



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**Dimensiones que Influyen en la Desprotección
Laboral de los Trabajadores de Perú en Cargos de
Confianza – 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO(A)**

Autores

Bach. Heredia Chiroque Floro

[https://orcid.org/ 0000 0002 0781 7270](https://orcid.org/0000-0002-0781-7270)

Bach. Monteza Villegas Martha Juliana

[https://orcid.org/ 0000 0001 6602 5989](https://orcid.org/0000-0001-6602-5989)

Asesor

Mg. Cueva Ruesta Wilmer Cesar Enrique

[https://orcid.org/ 0000-0002-1785-0197](https://orcid.org/0000-0002-1785-0197)

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2023

**DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022**

Aprobación del jurado

DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO
Presidente del Jurado de Tesis

DRA. MARRUFFO VALDIVIESO MARTHA OLGA
Secretario del Jurado de Tesis

MG. CUEVA RUESTA WILMER CESAR ENRIQUE
Vocal del Jurado de Tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, somos los Bachilleres en Derecho, **Heredia Chiroque Floro y Monteza Villegas Martha Juliana**, egresado (s) del Programa de Estudios de **Escuela Profesional de Derecho** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Heredia Chiroque Floro	DNI: 16478974	
Monteza Villegas Martha Juliana	DNI: 44155404	

Pimentel, 29 de noviembre de 2023.

Dedicatoria

A Dios por permitirnos disfrutar de la vida y fortalecernos espiritualmente para nuestro crecimiento personal, académico y lograr el objetivo de terminar la hermosa carrera profesional de derecho.

A nuestra familia por el apoyo incondicional que hizo posible culminar la carrera profesional.

Agradecimiento

A los maestros de la Universidad Señor de Sipán, que, durante los 12 ciclos, seis años, nos brindaron sus enseñanzas, a nuestro asesor, Mg Wilmer Cesar Enrique Cueva Ruesta, por su apoyo y comprensión que ha hecho posible culminar nuestros estudios profesionales.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Índice de figuras	8
Resumen	10
Abstract	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Antecedentes	16
1.2.1. A nivel internacional	16
1.2.2. A nivel nacional	16
1.2.3. A nivel local	18
1.3. Justificación e importancia	20
1.4. Formulación del problema	21
1.4.1. Problema general	21
1.4.2. Problemas Específicos	21
1.5. Objetivos	21
1.5.1. Objetivos generales	21
1.5.2. Objetivos específicos	21
1.6. Teorías Relacionadas al Tema	21
1.6.1. Cargos de confianza	22
1.6.2. Contrato de trabajo	24
1.6.3. Despido	25
1.6.4. Causales de despido	25
1.6.5. Periodo de prueba	25
1.6.6. Indemnización	27
1.6.7. Desprotección jurídica	28
1.6.8. Dimensiones	28
II. MATERIAL Y MÉTODO	29
2.2. Tipo de Estudio y Diseño de Investigación	29
2.2.1. Tipo de investigación	29
2.2.2. Diseño de Investigación	29
2.3. Escenario de Estudio	30

2.4.	Caracterización de Sujetos	30
2.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.5.1.	Técnicas de recolección de datos	33
2.5.2.	Instrumentos de recolección de datos	33
2.6.	Procedimientos para la recolección de datos	34
2.7.	Procedimiento de análisis de datos	35
2.8.	Criterios éticos	35
2.9.	Criterios de Rigor Científico	36
III.	RESULTADOS Y DISCUSION	37
3.1.	Resultados	37
3.2.	Discusión	59
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
4.1.	CONCLUSIONES	66
4.2.	RECOMENDACIONES	66
	REFERENCIAS	67
	ANEXOS	69

Índice de figuras

01. Dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza	Pag. 44
02. Trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del estado están protegidos contra el despido sin causa	Pag. 45
03.. D.L.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral protege o no protege a los trabajadores en cargos de confianza	Pag. 46
04. Ley marco del empleo público N° 28175 y la protección a los trabajadores en cargos de confianza.	Pag. 47
05. La Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza	Pag. 48
06. ¿El D.L. 276, protege a los trabajadores de confianza?	Pag. 49
07. La Ley N° 31419 es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza	Pag. 50
08. Dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza	Pag. 51
09. ¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?	Pag. 52
10. ¿Beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores de confianza en el en el Perú?	Pag. 53
11. Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza	Pag. 54
12. ¿Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza?	Pag. 55

13. ¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes Pag. 56
14. ¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza? Pag. 57
15. Importancia de los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada Pag 58

Resumen

Los investigadores al tratar el tema, dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza – 2022, abarcan la problemática de un segmento laboral importante ubicados en la esfera estatal y privada, mismos que según refieren no están amparados en marco legal alguno. Agregan, situación similar se presentan en los países de América del Sur, Centroamérica, Estados Unidos sin estar al margen Europa, según legislación comparada que analizan, plantean la necesidad de redirigir el marco jurídico orientado a solucionar este problema. Plantean como objetivo general, identificar las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.

Usan el método inductivo, la investigación cualitativa, la fenomenológico, un paradigma que explica la naturaleza de las cosas, el método exegético, un análisis, interpretación y explicación de la norma en sentido amplio.

Los resultados que obtienen según el análisis del derecho comparado, indican que ninguna norma en países de América protege al trabajador de confianza; en Perú, según instrumento que aplican con 15 interrogantes, el 90% de abogados consultados, señala que no existe protección laboral, ni en el campo jurídico, ni económico, para los trabajadores en mención.

Concluyen que dentro de la estructura jurídica laboral de los países de América no existe norma que proteja a los trabajadores de confianza, refieren que, en Perú, existe una desprotección legal y económica perjudicial para la masa laboral en mención, siendo necesario replantear un nuevo sistema legal que incluya a este sector.

Palabras Clave: Cargo, confianza, dimensión.

Abstract

The researchers, when dealing with the topic, dimensions that influence the lack of labor protection of Peruvian workers in positions of trust - 2022, cover the problems of an important labor segment located in the state and private sphere, which they say are not covered by any legal framework. They add, a similar situation occurs in the countries of South America, Central America, and the United States, without Europe being left out, according to the comparative legislation they analyze, they raise the need to redirect the legal framework aimed at solving this problem. Their general objective is to identify the dimensions that influence the lack of labor protection of Peruvian workers in positions of trust-2022.

They use the inductive method, qualitative research, phenomenological, a paradigm that explains the nature of things, the exegetical method, an analysis, interpretation and explanation of the norm in a broad sense.

The results obtained, in the field of analysis of the purchased right, no norm in American countries protects the trusted worker, in Peru, according to an instrument with 15 questions, 90% of lawyers consulted, indicate that there is no labor protection, nor in the legal or economic field, for the workers in question.

