el Estado tiene el deber de proteger el trabajo

	fi	hi
Muy bueno	1	10.00%
Bueno	7	70.00%
Regular	2	20.00%
Malo	0	0.00%
Muy malo	0	0.00%
	10	100.00%

Figura 7

Resultado de, considera que el Estado tiene el deber de proteger el trabajo



Interpretación

El 70% de los entrevistados responden que es bueno que el Estado tenga el deber de proteger el trabajo, el 20% señala como regular esa medida, el 10% responde como muy bueno.

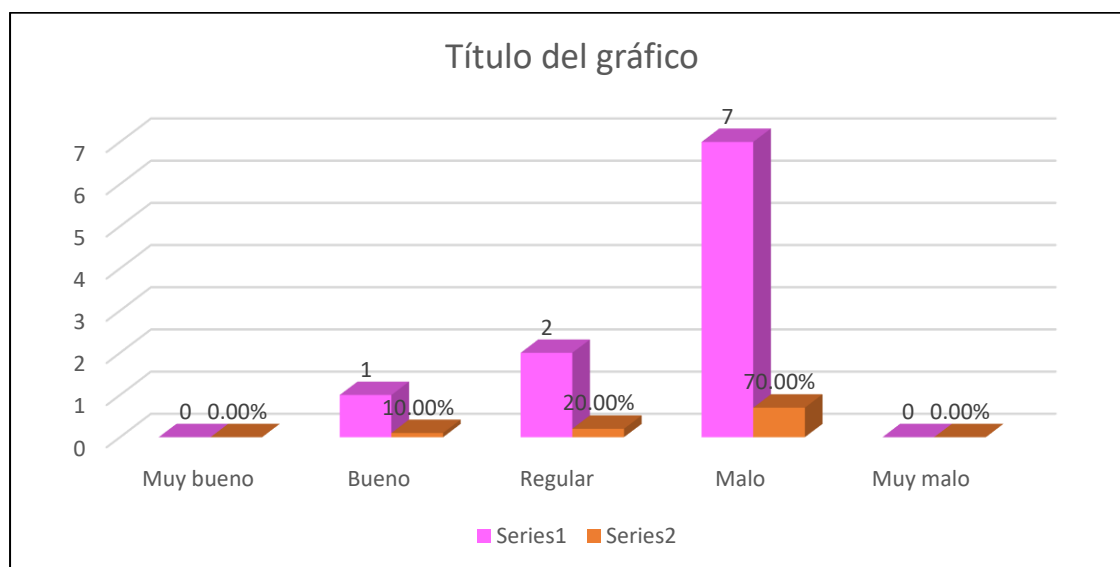
Tabla 9

Resultado de, considera usted que el despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	1	10.00%
Regular	7	70.00%
Malo	2	20.00%
Muy malo	0	0.00%
	10	100.00%

Figura 8

Resultado de, considera usted que el despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador



Interpretación

El 70% de los entrevistados responden de manera es regular que el despido incausado realizase en los trabajadores de confianza, el 20% es malo esta medida, el 10% lo considera bueno.

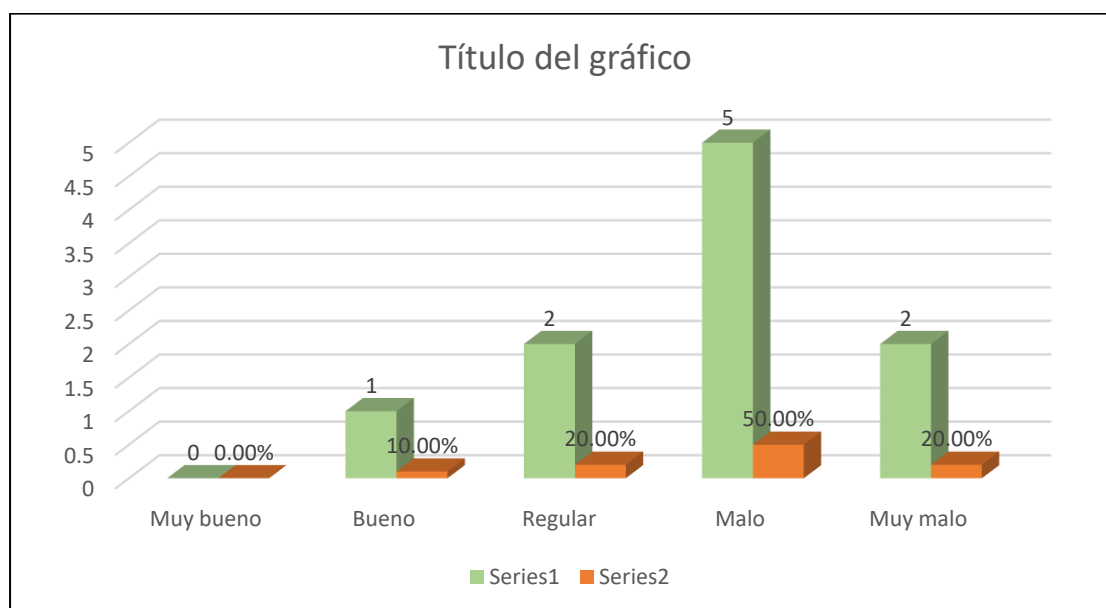
Tabla 10

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente moción que no se experimentó en el juicio

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	1	10.00%
Regular	2	20.00%
Malo	5	50.00%
Muy malo	2	20.00%
	10	100.00%

Figura 9

Resultado de, de qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante una aparente moción que no se experimentó en el juicio



Interpretación

El 50% de los entrevistados responden que es malo que las instituciones recurren a la destitución injustificada de los empleados de cargos gerenciales, el 20% considera dicha medida como muy malo, el 20% restante como regular, y el 10% como bueno.