They conclude that within the labor legal structure of the countries of America there is no norm that protects trusted workers, they state that in Peru, there is a lack of legal and economic protection that harms the workforce in question, making it necessary to rethink a new system legal that includes this sector.

Keywords: Position, confidence, dimensión.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación es enfocado sobre el estudio de las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza 2022.

El tema en cuestión indican, ha sido poco investigado en el campo jurídico y económico, bases en el entendimiento del asunto, siendo aún un problema no resuelto que afecta a un importante segmento laboral que según normas constituye el 5 % del total de trabajadores comunes en las empresas tanto privadas como estatales, quienes pueden ser despedidos sin causa alguna, sin derecho a ningún beneficio social, convirtiéndose en un sector de trabajadores que paradójicamente no obstante el carácter tuitivo del derecho laboral no les alcanza ninguna ley, problema recurrente en Perú y América.

El estudio presenta IV rubros:

El primer rubro, relacionado con el problema materia de investigación, hace un desarrollo sobre antecedentes, justificación, el problema, limitaciones, objetivos y el marco teórico.

En el rubro II, consideran el material, método, diseño, tipo de investigación, escenario de estudio, características de los sujetos, así como las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, el análisis de los mismos, finalmente los criterios éticos y de rigor científico.

El rubro III, consideran los resultados que arriban con la aplicación de los instrumentos, el análisis de documentos - Derecho comparado y el cuestionario aplicado al azar a 120 abogados laboristas ubicados en diversas regiones del país, información que usan para que desarrollen el análisis con argumento jurídico y doctrinario

El rubro IV lo orientan hacia las conclusiones, recomendaciones, terminado con las referencias bibliográficas y los anexos

Los aportes principales de la investigación radican en que estos servirán para que otros estudiosos del tema aborden dicha problemática desde otro enfoque a efectos de generar una sensibilización en las esferas legislativas del país, y lograr insertar nuevas normas dentro del sistema jurídico nacional.

1.1. Realidad Problemática

El problema de investigación viene a constituir el objeto de estudio, mismo que está referido a la indefensión legal, la afectación económica e impacto social al terminar su ciclo laboral los trabajadores en cargos de confianza.

Existe un desorden jurídico y conflictos laborales generados por la aplicación diferenciada de las normas ambiguas relacionados con los cargos de confianza, generándose una discriminación que atenta contra principios de igualdad dejando de lado el carácter tuitivo del derecho laboral.

En el libro “El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil”, Mangarelli (2008) señala que el derecho laboral tiene como objetivo generar un equilibrio de poder entre trabajador y empleador, considerando que el derecho laboral tiene una función protectora.

Es así que, dentro de este desnivel legal, el derecho laboral desarrolla su carácter de protección al trabajador generando una serie de normas, leyes, códigos que tienen como finalidad proteger a los trabajadores y lograr un grado relativo de igualdad en el trato con la patronal.

Sin embargo, no obstante, ello las leyes son construidas con la balanza de las fuerzas políticas desde el congreso de la república, de un poder o factico, generando una afectación a los trabajadores, quienes encuentran en las organizaciones sindicales, medios de defensa para hacer llegar demandas reivindicativas, sin dejar de lado la vía administrativa y cuando esta no funciona la jurisdiccional.

Así tenemos, que, en América Latina, como el colombiano, según el código sustantivo del trabajo, precisamente en el art. 10 declara la igualdad entre trabajadores, quienes tiene la misma protección laboral y en consecuencia eliminada toda discriminación jurídica, empero en el artículo 162 del mismo código excluye a los trabajadores de confianza, de todo tipo de jornada laboral, es decir dejando fuera del sistema jurídico. Estos preceptos legales dan cuenta de la desprotección de los trabajadores generándose un problema similar al peruano, obligando a los mismos acudir a las instancias judiciales sin tener éxito en sus demandas.

Referente a Ecuador, el problema es similar, en el art 36 del Código de Trabajo, habla de personal de confianza a quienes no se les confiere derechos laborales, es decir tiene un tratamiento discriminatorio en relación al trabajador común.

De otro lado en la república de México, la Ley Federal del Trabajo, considera a los trabajadores de confianza como fusibles y en su art. 9 señala que la calificación de trabajador de confianza depende del empleador. Como consecuencia de estos actos discriminatorios los trabajadores de confianza en la república mexicana no gozan de protección legal, al punto que son considerados como el sector más débil del sistema laboral, objeto de despido en cualquier momento, el único derecho que le asigna la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 49 es la indemnización y no la reposición en el puesto en el trabajo.

En el Perú, la problemática laboral que afronta los trabajadores de confianza ha sido visto de reojo, es decir no se ha tomado conciencia real del problema que existe, esto porque los empresarios han logrado posesionar la idea que dichos trabajadores no tienen derecho a nada, es más están por un favor o consideración, y esto se fortalece con los preceptos legales que están contempladas en la Constitución Política y en normas de menor rango.

Este hecho lo avala y garantiza, como está señalado, la Constitución Política del Perú, en su artículo 28° y 42 relacionado con los derechos de sindicación y de huelga respectivamente. Tales conceptos jurídicos no les alcanzan a los funcionarios del Estado, a personal directivo, menos a los trabajadores de confianza tanto en el aparato público o privado.

De otro lado, surgen a nivel de congreso y del poder ejecutivo diversas normas de menor jerarquía, pero discriminatoria, que colisiona con el art 24 de la constitución que garantiza la igualdad en la relación laboral sin ningún tipo de distinción, así como una real protección frente al despido como señala el art 27 de la Carta Magna.

Existe una contradicción evidente entre los artículos 24, 27 y la ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, N°31419, su reglamento DS.053-.2022, D.L.276, 728,1057

El espectro jurídico; D.L. N°728, Ley Marco del Empleado Público, hacen un desarrollo discriminatorio de los trabajadores en cargos de confianza a quienes se le niega todo tipo de beneficios o derechos, sentenciados a ser despedido en cualquier momento de la vida laboral sin derecho a nada.

En el país, tal es el problema que el cinco por ciento de trabajadores dentro del área estatal, según Ley Marco del Empleado Público, y el Decreto Supremo N° 084-2016- PCM, son empleados de confianza, e incluso aquellos que ubicados en el área

estatal se rige con normas del aparato privado como el DL. 728, ejemplo, Essalud, trabajadores municipales etc. lo propio sucede en las empresas privadas, donde los trabajadores bajo el cliché de confianza desarrollan tareas de alta responsabilidad, pero están sujetos a ser despedidos en cualquier momento de su vida, aún si tuvieran años de servicios. Mismo trato para un recién ingresante como para un trabajador con años de servicios.

El problema en la legislación peruana se visualiza en un tratamiento diferenciado entre trabajadores y empleados de confianza, a quienes no les alcanza el D.L 728 de la actividad privada ni mucho menos la ley del empleado público, y en consecuencia carecen de protección legal, es más, tampoco goza de atributos restitutorios ni resarcitorios.

Otra de las normas, es la Ley N° 31419, que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. Este marco legal se limita a establecer requisitos y no derechos de los trabajadores de confianza, especialmente de gobiernos regionales y unidades descentralizadas del aparato público.

Una manera agresiva de discriminar a un sector laboral desconociendo el carácter proteccionista que establece la Constitución, más aún si el periodo de prueba que estipula la ley, indica que superada la misma se genera una estabilidad laboral, y por tanto se activan los mecanismos de defensa laboral que la ley establece para el caso de trabajadores no calificados como de confianza. Este problema se está dejando de lado y no se analiza en su real dimensión, el tratamiento legal urge y existe la necesidad de terminar con las injusticias.

Al momento según las cifras del INEI (2020) en la administración pública contamos con 1 000 300 trabajadores, de los cuales 50 mil son de confianza, en tanto que en la actividad privada el número de empresas entre medianas y gran empresa llegan al 4 %.

En tal sentido investigar el problema denominado, dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza – 2022, y las dimensiones que influyen en el mismo, requiere un análisis de la normatividad, leyes relacionados con las relaciones laborales dentro del aparato privado como público, así mismo analizar los plenos y casaciones sobre el particular, mecanismo generador de conclusiones e incluso de propuestas de solución que por iniciativa popular y propuestas a través de colegios profesionales se haga llegar al congreso de la república.

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel internacional

Quiloango (2015) publicó su tesis, La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual, para obtener el título de abogado en la Universidad central del Ecuador. El objetivo general fue hacer entender que la estabilidad laboral es inherente al marco jurídico y esta a su vez es un derecho humano o social, acorde con los derechos constitucionales.

Entre algunas de las conclusiones de la investigación, aparece aquella que ratifica como derecho y deber social, al trabajo; agrega que es una forma válida de encontrar la realización personal, familiar, cubriendo las necesidades económicas del núcleo familiar, aun cuando existe una estabilidad laboral relativa.

Esta tesis es seleccionada para entender por qué existe incluso una estabilidad relativa para los trabajadores comunes, situación que se agrava cuando se trata de personal de confianza, porque la norma se convierte en más discriminatoria para este sector. Esta dimensión sirve para profundizar el estudio del problema, que aborda la tesis.

1.2.2. A nivel nacional

Alvarado (2018) presentó la tesis titulada “Análisis del derecho e indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado” para obtener el Título de Abogado, ante la Universidad de Piura, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. El objetivo fue conocer si los trabajadores de confianza de la actividad privada despedidos tienen derecho a la indemnización o si la pérdida de confianza es una razón válida para expulsarlos del centro laboral. El diseño de la investigación fue documental no experimental del tipo básica, el método analítico, con un enfoque cualitativo. La conclusión a la que arribó fue que si les asiste el derecho de indemnización por despido arbitrario cuyos fundamentos jurídicos se sustentan en el artículo 10 de la LPCL. La tesis fue seleccionada por que la variable trabajadores de confianza está relacionada con la parte legal que es materia de análisis en nuestro proyecto de investigación y además marca una óptica jurídica para comprender la problemática que se aborda.

Hermoza (2021) presentó la tesis titulada “La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado del Perú, lima - 2018” para obtener el Título de Abogado, ante la Universidad Alas Peruanas.

El objetivo de la investigación fue determinar si hay vulneración del derecho a la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza ante un despido arbitrario,

el diseño de la investigación fue la Teoría Fundamentada, tipo básica, el método analítico, con un enfoque cuantitativo. La población la constituyen 100 trabajadores. El trabajo concluye que existe una total ignorancia de los derechos de los trabajadores en cargos de confianza.

El trabajo en mención fue escogido en razón que la variable despido arbitrario está relacionada con la dimensión legal o desprotección jurídica que es materia de análisis en el proyecto de investigación.

Tejada (2018), presentó el Trabajo Académico titulado, “Efectos de la extinción del vínculo laboral por pérdida de la confianza en el sector privado” para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad, ante la Universidad Pontificia Católica del Perú. El objetivo de la investigación fue conocer los efectos de la extinción del vínculo laboral de los trabajadores de confianza, se trata de una investigación de análisis documental de normas legales, leyes y sentencias en la vía jurisdiccional en el Perú-2018. La conclusión de la tesis, señala que tanto trabajadores de confianza como los llamados trabajadores comunes, tienen los mismos derechos, como son el goce de vacaciones, estabilidad laboral, beneficios sociales y a la protección frente a cualquier despido.

El trabajo fue seleccionado por que la variable trabajadora de confianza está relacionada con la investigación, estrictamente con la variable de estudio, hecho que permitirá profundizar la investigación sobre desprotección jurídica de los trabajadores en cargos de confianza.

Obando (2018) presentó la tesis titulada, “El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema, Lima 2018” para obtener el Título de Abogado, ante la Universidad Nacional de Trujillo.

El objetivo de la investigación fue determinar si los trabajadores de confianza del sector privado cesados por “retiro o pérdida de confianza” tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario establecida en el artículo 27º de nuestra Constitución, el diseño de la investigación fue documental no experimental del tipo básica, el método analítico, con un enfoque cualitativo. La muestra, en la presente investigación, se constituyó de 27 sentencias de casación laboral emitidas por la Corte Suprema, a nivel nacional, correspondiente al periodo 2007-2017. Dichas sentencias de casación laboral fueron elegidas al azar para garantizar la representatividad exigida y la objetividad en los resultados obtenidos.

La conclusión principal, que los trabajadores de confianza del sector privado cesados por “retiro o pérdida de confianza”, tienen el derecho a la protección contra

el despido arbitrario, la cual se encuentra limitada a dos condiciones, primero si es de confianza puro, solo tiene derecho a una indemnización y si es un trabajador común designado en cargos de confianza tiene derecho a una reposición o el pago de una indemnización por despido arbitrario en forma excluyente. La tesis fue seleccionada por que la variable despido arbitrario está relacionada con la desprotección jurídica, materia de análisis en nuestro proyecto de investigación y además permitirá el análisis del por qué un trabajador común frente a uno de confianza, es tratado de forma diferente en materia resarcitoria.

Minchola, M. (2017) en la tesis: “El Trabajador de Dirección y de Confianza del Régimen Laboral Privado Peruano y el Derecho de Indemnización por Despido Arbitrario”, para obtener el Título de Abogado, ante la Universidad Privada del Norte. El objetivo de la investigación fue determinar si existe afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores calificados como de confianza, de acuerdo al artículo 43° de la Ley de productividad y Competitividad laboral, el diseño de la investigación fue no experimental y por su naturaleza correlacional, usaron el análisis de contenido de los fundamentos jurídicos en que se sustentan las sentencias emitidas por los magistrados del Tribunal Constitucional sobre el despido arbitrario.