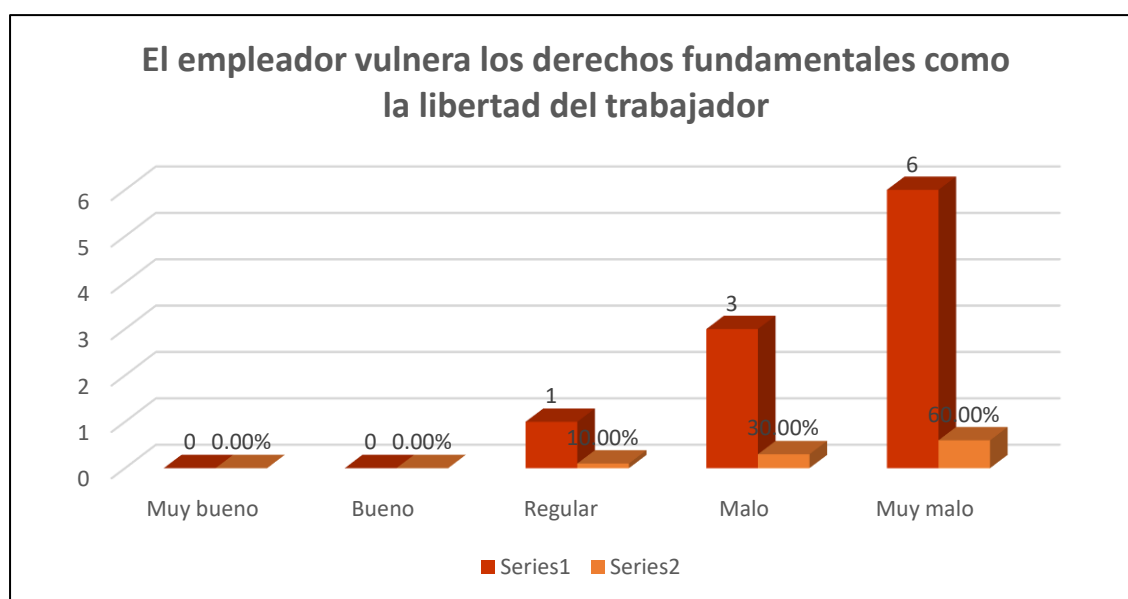
Tabla 11

Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	0	0.00%
Regular	1	10.00%
Malo	3	30.00%
Muy malo	6	60.00%
Total	10	100.00%

Figura 10

Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador



Interpretación

El 60% de los entrevistados responden que es muy malo que el empleador vulnere las normas fundamentales como la libertad de los empleados que son servidores de confianza, el 30% reconoce como malo estas medidas, y el 10% lo identifica como regular.

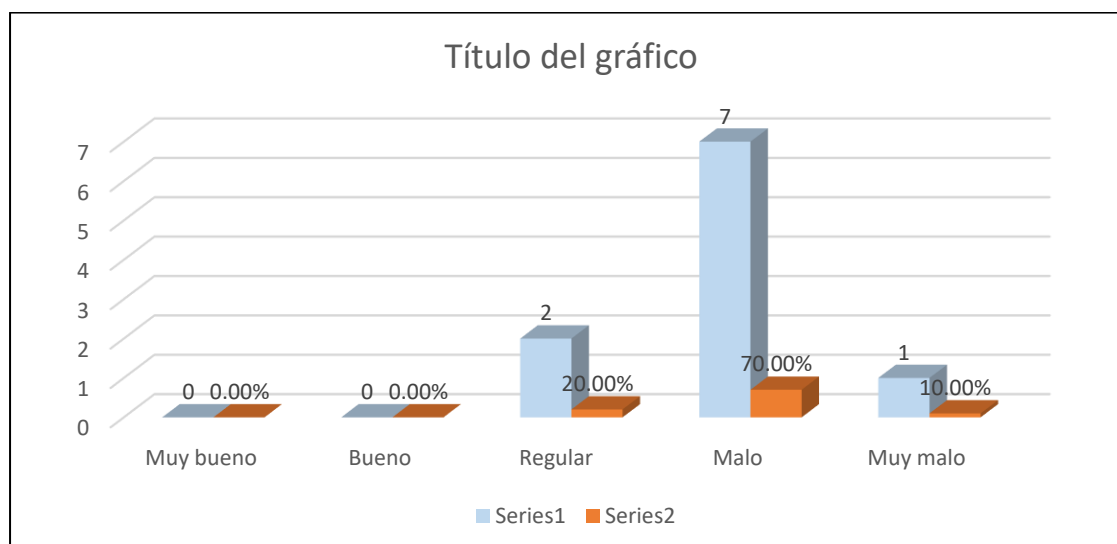
Tabla 12

Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	0	0.00%
Regular	2	20.00%
Malo	7	70.00%
Muy malo	1	10.00%
	10	100.00%

Figura 11

Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador



Interpretación

El 70% de los entrevistados responden que es malo que los contratantes vulneren el derecho de la autonomía sindical en los trabajadores de confianza, el 20% señala como regular que ocurra tal vulneración de derechos, el 10% lo considera como muy malo dicha vulneración de derecho.