La investigación concluyo que los trabadores de confianza si tiene derecho a indemnización por despido arbitrario. La tesis fue seleccionada por que la variable despido arbitrario está relacionada con la desprotección jurídica, que forma parte de la investigación.

1.2.3. A nivel local

Zapata (2018) en su tesis titulada, La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza, a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015, presentada ante la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para obtener el título de abogado, cuyo objetivo es determinar, si un trabajador de confianza originario tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario. EL trabajo concluye, que la Constitución reconoce el derecho de todos los trabajadores a la estabilidad laboral, y la protección contra el despido arbitrario. Un despido es arbitrario cuando no existe causa para el mismo; el retiro de confianza no constituye una causa de despido establecida por la legislación vigente, por tanto, corresponde el pago de la indemnización.

La tesis alimenta nuestra investigación y permite revisar en las normas legales y casaciones sobre el sentido de la protección legal que deberían tener los trabajadores de confianza, más aún cuando el derecho laboral, como se ha referido

tiene un carácterproteccionista.

Estela (2019) en su trabajo de investigación sobre la desprotección laboral de los servidores públicos de confianza frente al despido arbitrario, publicado en la revista científica jurídica- USS, cuyo objetivo general es determinar si la causal de pérdida de confianza como causa de despido al personal de confianza, no vulnera el precepto constitucional de la adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario; entre sus conclusiones están: La pérdida o falta de confianza, es de carácter subjetivo pero se debe acreditar con medios objetivos, tales como documentales, videos o correos electrónicos en los que se pueda inferir que se está perdiendo la misma, o en el desmedro de la productividad del prestador del servicio, así mismo concluye que las consecuencias de un despido de esta tipo generaría indemnización.

El trabajo antes referido combina dos elementos importantes en la relación del trabadorde confianza, el despido a razón de falta de productividad del trabajador y el aspecto subjetivo de la pérdida de confianza, dos aspectos que servirán para enriquecer nuestrainvestigación y encontrar respuestas a la misma.

Morales, F (2020) en la tesis: “La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza”, para obtener el Título de Abogado, ante la Universidad Señor de Sipán.

El objetivo de la investigación fue determinar en qué medida la incorporación de la cláusula indemnizatoria, a través de la modificación de la legislación laboral privada, garantizaría un mecanismo adecuado de protección contra el despido arbitrario del personal de dirección y de confianza. El diseño de la investigación es de tipo no experimental caracterizado por no existir manipulación de las variables, La población considerada para la presente investigación es de 93 sentencias vinculadas al ámbito jurídico laboral, sobre procesos de indemnización por despido arbitrario y la muestra loconstituyen tres sentencias nacionales expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

Las conclusiones fueron, primero que los trabajadores de dirección y de confianza tienen derecho al trabajo, continuidad laboral, y una debida protección contra el despidoarbitrario, y con la protección indemnizatoria se garantizaría un adecuado mecanismo de protección contra el despido arbitrario, haciendo prevalecer sus derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

El trabajo fue seleccionado por que utiliza las variables de estudio, cargos de confianzay marco legal.

1.3. Justificación e importancia

El estudio radica en que permite reconocer la situación legal de los trabajadores de confianza, teniendo en cuenta la existencia de un marco jurídico variopinto, con diferenciación en su aplicación, e incluso la creación de grupos especiales de trabajadores con el objetivo de un tratamiento diferenciado, con recorte de derechos.

La investigación servirá para otros estudios que quieran abordar el tema desde otro ángulo, así como permitirá medir el impacto que significa la inestabilidad laboral de este grupo de trabajadores invisibilizados legalmente.

Las contradicciones existentes en la legislación peruana, deja abierta el camino para fortalecer el desnivel existente en la relación de trabajador y empleador, que intenta ser superado por el derecho laboral, cuyos actores por principio en su relación no tienen la misma igualdad como no sucede en los contratos civiles por ejemplo donde los actores tienen el mismo nivel.

El trato diferenciado de las normas en derecho laboral se aprecia en las casaciones contradictorias sobre despido de trabajadores de confianza, así como en la interpretación de la institución jurídica, periodo de prueba.

Así la Cas. Lab.3106- 2016, Lima, (anexo N°04) reconoce a los trabajadores de confianza con derecho a indemnización ante despido arbitrario. El fundamento Décimo Primero, dispone que al haberse contratado en el cargo de confianza al actor según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 658-PE-ESSALUD-2006 de fecha dieciséis de octubre de dos mil seis, en el puesto Gerente de Patrimonio y Servicios de la Gerencia de División de Administración y Organización, cargo de confianza; se debe resarcir al actor con la indemnización por despido arbitrario. Esta casación reconoce el derecho al trabajo y la protección de la que debe gozar todo trabajador independientemente de su condición laboral.

Sin embargo, lo contradictorio y tratamiento diferenciado en caso de trabajadores de confianza se evidencia en la Casación Laboral N° 25643-2017 Arequipa (Anexo N°05) indemnización por despido arbitrario proceso ordinario-NLPT, donde se indica que, no es viable el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con el VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional.

El estudio aportará una solución jurídica tan necesaria para un tratamiento laboral igualitario de los trabajadores de confianza evitando que surjan los conflictos sociales que atentan contra la paz y el desarrollo social teniendo como base los

principios del derecho y los principios del derecho laboral, atendiendo al fin resarcitorio y restitutorio que contempla la legislación- doctrina laboral, el derecho humano laboral contemplado en tratados internacionales.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1. Problema general:

¿Cuáles son las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022?

1.4.2. Problemas Específicos:

- ¿Cuál era la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza durante el año 2022?
- ¿Cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado?
- ¿Cómo influye la dimensión económica en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022?

1.5. Objetivos:

1.5.1. Objetivos generales

- Identificar las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza durante el año 2022.
- Analizar la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado.
- Analizar la dimensión económica en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.

1.6. Teorías Relacionadas al Tema

Al respecto resulta necesario, abordar el marco conceptual que permiten el desarrollo conceptual de las categorías utilizadas en la presente investigación, tales como:

1.6.1. Cargos de confianza

Se trata de un tipo de trabajo y un tipo de trabajador que por su función y lugar que ocupa resulta necesario ubicarlo dentro del campo jurídico.

De igual manera es justificable desarrollar aspectos conceptuales de figuras jurídicas ligadas directa o indirectamente a las relaciones laborales del personal de confianza, como es el caso del contrato mismo, despido, causales, periodos de prueba e indemnización

Es en este sentido el marco teórico tiene como objetivo conceptualizar y definir jurídicamente el caso de los cargos de confianza que se dan dentro del sistema privado y estatal.