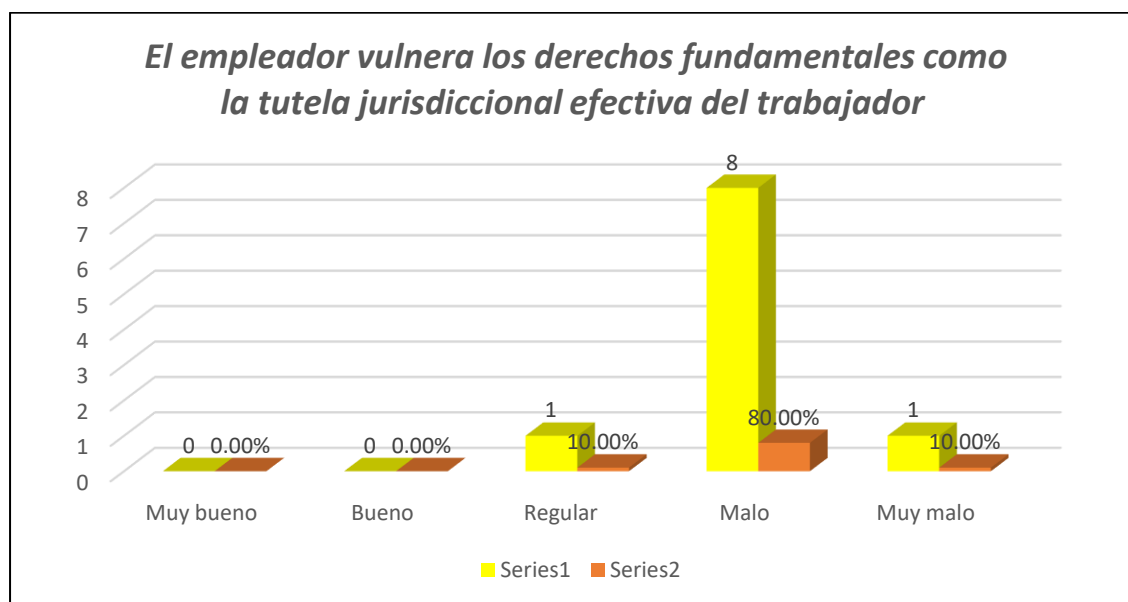
Tabla 13

Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	0	0.00%
Regular	1	10.00%
Malo	8	80.00%
Muy malo	1	10.00%
	10	100.00%

Figura 12

Resultado de, de qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador



Interpretación

El 80% de los entrevistados responden como malo que el empleador vulnere las normas básicas constitucionales al amparo jurisdiccional efectiva de los empleados de confianza, el 10% señalo que es malo la vulneración por parte del empleador, y el 10% considera como regular dicha vulneración.

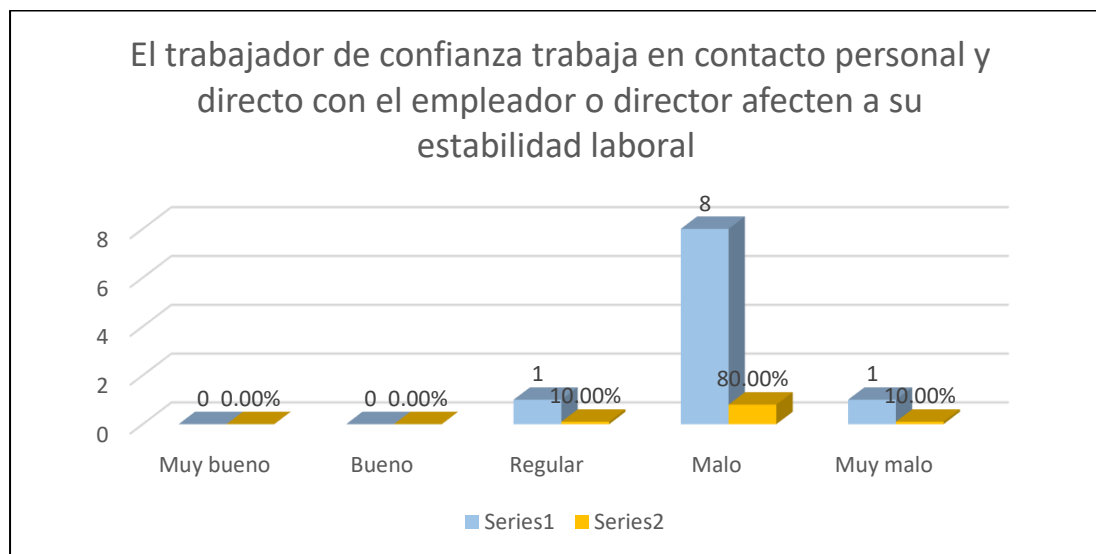
Tabla 14

Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza de trabajar en contacto personal y directo con el empleador o director afecten a su estabilidad laboral

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	0	0.00%
Regular	1	10.00%
Malo	8	80.00%
Muy malo	1	10.00%
	10	100.00%

Figura 13

Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza de trabajar en contacto personal y directo con el empleador o director afecten a su estabilidad laboral



Interpretación

El 80% de los entrevistados responden como malo que los empleadores vulneren las normas fundamentales de la tutela jurisdiccional del empleador de confianza, el 10% responde como muy malo, y el 10% como regular dicha vulneración de derecho.

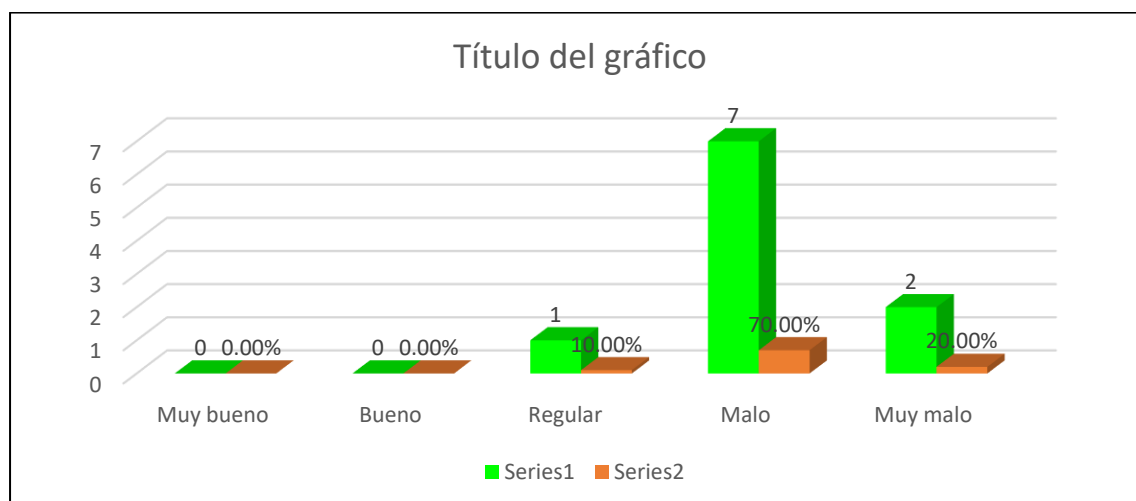
Tabla 15

Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza que tienen acceso a secretos de la entidad afecte a su estabilidad laboral

	fi	hi
Muy bueno	0	0.00%
Bueno	0	0.00%
Regular	1	10.00%
Malo	7	70.00%
Muy malo	2	20.00%
Total	10	100.00%