A lo largo de los planteamientos teóricos, habría que diferenciar o entender el cargo de confianza referido estrictamente al cargo, o la persona.

Sobre cargos de confianza, en “apuntes sobre estimativa jurídica de los cargos de confianza” Godenzzi (2021) señala, que la confianza no está ligada a la parte personal, sino al cargo por el hecho que al ser ejercidos se ponen en juego las funciones inherentes al cargo mismo.

Néstor de Buen (2020), por el contrario, dice que el cargo de confianza tiene que ver con el sujeto es decir con el trabajador que realiza la tarea.

Mendo R (2020), al referirse sobre trabajador de confianza, coincide con Néstor de Buen, al indicar que cargo de confianza tiene que ver con la persona que está en vinculación con el empresario.

Entonces podemos decir que aquello característico del cargo de confianza es la persona que desarrolla una función.

Sobre el tema, otros planteamientos teóricos de laboristas y doctrinarios, a saber: Arrow (1971) señala “que la confianza es un elemento fundamental necesario en toda relación económica.” (p, 2), Lockward, A. (2011). Esta en la misma línea conceptual de Arrow, al señalar que la confianza es necesaria para toda transacción. (p.3), Como se ve los autores al referirse a confianza ligan directamente a la persona, es decir la confianza es personal es un atributo de prestación individual.

Para el Banco mundial (2021) al respecto señalaba, “la confianza es una un atributo personal para generar o crear relaciones de confianza y reciprocidad necesarias para una interacción social”. (p.23)

Sin embargo, la confianza es algo elemental en la relación entre humanos aún más necesario en las relaciones laborales para lograr la eficacia y eficiencia, aquella que genera la producción y productividad.

Bajo este criterio surgen cuestionamientos como, si acaso es necesario replantear la existencia de cargos de confianza, aceptar es afirmar que aquellos que no tienen dicha calificación no son de confianza sino de una figura antagónica es decir desconfianza

¿Es posible trabajar en una empresa con personal en quien no se confía?

Resulta necesario entonces desde un punto de vista conceptual, replantear en el esquema jurídico la denominación de cargos de confianza.

De igual manera, surge la interpretación o calificación como una forma expresa de generar nuevos grupos de trabajadores para quienes la normatividad laboral, no los alcanza por el contrario estarían ubicados como en el limbo del estatus jurídico, situación demasiado peligrosa para este tipo de trabajadores que el mismo Estado constitucionalmente está obligado a brindarle los mismos tratos de igualdad y no discriminación.

La encrucijada es, se trata de una característica del trabajador o una función del cargo, al cual deberá ajustarse una persona elegida o seleccionado por el empleador.

Ahora bien, en cuanto al marco legal y los conceptos que se manejan en este rubro son los siguientes, a saber:

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público en el artículo 4 se refiere al empleado de confianza, es un puesto técnico, se ubica cerca al que lo designa y lo puede remover a voluntad.

En este caso la calificación jurídica, se inclina al cargo porque incluso nos habla de un puesto político o técnico.

En el Decreto Supremo N° 03-97-TR, artículo 43° hace referencia que los trabajadores de confianza siempre están muy cercanos al empleador y además manejan información privilegiada.

Por su lado la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria-Corte Suprema de Justicia de la república, casación laboral N° 25643-2017, en su fundamento Noveno, señala que la calificación de confianza o dirección según el Tribunal Constitucional indica 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 el otro grupo son aquellos trabajadores comunes de la empresa convocados para desarrollar cargos de confianza. En nuestro caso la investigación asume la concepción de cargos de confianza referida al puesto que a su vez tiene funciones o tareas previamente diseñadas y luego desarrolladas por una persona.

1.6.2. Contrato de trabajo

Horna(2021), en su tesis “Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador”, sustentada para obtener el título de abogado ante la Universidad Señor Sipán, define al contrato bilateral como un acto bilateral entre empleador y empleado, generador de derechos y obligaciones .

Asimismo, el tesista Rivera (2017) en su trabajo de investigación denominado “La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional” citando el expediente N° 5057-2013-AA/TC-caso Huatuco” tomando a Castillo (2013) - Compendio de Derecho Laboral., dice que un contrato civil es diferente de un contrato laboral, el cual tiene tres elementos: Debe ser personalísimo, remunerado y subordinado”. (p.33)

Precisamente en esta línea jurídica se desarrolla las normas peruanas como es el caso del D.L. 728, que en su artículo 4 al referirse al contrato de trabajo puntualiza que es “una prestación personal de servicios remunerados y subordinados (...)”. (p.4). Este solo hecho configura la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

Más adelante la misma norma aclara que la remuneración es lo recibido por un servicio tanto en dinero como en especie y en el artículo 9 de la aludida norma precisa que la subordinación es la característica que permite al empleador emitir órdenes para el desarrollo de la labor, así como la potestad para aplicar sanciones.

En suma, según los teóricos y normas señaladas, el contrato de trabajo es un acto no dependiente, no está supeditado a otro acto jurídico y atiende a los principios de derecho laboral que son líneas maestras sobre las cuales descansa el derecho en general y el derecho laboral específico, el jurista Carnelutti, indica que “los principios se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol está dentro del vino y que representan el espíritu y la esencia de la ley”. (p.50)

En nuestro caso y para la presente investigación, asumimos el concepto de

contrato de trabajo antes señalado.

1.6.3. Despido

Baylos, A (2009) en su libro el despido o la violencia del poder privado, señala, que el despido nace por no respetar la ley, es una violación a las normas laborales.

El autor es claro al puntualizar la fragilidad jurídica de la que goza el empleado frente al empleador, generándose una afectación que finalmente origina una conflictividad social.

Ferro, V (2019) en su libro El derecho individual de trabajo en el Perú, al referirse al despido indica : El despido es el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador. Sin embargo, frente a esta facultad se erige la garantía de la estabilidad laboral, toda vez que en último término esta se concibió para limitar o restringir dicha facultad, de modo que solo podrá ejercerse cuando media causa justificada. (p.140)

El autor es claro en señalar que no se puede despedir a un trabajador independientemente del tipo de relación laboral que tiene con el empleador sin causa justificada, situación que precisamente es la problemática que nos ocupa.

Montoya, A (2019) en su libro Derecho al trabajo, explica que la decisión del empleador al despedir a un trabajador, genera tres acciones una constitutiva, visualizada en su decisión unilateral, voluntaria o receptiva y extintiva porque se culmina la relación laboral.

En síntesis, un despido según los doctrinarios y el marco legal esbozado constituye una decisión unilateral del empleador para dar por concluida una relación laboral con el trabajador generándose una afectación siempre al proyecto de vida del trabajador.