Figura 14

Resultado de, de qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza que tienen acceso a secretos de la entidad afecte a su estabilidad laboral



Interpretación

El 70% de los entrevistados responden que los trabajadores de confianza son afectados en su estabilidad laboral, el 20% afirmó como muy malo que se afecte la estabilidad laboral, el 10% manifestó como regular que se afecten dichos derechos.

4.3. Contrastación de hipótesis

El 70% de los entrevistados responden que el empleador suele no respetar la permanencia laboral de los empleados de confianza, el 60% atribuye que el Estado brinda las condiciones para ejercer la libertad de elegir un lugar de trabajo, el 70% manifiesta como bueno que se genere las condiciones para decidir culminar la relación laboral, el 50% refieren que es bueno que las leyes nacionales otorguen libertad de trabajo, el 50% de los especialistas manifiestan que como malo las condiciones en el país para gozar de bienestar de trabajo, el 50% de los especialistas afirman como bueno que el Estado proteja el derecho al trabajo, mientras que el 40% señala esta de manera regular, el 70% afirma que el Estado tiene el deber de proteger el trabajo, el 70% de los entrevistados señala que es regular que se pueda dar el despido incausado ante alguna carencia en el motivo por parte del empleador, el 50% de los especialistas señala como malo que los empleadores recurran al despido injustificado, el 60% de los especialistas refieren que es muy malo que el empleador vulnere los derechos primordiales como la libertad de empleo, el 70% de los especialistas manifiestan que es malo que los empleadores vulnere los derechos a la libertad sindical de los laboriosos, el 80% de los especialistas manifiestan que es malo que el empleador no respete la tutela jurisdiccional efectiva, el 70% de los especialista como malo que los trabajadores tengan acceso a secretos de la entidad que afecten su estabilidad laboral.

En esta parte del estudio identificamos los casos de demandas en materia laboral que han culminado en casación desarrolladas en los juzgados laborales emitiéndose sentencias donde se desarrollaron demandas por despidos de los trabajadores de confianza; donde se evalúan de qué manera se trata a este tipo de modalidad contractual respecto a la protección al empleo que hace referencia el

artículo 27° de la carta política en los casos de despido laboral en la ciudad de Lima en los años 2017-2020.

En dicho escenario se considera el respeto al trabajo como un derecho fundamental, para la cual, examinaremos cinco casos de expedientes resueltos por la Sala laboral del Juzgado del Poder judicial.

Se evaluaron los asuntos de destituciones en empleados de confianza del sector privado que se desarrollan dentro del contexto del despido arbitrario y nulo.

La hipótesis general es la siguiente:

Hi: A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020.

En consecuencia, nuestra prueba de contrastación de la hipótesis analiza la hipótesis nula siguiente:

Hi: A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, no existe relación significativa con el mayor despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017- 2020.

Tabla 16

Contrastación de hipótesis

Ítems	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías del cumplimiento del derecho fundamental al trabajo se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de Chi cuadrado para una muestra	,050	Rechaza la hipótesis nula
2	Las categorías de despido arbitrario de los trabajadores de cargos de confianza se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de Chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula

3	Las categorías de despido nulo de los trabajadores de cargos de confianza se producen con una muestra de probabilidades de igualdad	Prueba de Chi cuadrado para ,000	Rechaza la hipótesis nula
4	Las categorías de despido de los trabajadores de cargos de confianza se producen con una muestra de probabilidades de igualdad	Prueba de Chi cuadrado para ,001	Rechaza la hipótesis nula

Interpretación

En nuestro análisis se concluye que al rechazar la hipótesis nula H_0 , la hipótesis general H_i se acepta que a menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017- 2020. Donde el valor representativo de grados de libertad es de 0 a 1, considerando el valor de significancia menor a 0.05, indica la probabilidad de que no ocurra o el error al 5%, y la probabilidad de ocurrencia al 95%, siendo la H_i , aceptada con un nivel de significancia menor al 0.05 (5%).

Las conclusiones nos exponen la posibilidad de acontecer de la hipótesis nula H_0 , esta se demuestra con importante diferencia, los indicadores ensayados se originan con probabilidades de igualdad, lo que prueba que estas no son iguales, en resultado, existe diferencia, adonde los datos exponen que el nivel de refuto de la hipótesis nula H_0 , se dan a un nivel de significancia menor a 0.05, rechazándose la hipótesis nula H_0 , y aceptándose nuestra primera hipótesis específica.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Desarrollando un análisis y la metodología de la triangulación cualitativa considerando los elementos teóricos, doctrinarios y conceptuales, que permitan determinar los resultados de la entrevista, aunado al análisis de las sentencias de despidos de los trabajadores de confianza como dificultades del problema se establecen dos variables derecho fundamental del trabajo y despido de trabajadores de confianza, donde los abogados laboristas especialista indican que los empleadores no respetan el derecho fundamental del trabajo, en este ámbito debemos recordar que el trabajo es un derecho humano y el país ha suscrito acuerdos donde se compromete respetar y hacer respetar el trabajo como derecho fundamental la cual se encuentra en la carta política, en ese marco la doctrina del derecho internacional en el marco supranacional establece que todos los acuerdos deben cumplirse por los Estados firmantes incluso si esta colisiona con las leyes internas el Estado deberá elegir aplicar la norma internacional. En ese marco los jueces deberían tener en cuenta esta norma.

En relación si existe libertad de trabajo, los especialistas señalan que, si existe libertad de trabajo, la libertad de trabajo se evidencia en esa condición del trabajador de elegir su lugar de trabajo y el empleador a contratar sin distinción, los casos de los procesos judiciales laboral establecen la condición del trabajador y empleador, la doctrina establece que el principio de libertad y los derechos que la acompañan son parte de las normas fundamentales; de igual forma los especialistas está de acuerdo que el Estado brinda la protección para poder culminar la relación con el empleador, la doctrina menciona que las relaciones laborales están protegida por la norma constitucional y normas conexas, en las sentencias laborales se establecen demandas de despido y reposición cuando esta no ha sido de modo causal en los

casos de despidos arbitrarios. En los casos que los especialistas coinciden de manera parcial que las leyes nacionales permiten la existencia de libertad de trabajo, de la misma manera acerca de la igualdad en el trabajo, la doctrina señala que todo individuo es libre y esa libertad le permite elegir su lugar de trabajo y desarrollarse en el trabajo con igualdad, no solamente en contra de la discriminación contra la mujer en el trabajo sino, por raza, credo y opinión tal como la constitución lo señala.

En otro escenario, los especialistas no están de acuerdo que el trabajo brinda bienestar a los trabajadores en el país, las razones son obvias pues, la mayor cantidad de empleo en el Perú es empleo informal, subempleo, trabajo con bajos salarios, y solo un porcentaje mínimo representa el bienestar en el trabajo en la teoría todo empleo informal y de salarios básicos no cubre la canasta básica familiar y por lo tanto, no conlleva hacia el bienestar, en el ámbito normativo la constitución establece la necesidad que el trabajo lleve bienestar en el trabajador. De la misma manera los especialistas establecen que el Estado brinda protección al trabajo a través de las leyes, igualmente tiene el deber de proteger el trabajo, en las sentencias judiciales revisadas podemos establecer que se busca a través de la interpretación de las normas reivindicar los abusos acontecidos hacia los trabajadores que tendrá que hacer justicia la judicatura competente, asimismo, la doctrina considera importante que el constitucionalismo debe de proteger a los ciudadanos en general y las normas laborales ser impulsadas para la protección del trabajador.

En relación a los despidos incausados los especialistas refieren que estos son frecuentes cuando los empleadores no cuentan con un motivo que la sustente, las demandas que recurren los empleados de confianza muchas veces solicitando la compensación por despido incausado, muchas veces no prospera en vista que las normas señaladas en la ley 728 y el D.S. N° 003 establecen que el laborioso de

confianza no es empleado de carrera y no goza con protección y estabilidad laboral, el Art. Cuarenta y tres del D.L. N° 728 establece al empleado de confianza no cuentan con la norma de indemnización debido a sus características, de la misma manera el VII Pleno Casatorio indica que solo en casos de ingreso a puestos de confianza el trabajador no accede a la indemnización, a excepción de aquellos que ingresaron en puestos comunes y pasen a cargo de confianza si le correspondería.

Esta interpretación del VII Pleno Casatorio se adecuaría de la misma manera para los casos de los despidos injustificados. Por otra parte, se puede apreciar que los abogados laboristas manifiestan que frecuentemente los empleadores no respetan las normas básicas internacionales que protegen al asalariado, la cual, incluye a la autonomía sindical como protección territorial judicial. También, establece la función de los trabajadores de confianza afecte su estabilidad laboral. La doctrina del derecho al empleo establece que es una norma fundamental que se cimienta en el bienestar social, económico de las personas, las cuales facultan su realización. En las sentencias se puede apreciar que los despidos de los trabajadores de confianza se dan cuando han perdido la confianza del empleador, y que los empleados de confianza no gozan de la defensa sindical, pero si gozan de la tutela jurisdiccional efectiva

5.2. Conclusiones

Primera: El estudio llega a la conclusión que existe relación significativa entre el menor cumplimiento de los derechos fundamental del trabajo respecto a las destituciones de los empleados de confianza, en vista que no se cumple con los acuerdos que protegen el derecho humano al trabajo y la protección que establece la constitución política del Estado.

Segunda: El VII Pleno casatorio establece que los empleados de confianza no cuentan con normas a la estabilidad, salvo aquellos a quienes hayan ingresado a una función común en la línea de carrera y sean promovidos, si fueran despedidos arbitrariamente gozaran de derecho de reincorporación, caso contrario de una indemnización.

Tercera: El derecho del trabajo debe contemplar derechos laborales a quienes son trabajadores de confianza que no cuentan con dirección, distinción que fuera señalada por el TC en el dictamen del fallo del EXP. N. ° 03501-2006-PA/TC para diferenciar entre cargo de jefatura o gerencia con vinculo de responsabilidad en la empresa y trabajador con responsabilidad directa sin mando.

Cuarta: Los empleados de confianza no pueden ser parte del sindicato tampoco accede a la estabilidad laboral.

Quinta: Los empleadores suelen despedir a los empleados de confianza en vista que no cuentan con permanencia laboral en vista que el Estado no le reconoce su derecho humano al trabajo.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se debe precisar el cumplimiento por parte del Estado y las instituciones privadas el respeto al derecho humano del trabajo.

Segunda: La protección a la permanencia del empleo debe incluirse al empleado de confianza que no ocupa cargo o no ejerce dirección en la institución, es quien suele realizar acciones orientadas al cumplimiento de la política de la empresa por ende realiza labores como cualquier otro trabajador.

Tercera: Que ante los despidos arbitrarios de trabajadores de confianza se deben conceder indemnización.