En este sentido el planteamiento de los doctrinarios, es asumida por los investigadores, al considerar que el despido existe frente al incumplimiento de la ley, pero la estabilidad laboral es el otro lado de la medalla que garantiza el derecho laboral de todo trabajador sin exclusión y dentro de ellos a los de confianza porque son precisamente trabajadores.

1.6.4. Causales de despido

Las causas del despido de acuerdo a la ley de productividad y competitividad laboral - LPCL N°728, en su artículo 22, indica que para despedir a un trabajador debe existir una causa justa relacionada con la capacidad o conducta laboral, y quien debe

demostrar la causa del despido es el empleador y no el trabajador. (p.3)

Precisamente el art artículo 59 de la ley arriba puntualiza cuales son estas causas, a saber: “El detrimento de la facultad física o mental, el bajo rendimiento laboral, la negativa del trabajador de someterse al examen médico de rigor”. (p.11)

En la misma línea de pensamiento la ley en mención, en su artículo 60 hace una precisión sobre casusas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador,tales como “la comisión de falta grave, condena por delito doloso y la inhabilitación deltrabajador”. (p.11)

Dentro de la legislación laboral desde la Constitución Política del Perú y el D.L.728, asícomo sentencias constitucionales, se contemplan los siguientes tipos de despidos:

a) Incausado:

Según el artículo 34 del D.L 728 es incausado “cuando no hay causa alguna, a este sele denomina también despido arbitrario”. (p.7) Sobre despido arbitrario, es decir sin causa alguna el art 34 del Texto Único Ordenadodel Decreto Legislativo N.º 728, estipula una indemnización en los montos establecidos en el artículo 38 de la acotada disposición legal misma que está alineada al artículo 27de la constitución política que protege al trabajador frente al despido arbitrario.

b) Nulo.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y Fefratel, hace un desarrollo temático sobre los despidos laborales y en el expediente 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio LlanosHuasco, estableció los tipos de despido siendo uno de ellos el nulo “ que se produce cuando no se respetan los derechos constitucionales del trabajador como el derecho a la igualdad de oportunidades y el derecho a la libre sindicalización del trabajador etc”.(p.29)

El tribunal al hacer el desarrollo doctrinario sobre el derecho al trabajo y lo que mandala Constitución en el artículo 23, párrafo tres, articulo 28 como es la protección al trabajador, establece frente al marco legal existente una accionar restitutoria de reposición en el puesto de trabajo, así como una línea resarcitoria es decir pago o indemnización por la infracción normativa que afecta al trabajador.

Precisamente la línea restitutoria y resarcitoria la contempla el artículo 34 del TUO - D. L 728 que prevé que, en los casos de despido nulo, si se declara fundada la

demanda, el trabajador será repuesto o tendrá una indemnización según el artículo 38 del TUO.

c) Fraudulento. -

El mismo tribunal constitucional en la sentencia recaída en el expediente 976-2001- AA/TC (caso denominado llanos HUASCO), señala que el despido fraudulento, se produce cuando: existe engaño, se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este tribunal (EXP. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC Y 150-2000-AA/TC).

En síntesis, existe en el despido fraudulento una vulneración al principio de tipicidad y lo que corresponde es una reposición o indemnización según STC 976-2001-AA, y la demanda de indemnización por daños y perjuicios, daño moral, lucro cesante y daños punitivos.

1.6.5. Periodo de prueba

Sobre el tema, Cabanellas (1988), en su libro, Compendio de Derecho Laboral” citado por Mas (2018), en su tesis “El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular” para optar el título de abogado, ante la Pontificia Universidad Católica del Perú, indica:

Que el periodo de prueba es una institución jurídica, fase preliminar de inestabilidad, que permite disolver el contrato si uno de las partes no está de acuerdo con el mismo”.(p.6)

El D.L. N° 728 en su artículo 10, al referirse a periodo de prueba indica que es de tres meses y al finalizar el mismo se genera derechos de protección laboral.

1.6.6. Indemnización

El incumplimiento de las obligaciones contractuales celebrados en forma escrita, verbalo tacita; entre trabajador y empleador, genera una responsabilidad cuyos orígenes se encuentra en el código civil. El artículo 1321º del código en mención sanciona con pagode indemnización por concepto de daños y perjuicios quien no cumple con susobligaciones.

Es así que el D.L 728 en su artículo 38, señala que cuando se trata de un despido arbitrario, se cancelará una remuneración y media ordinaria mensual por

cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. (p.8)

1.6.7. Desprotección jurídica.

Es la falta de normas, leyes o marco legal , es ausencia del principio protector del derecho al trabajo, y tal como señala Alonso García (2018), es un principio, una línea rectora que permite interpretar las normas pro trabajador, usando el in dubio pro operario, regla de la norma más favorable., la *irrenunciabilidad de los derechos*, y la *primacía de la realidad...*

1.6.8. Dimensiones

Según Valderrama (2019), son los desagregados de una variable o espacios que componen un todo o también son los subtemas, objeto de estudio.

Para nuestro caso se trata de dos dimensiones que comprende la desprotección jurídica; la económica y legal.

La dimensión legal, está constituida por las leyes, reglamentos, casaciones, doctrina.

La dimensión económica, está referida al impacto de una norma, costo beneficio, mercado laboral, egreso o costo de la planilla de una empresa pública o privada.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.2. Tipo de Estudio y Diseño de Investigación

2.2.1. Tipo de investigación

Según Gay (1996) existen varios tipos de investigación que se divide en “exploratoria obásica que comprende la descriptiva, explicativa y predictiva y el segundo tipo es la tecnológica”. (p. 9).

Precisamente siguiendo a Gay, el trabajo utiliza la investigación básica exploratoria, para describir el fenómeno social y plantear una alternativa de solución al problema de investigación

2.2.2. Diseño de Investigación

Según Sabino, C (2000) en el proceso de investigación, los principales tipos de investigación son:

Descriptivas, describen los fenómenos sociales, usan criterios sistemáticos que permiten explicar comportamiento de un fenómeno y la explicativa se orienta a explicar las causas que producen el fenómeno. (p.54)

El diseño de la investigación puede ser cuantitativa o cualitativa, esta última según Vasilachis, I (2006), indica:

Abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos –estudio de caso, experiencia personal, historia de vida, entrevista, textos– que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos” (p.25)

Asimismo, Cuenca y Ruetti (2022), al referirse a la investigación cualitativa, señalan que tiene como objetivo buscar comprender, explicar, y describir un fenómeno social dentro de un contexto.

La investigación utilizada en la presente tesis, se orienta analizar hechos, contrastarlos, observar el fenómeno social, sus efectos en los actores involucrados, proponiendo cambios, utilizando el análisis como señala Taylor (1987), “haciendo uso de la característica de la investigación cualitativa como la inducción, la reflexión, el

humanismo”.(p. 20)

Como se ha planteado la investigación por ser cualitativa usa preferentemente el método inductivo, el cual parte de hechos particulares, así como el fenomenológico que Según Husserl (1998), es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas. Luego de analizarlos puede llegar a generalizarlos ´para el grupo y a partir de ellos como considera Bernal (2006) plantear una teoría.

Asimismo, el estudio fenomenológico dice Katayama (2014), lo que pretende es describir y analizar los hechos tal como se presentan y se evidencian en los actores sociales en un determinado contexto (...)

De igual manera también se hace uso del método exegético, cuyo origen es francés y tiene como principal representante a Alejandro Duratón, cuya propuesta es el análisis, interpretación y explicación de la norma en un sentido amplio.

2.3. Escenario de Estudio

Según López (1999), el escenario es el lugar donde se ejecuta teniendo en cuenta las características de los sujetos.

Bajo este lineamiento teórico el escenario de estudio entendido como el lugar socio- gráfico donde se va realizar la investigación, está referida a la ubicación de las empresas estatales y privadas donde se encuentra o laboran los participantes materia de estudio. Este escenario está compuesto por las zonas geográficas de Lambayeque, Lima y Piura, Arequipa, Tacna, Ayacucho, donde los abogados laboristas elegidos al azar desarrollaran un cuestionario elaborado teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

2.4. Caracterización de Sujetos

Según Garrido (2012), citado por Salgado-Lévano, (2018) en la página web sobre Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis del teórico Moreno (2023), el criterio de inclusión está referido a todos los participantes que formarán parte de la población de estudio.

Para este estudio se tomará todos los sujetos trabajadores en cargos de confianza en el aparato estatal contemplados en la ley de idoneidad, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública

de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. Estos son gerentes/as municipales de municipalidades, directivo/a público directivos/as públicos/as del nivel regional, local, funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, Están también los trabajadores comprendidos en los regímenes Decreto Legislativo N° 728,

D. L. N°276, quienes serán objeto de estudio tenido en cuenta la aplicación de los instrumentos vía análisis documental desarrollado por los investigadores y el cuestionario dirigido a los abogados laboristas que responderán las preguntas en función a las dimensiones económica y jurídica materia de investigación de la tesis, para el caso se ha tomado en forma arbitraria, 120 abogados laboristas ubicados en varias regionales del país elegidas al también al azar teniendo en cuenta que las normas son nacionales y de aplicación en todo el territorio nacional o en todas las regiones del Perú.

Criterio de exclusión. -

Según Moreno (2023), los criterios de exclusión se refieren a las condiciones o características que no cumplen los sujetos de estudio.

En la investigación se excluyen: viceministro/a, secretario/a general de ministerio, Titulares, adjuntos/a, presidentes/as y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción de los organismos públicos del Poder Ejecutivo. Direcciones

Ejecutivas, o las que hagan sus veces, de Programas o proyectos especiales del Poder Ejecutivo.

No están comprendidos los trabajadores a plazo indeterminado que ocupan cargos de confianza.

En este sentido los sujetos de estudio están comprendidos en dos categorías. Al respecto Strauss y Corbin (2019), califican a las categorías como un poder conceptual, a cuál comprende las unidades o sujetos de estudio que trasladado al caso de la investigación en curso queda determinada de la siguiente forma, a saber:

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS
DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA	<p><i>Según Valderrama (2019), son los desagregados de una variable o espacios que componen un todo o también son los subtemas, objeto de estudio.</i></p> <p><i>Para nuestro caso se trata de dos dimensiones que comprende la desprotección jurídica, la económica y legal</i></p>	Dimensión económica
		Dimensión jurídica
CARGOS DE CONFIANZA	<p>43° y 44° del TUO del D.L 728 aprobado por D.S 003-97-TR Ley de productividad y competitividad. Conceptualiza como trabajador de confianza son los que están en contacto con empleador y los que acceden por promoción, manejan información privilegiada de la empresa.</p>	Trabajadores del aparato estatal
		Trabajadores del aparato privado

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas de recolección de datos

Sobre el punto, Ander, E (1995) las define como “los medios y procedimientos que permiten utilizar con mayor eficacia los métodos”.(p.165) Es decir, hace mención a los

procedimientos que no son otra cosa que aquellos que permite agenciarse de informaciones válidas y confiables, tan necesarias en la investigación científica.

Como señala el teórico antes referido, las técnicas utilizadas en la investigación científica permiten en primera instancia observar la realidad, elaborar-validar instrumento para recoger información, usar los instrumentos y finalmente analizar e interpretar los datos acopiados. Estas técnicas como el acopio documental,

interpretación normativa, el análisis documental, son consideradas en la investigación.

En la investigación el análisis documental sobre derecho comparado se ha desarrollado teniendo en cuenta la legislación laboral en países como, Chile, Bolivia, Ecuador, Colombia, Argentina, México, Venezuela, Uruguay, Paraguay, Italia y Estados Unidos. Se encontraron coincidencias y diferencias con la normatividad peruana.

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, R (2010), al referirse a instrumentos de investigación indica que “esaquel que registra datos observables relacionados con las variables materia de investigación”,(p.5) sobre el mismo tema Tamayo,T (2007) señala que “los instrumentos son elementos que usa el investigador con el objetivo de buscar u obtener información”(p,5) y precisamente sobre ello están los cuestionarios, guía de entrevistas, fichas de análisis documental, que son consideradas por la investigación y se ha elaborado teniendo en cuenta los objetivos del estudio.

La validez y objetividad de los instrumentos utilizados en la investigación cualitativa, como son la ficha de análisis documental de los cargos de confianza y el cuestionario, la validan tres expertos abogados laboristas con el grado de maestría y doctores en derecho.

Las características del primer instrumento (Anexo N°01), radica en lo siguiente: Constata cuatro partes, la primera bajo el título, **Ficha de Análisis Documental de los Cargos de Confianza**, comprende el análisis y conclusión de leyes, artículos, decretos legislativos, 728, 276, Ley Marco del Empleo Público, ley de Idoneidad N°31419, casaciones, sentencias y plenarios. Incluye también las normas internacionales sobre derecho comparado, considerando a los países de Ecuador, Colombia, Argentina, España, México y Costa Rica.

La segunda parte considera ítems necesarios para que el juez experto pueda validar la ficha teniendo en cuenta el objetivo específico, analizar cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el derecho comparado. La ficha comprende los criterios consignados orientados a lograr el objetivo de la investigación, en los cuales el juez experto debe calificar con un sí o no.

La tercera parte, es el juicio de valor del juez experto, debiendo consignar la expresión si cumple o no cumple con las exigencias para lograr el objetivo de la investigación.

La cuarta parte es el resultado final, es decir, el experto puede o no validar el instrumento, señalando fecha, firma y sello.