REFERENCIAS

- Álvarez, E. y Cabrera, L. (2020). *Transgresión en los principios de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1372>
- Alva, E. (2017). *La prima de antigüedad y los trabajadores de confianza* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/457166>
- Becerra, M. (2013). *El control de la aplicación del derecho internacional. En el marco del Estado de derecho*. UNAM.
- Caro, J. (2019). *Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3150>
- Constitución Política del Perú. (1993). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Cuenca, M. (2016). *Análisis socio jurídico sobre la estabilidad laboral en el sector privado ecuatoriano y sus consecuencias en los despidos intempestivos* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Loja]. Repositorio Institucional UNL. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14727>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Enríquez, J. (2013). *El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral Ecuatoriano* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1977>
- Marín, K. (2012). *La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborables* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Institucional UTB. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1280>
- Minchola, M. (2017). *Trabajadores de dirección y confianza del régimen laboral privado peruano y el derecho a la indemnización por despido arbitrario* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/11641>
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/6155>
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122>
- Zapata, D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1199>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Derecho Fundamental al trabajo						
<p>¿Cómo se relaciona el derecho fundamental al trabajo respecto al despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el derecho fundamental al trabajo respecto al despido arbitrario de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el derecho fundamental al trabajo respecto al despido nulo de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la protección al trabajo respecto al despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020?</p>	<p>Establecer la relación existente entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el 2017-2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar, si existe relación entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido arbitrario de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el 2017-2020.</p> <p>2. Determinar, si existe relación entre el derecho fundamental al trabajo respecto al despido nulo de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el 2017- 2020.</p> <p>3. Determinar, si existe relación entre la protección al trabajo respecto al despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el 2017- 2020.</p>	<p>Hi: A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017- 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido arbitrario de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020.</p> <p>H2: A menor cumplimiento del derecho fundamental al trabajo, mayor despido nulo de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020.</p> <p>H3: A menor cumplimiento de la protección al trabajo, mayor despido de los trabajadores de cargos de confianza de la actividad privada en el año 2017-2020.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Libre elección de trabajo	Libertad de elegir el lugar de trabajo Libertad de decidir culminar la relación laboral	1 – 2	Escala de Licker Siempre (5)	Bajo (20-47)		
			Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo	Bienestar de trabajo El Estado protege el derecho al trabajo. El Estado tiene el deber de proteger al trabajo	2-3 3-4 5-6	Casi siempre (4) A veces (3) Nunca (2)	Medio (48-74) Alto (75-100)		
			Protección del trabajo		6	Nunca (1)			
			Variable 2: Despido del trabajador de cargo de confianza						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Despido arbitrario	El despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador. El despido injustificado ante un supuesto motivo que no se prueba en el proceso	7 – 8 8-9	Siempre (5) Casi	Bajo (20-47)		
			Despido Nulo	El empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador. El empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador.	9-10 10-11	siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2)	Medio (48-74) Alto (75-100)		
			Cargo de confianza	El empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador Trabajan en contacto personal y directo con el empleador o director Tienen acceso a secretos de la entidad	11-12 12-13 13	Nunca (1)			

Anexo 2: Matriz de Metodología

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: No experimental transeccional</p> <p>Método: hermenéutica, deductivo, ratio legis, sociológico, histórico</p>	<p>La población está conformada por 67877 abogados que se encuentran registrados como colegiados en el CAL en el año 2021, dentro del marco de población censal.</p> <p>Este tipo de muestreo ocurre cuando se toma al total de población establecidas sin necesidad de realizar clasificación alguna.</p> <p>La muestra determinada por el método no probabilístico aleatorio simple es de 10 abogados laboristas de Lima, 2020.</p>	<p>Entrevista Tipo Lickert</p> <p>Ficha técnica de la variable 1 y 2</p> <p>Estructura El Cuestionario consta de 13 ítems Escala de Likert</p> <p>Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Bajo (20-47), Medio (48-74), Alto (75-100)</p>	<p>En ese sentido se empleó el estadístico Descriptiva</p> <p>Para la visualización de datos se construyeron tablas o gráficos con porcentajes y, en los que se calculó estadísticos descriptivos y correlacionales utilizando el estadístico SPSS. Asimismo, la información se presentará en tablas y figuras.</p> <p>El análisis que se realizó fue en concordancia con los objetivos y el contraste de las hipótesis, una vez obtenidos los resultados permitieron elaborar las conclusiones específicas y la general.</p>

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tengo el agrado de comunicarle que vengo desarrollando mi tesis de abogado en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación que desarrollo se titula: El derecho fundamental al trabajo y el despido en trabajadores de confianza en el régimen privado de Lima en el 2017-2020.

En ese marco, se ha elaborado un cuestionario de entrevista tipo Likert que permitirá conocer las actitudes de las personas con respecto al derecho fundamental al trabajo, y su relación con el despido en trabajadores de confianza de Lima, con la finalidad de generar información que sustente la validez de la tesis que vengo desarrollando. En tal sentido, se pide su grata colaboración para ser considerado entrevistado, siendo su participación voluntaria y anónima, tenga por seguridad que la información que no proporcione es totalmente confidencial y solo es con fines educativos.

Se le agradece por anticipado su colaboración y aporte en el presente estudio, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Diana Lourdes Arancibia Cóndor

Cuestionario

La presente es una prueba de actitud respecto al derecho fundamental al trabajo y el despido en trabajadores de confianza, por lo que se le agradece que conteste las preguntas, **marcando con una equis o aspa (X)**, el casillero de la respuesta de su preferencia.

Edad: Sexo: Número de integrantes de su familia:
 Estado Civil: Distrito de Residencia:

Ítems	DERECHO AL TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
N°	A. DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO	5	4	3	2	1
1	¿Para usted el Estado brinda las condiciones para ejercer la Libertad de elegir el lugar de trabajo?					
2	¿Para usted el Estado brinda las condiciones para que pueda ejercer la libertad de decidir culminar la relación laboral?					
3	¿Considera usted que las leyes nacionales le otorgan igualdad de trabajo?					
4	¿Considera que el Estado brinda las condiciones para gozar de Bienestar de trabajo?					
5	¿Considera que el Estado protege el derecho al trabajo?					
6	¿Considera que el Estado tiene el deber de proteger el trabajo?					
Ítems N°	B. DESPIDO DEL TRABAJADOR DE CARGO DE CONFIANZA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
		5	4	3	2	1
7	¿Considera usted que el despido incausado ante la carencia de un motivo por parte del empleador?					
8	¿De qué manera considera usted que las instituciones recurren al despido injustificado ante un supuesto motivo que no se prueba en el proceso?					

9	¿De qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad del trabajador?					
10	¿De qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la libertad de sindical del trabajador?					
11	¿De qué manera considera usted que el empleador vulnera los derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador?					
12	¿De qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza de trabajar en contacto personal y directo con el empleador o director afecten a su estabilidad laboral?					
13	¿De qué manera considera usted que la función del trabajador de confianza que tienen acceso a secretos de la entidad afecte a su estabilidad laboral?					

Anexo 3: Casos de sentencias emitidas por el órgano judicial y el Tribunal Constitucional

CASO N° 1

Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la república

Casación laboral N° 9916-2017 Lambayeque Indemnización por despido arbitrario y otros proceso ordinario-NLPT.

Sumilla: La calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, César Fernando Méndez López, mediante escrito presentado el cinco de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista del quince de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y tres, que revocó la sentencia apelada del dieciséis de septiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas noventa y dos a ciento cuatro, que declaró fundada en parte la demanda y reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la demandada, Corporación Educativa del Norte - Escuela Cumbre Sociedad Anónima Cerrada, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

1.1. Pretensión: Se aprecia en autos instruida en fojas veintitrés a treinta, con la subsanación respectiva en el tiempo y plazo que determina la ley, y que el justiciable acomete el pago de una indemnización por despido arbitrario y de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante y daño a la persona, más costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: se declaró fundada en parte la demanda, pronunciándose que el justiciable estuvo sujeto a una contratación a plazo fijo desde su ingreso, sin cumplir uno de los requisitos fundamental en la contratación modal, vale decir su carácter escrito, revelando el incumplimiento de su obligación que es de probar en el proceso la validez de la contratación modal aludida; aplicándose la presunción legal del artículo 4° del Decreto Legislativo 728, de ello transcurrido más de 5 años, produciéndose la desnaturalización contemplada en el inciso d) del artículo 77° de la norma acotada, motivado para que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, supuesto que no ha sucedido ni acreditado en autos, deviniendo el mismo en un despido arbitrario.

1.3. Sentencia de segunda instancia: El ad quem, mediante sentencia de vista revocó la apelada, reformándola la declararon infundada, por cuanto el accionante desde la apertura de la relación laboral desempeñó el cargo de Director de la emplazada, manifestando que tuvo pleno conocimiento de la responsabilidad asumida de lo que ello implicaba la asignación de confianza exclusiva, habiendo operado el retiro de la confianza (materializada en la intención de no renovar el contrato de trabajo del actor), no existiendo obligación de indemnizarlo.

La casación ha sido declarado procedente por la infracción normativa a la aplicación del artículo 43° Dec. Leg. 728, LPCL, que fue aprobado por Decreto Supremo - 003-

97-TR e infracción normativa por inaplicación del artículo 7° de la Ley número 26549.

La primera disposición en mención regula lo siguiente:

“Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, César Fernando Méndez López, mediante escrito presentado el cinco de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y cuatro; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista.

Caso N° 2

Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la república

Casación laboral N° 25643-2017 Arequipa Indemnización por despido arbitrario proceso ordinario-NLPT

Sumilla: Cuando se encuentra acreditado que el demandante ha desarrollado laborales en un cargo de confianza, su estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador; en consecuencia, cuando se acredite que el ingreso del trabajador fue

directamente a un cargo de dicha naturaleza, no es viable el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con el VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Inmobiliaria Esperanza Real S.A., mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Renato Alfonso Salinas Guillen, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y dos, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

Calificación de confianza o dirección

El Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado adicionalmente que el acceso a trabajador de confianza se puede llegar de una de las siguientes maneras:

a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante “relación laboral de exclusiva confianza”); y

b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante “relación laboral mixta”).

Habiéndose acreditado que el demandante ha ingresado directamente a un cargo de confianza, conforme el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, corresponde mencionar que no es requisito indispensable para la extinción del vínculo laboral, que la demandada cumpla con lo previsto en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, sobre las causas justas de despido, ni tampoco con el procedimiento de despido, regulado en los artículos 31° y 32° de la norma referida, pues, solo basta con el retiro de la confianza, para perfeccionar dicha extinción, atendiendo que la estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador, por ende, no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con lo previsto VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional.

DECISIÓN:

CASARON la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha siete de julio de

dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró fundada la demanda; y REFORMÁNDOLA declararon infundada en todos sus extremos.

CASO N° 3

Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la república.

Casación laboral N° 3398-2017 Lima este Reposición por despido incausado y otros proceso ordinario - NLPT

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

Materia del recurso:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Compañía Minera Las Camelias Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veintisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y ocho a trescientos noventa y dos, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha doce de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta a trescientos cincuenta y cinco, que confirmó en parte la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha diecinueve de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos setenta y ocho a doscientos noventa y dos, en cuanto declaró fundada en parte la demanda respecto a la pretensión de reposición por despido incausado; en

el proceso seguido por la demandante, Geannina Magali Negrón Peralta, sobre reposición por despido incausado y otros.

Pretensión demandada: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas treinta y cuatro a cincuenta y uno, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento cincuenta y ocho a ciento ochenta y cuatro, la actora solicita como pretensión principal que se declare la nulidad de su despido y se ordene la reposición en su puesto de trabajo, en aplicación del literal d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Como pretensiones subordinadas solicita: i) Se declare el despido incausado y se ordene la reposición en su puesto de trabajo; ii) Se declare el despido fraudulento y se ordene la reposición en su puesto de trabajo; y, iii) Se otorgue la indemnización por despido arbitrario, prevista en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Como pretensiones accesorias solicita que por el periodo que comprende desde el dieciocho de mayo de dos mil quince hasta el veinticuatro de febrero de dos mil dieciséis, se ordene el pago de los conceptos por Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones trunca, remuneraciones insolutas, gratificación trunca, bonificación extraordinaria del nueve por ciento (9%) y remuneraciones dejadas de percibir desde el cese, más intereses legales, costas y costos del proceso.

De acuerdo a lo expuesto, este Tribunal Supremo concluye que a la demandante le corresponde la calificación de trabajadora de confianza, por lo que el Colegiado Superior incurrió en interpretación errónea del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, deviniendo la causal invocada en fundada; en consecuencia, debe revocarse el

extremo que ordenó la reposición por despido incausado y reformándolo declarase infundado.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo REVOCARON la sentencia apelada en cuanto ordena la reposición de la demandante por despido incausado y REFORMÁNDOLO declararon INFUNDADO dicho extremo; y al haberse pretendido de manera subordinada la indemnización por despido arbitrario, declararon FUNDADO el extremo mencionado conforme a lo expuesto en el octavo considerando de la presente Sentencia Casatoria, realizándose el cálculo de su monto en ejecución de sentencia; CONFIRMARON la sentencia de primera instancia...

CASO N° 4

Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la república

Casación laboral nº 4396-2017 Lima nulidad de despido y otros proceso ordinario - NLPT

Sumilla: Los trabajadores comunes u ordinarios gozan de estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos sino por causa prevista en la ley; mientras que los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la “confianza” de su empleador, por lo que el despido de un trabajador de confianza no puede acarrear la reposición del mismo.

Materia del recurso:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, BIJOU PERÚ S.A.C., mediante escrito presentado con fecha catorce de noviembre de dos mil dieciséis que corre de fojas trescientos diez a trescientos treinta y siete, contra la

Sentencia de Vista de fecha siete de octubre de dos mil dieciséis que corre de fojas doscientos sesenta y seis a trescientos uno que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiuno de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda sobre nulidad de despido interpuesto por la demandante Vanessa Maxiel Herrera Icaza.

Causal del recurso:

Mediante resolución de fecha cuatro de enero de dos mil dieciocho que corre en fojas ciento cinco a ciento diez del cuaderno de casación esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso extraordinario por la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR , correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal.

Dispositivos legales en debate.

A fin de proceder al análisis de la norma amparada debemos conocer el contenido de su disposición, en ese sentido el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, establece lo siguiente:

“Artículo 27°.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Por su parte el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,

La empresa recurrente al fundamentar la causal denunciada señala que el retiro de confianza puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial

que extingue el contrato de trabajo lo que no genera vulneración de derecho constitucional alguno que motive la reposición en el empleo ni el pago de una indemnización por despido arbitrario, máxime si se encuentra acreditado que la actora desempeñó un cargo de confianza desde el inicio de sus labores, habiendo incurrido en falta grave de despido.

La empresa recurrente al fundamentar la causal denunciada señala que el retiro de confianza puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo lo que no genera vulneración de derecho constitucional alguno que motive la reposición en el empleo ni el pago de una indemnización por despido arbitrario, máxime si se encuentra acreditado que la actora desempeñó un cargo de confianza desde el inicio de sus labores, habiendo incurrido en falta grave de despido.

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, BIJOU PERÚ S.A.C., mediante escrito presentado con fecha catorce de noviembre de dos mil dieciséis que corre de fojas trescientos diez a trescientos treinta y siete; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha de fecha siete de octubre de dos mil dieciséis que corre de fojas doscientos sesenta y seis a trescientos uno, y actuando en sede de instancia REVOCARON la Sentencia de fecha veintiuno de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda sobre nulidad de despido; REFORMANDOLA declararon INFUNDADA.

CASO N° 5

Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la república

Casación laboral N° 13704-2017 Lima Indemnización por despido arbitrario y otro proceso ordinario - NLPT

Sumilla: La Sentencia de Vista incurrió en inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, al haber confirmado la sentencia apelada que amparó el pago de una indemnización por despido arbitrario, bajo el argumento que el actor había sido objeto de un despido arbitrario, cuando ello no ocurrió, al tratarse de un retiro de confianza de un trabajador de dirección.

Materia del recurso:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Shougang Hierro Perú S.A.A., mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho vuelta, que confirmó la Sentencia de primera instancia de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ramiro Andrés Paredes Cuba, sobre indemnización por despido arbitrario y otro.

Causal del recurso:

Por resolución de fecha quince de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento tres a ciento cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo infracción normativa.

En el presente caso se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de Infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, norma que establece lo siguiente:

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

i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.° 012-92-TR, en su artículo 24, establece: 'La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N. ° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios' (...) VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Vinculado con lo que es materia de controversia, tenemos que en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado acabo el día veintidós de mayo de dos mil dieciocho, los señores Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron por unanimidad, en el punto IV, lo siguiente:

Del análisis de los actuados pertinentes, se aprecia que los hechos probados en autos no califican en la situación fáctica descrita en la citada cláusula quinta, por cuanto la

demandada no ha resuelto “injustificadamente” la relación laboral, y por el contrario, de la carta notarial del veintidós de agosto de dos mil catorce cursada al demandante (fojas cuatro) se aprecia que la demandada le comunicó expresamente la extinción del contrato de trabajo del veinticinco de febrero de dos mil catorce, por no haber superado las expectativas propias del periodo de prueba; lo que permite colegir que la demandada sí comunicó al actor las razones por las que decidió extinguir el vínculo laboral, incluso a la finalización

DECISIÓN:

Declararon: FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Shougang Hierro Perú S.A.A., mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y siete; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho vuelta, y actuando en sede de instancia, REVOCARON la Sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno, que declaró fundada la demanda, REFORMÁNDOLA, la declararon INFUNDADA en todos sus extremo.