En cuanto a las características del segundo instrumento (Anexo N°02), el cuestionario consta de dos partes, la primera comprende seis puntos, el punto 1, los datos generales del juez experto, el segundo punto, profesión, especialidad, grado académico y experiencia profesional, el punto 3 está referido al título de la investigación, mientras que en el punto 4, están los datos de los tesis, en el punto 5, el nombre del instrumento utilizado, y como punto 6 los objetivos generales y específicos de la investigación.

La segunda parte del cuestionario, comprende las preguntas orientadas a evaluar los objetivos generales y específicos, mismas que deben ser calificadas por los expertos como pertinentes o no pertinentes. Comprende 15 ítems, que debe ser calificadas una a una como pertinente o no pertinente, agregando la razón del ¿por qué?

La tercera parte, es el resultado final, comprende el número de preguntas pertinentes y el número de preguntas no pertinentes; luego la fecha, firma y sello del juez experto.

2.6. Procedimientos para la recolección de datos

El procedimiento es un método que permite aplicar las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, al respecto Cristina Useche (2019) en su libro técnicas de recolección de datos.

La teórica indica que el proceso de recolección de datos cuenta con etapas, tales como la observación del objeto materia de investigación, en nuestro caso cargos de confianza, luego la selección de las técnicas de recolección de datos a usar, para

nuestra tesis análisis de documentos y normas y finalmente la aplicación de los instrumentos, como cuestionario.

Luego de la aprobación del proyecto de investigación con senda resolución emitida por la Universidad Señor de Sipán, identificado los sujetos de investigación, la tesis en desarrollo tiene en cuenta los criterios de exclusión e inclusión, en el primer caso el personal altamente calificado Ministro Viceministro, altos mandos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, y de inclusión a los trabajadores del aparato estatal y privada inmersos en los regímenes laborales D.L. 728,276, ley de idoneidad, ley marco del empleado público, CAS 1057, ley servir, trabajadores ubicados las

diversas empresas de las regiones del país a las cuales les alcanza las mismas normas, cuya situación laboral es materia de investigación con el concurso de un conjunto de abogados laboristas, 120 en total, elegidos al azar, en forma arbitraria teniendo en cuenta que se trata de una investigación cualitativa, y es un número accesible a los investigadores.

Los abogados resolvieron el cuestionario a través del sistema virtual, en tanto que el análisis documental fue desarrollado por los investigadores.

Junto a lo anteriormente referido, usan el método analítico, sintético, el deductivo e inductivo.

2.7. Procedimiento de análisis de datos

Nava (2004) al referirse sobre el procedimiento de análisis de datos, indica “que comprende la organización de los documentos, sacar conclusiones dando respuestas a las interrogantes formuladas”.(p.1)

Dentro de este esquema conceptual, se utilizan los resultados que se obtienen al aplicarlos instrumentos de investigación, que al final permitirán determinar o comprobar los objetivos planteados en función a la problemática.

Para tal efecto se aplica el análisis comparativo de la legislación laboral en países de América y Perú, para determinar las coincidencias, diferencias, y luego con el cuestionario a través de 15 interrogantes se evalúa la situación legal y económica del enfoque jurídico en el Perú, teniendo en cuenta si existe o no normas que protejan al trabajador ubicado en cargo de confianza., siendo la participación de los 120 abogados laboristas, con sus respuestas y argumentos jurídicos y el análisis de los investigadores, determinantes para conocer lo que está ocurriendo en el campo jurídico nacional relacionado con los trabajadores en cargos de confianza.

2.8. Criterios éticos

Los cuestionarios fueron reservados, así como la identidad de los investigados Para Salazar (1972), la “ética es el examen crítico de la conducta y de los principios morales”(p.46).

En tal sentido en esta misma línea se desarrolla la investigación, es decir atendiendo al código de ética, la validación formal de los instrumentos por los jueces expertos, cumple con los características formales y de fondo en cuanto al respeto al derecho de autor, citas referenciales, respeto a los involucrados en la investigación, confidencialidad en el uso de la data de los investigados, responsabilidad en el uso

de la información recabada protegiendo en todo momento la seguridad y privacidad e imagen de los intervinientes en la investigación.

2.9. Criterios de Rigor Científico

Guba (1981), al referirse a rigor científico de las investigaciones considera cuatro elementos, a saber: credibilidad o valor de verdad, transferibilidad o aplicabilidad, dependencia y conformabilidad” (p.5), es en esta línea que la investigación desarrollará su línea de acción.

III. RESULTADOS Y DISCUSION

3.1. Resultados:

De acuerdo al análisis documental referido a los objetivos dos y uno se dan cuenta de los mismos, que servirán para el mejor enfoque jurídico de la investigación en cuestión.

OE2.-Analizar cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado

Los cargos de confianza dentro de la legislación de países de América Latina, tiene un común denominador, es decir es el propietario quien tiene carta blanca para despedir, tal como se detalla en el siguiente análisis documental.

CARGOS DE CONFIANZA	
ANÁLISIS DOCUMENTAL	
NORMAS INTERNACIONALES DERECHO COMPARADO	
PAÍSES	Resultados
Chile	NORMA-RESULTADOS ENCONTRADOS EN PAÍSES DE AMÉRICA Según el código de trabajo, el trabajador de confianza debe estar en un cargo de dirección o de confianza, y su labor debe estar encaminada a la toma de decisiones relevantes y al desarrollo estratégico de la empresa. No puede sindicalizarse ni participar en actividades sindicales, ya que se encuentra en una posición jerárquica superior a los demás trabajadores, mantener la confidencialidad de la información que maneje en el desempeño de sus funciones. El trabajador de confianza no goza de estabilidad laboral en Chile. Este tipo de trabajador no tiene derecho al fuero laboral ni a indemnización por despido injustificado, lo que significa que el empleador puede finalizar la relación laboral en cualquier momento, sin necesidad de dar justificación En Chile se cuenta con algunas normas que regulan las relaciones de trabajo entre emperador y trabajador como es el caso del código de Trabajo, según declaración de principios establece como objetivo principal proteger al trabajador. También encontraos la ley de contratos que contempla como en el Perú el periodo de prueba, clases de contratos, así como la parte remunerativa. Esta la ley 16744 sobre accidentes de trabajo, es solo para trabadores comunes.

	<p>Ley 19069, de la sindicalización que tampoco contempla a los trabajadores de confianza.</p> <p>Tenemos también la ley 20545 que protege a las madres embarazadas, Como pueden colegir se trata de una legislación similar a la peruana, trabajadores en cargos de confianza están al margen de las normas legales, incluso se le niega el derecho a una indemnización.</p>
Bolivia	<p>Según el código de trabajo, el trabajador de confianza debe estar en un cargo de dirección o de confianza, y su labor debe estar encaminada a la toma de decisiones relevantes y al desarrollo estratégico de la empresa. No puede sindicalizarse ni participar en actividades sindicales, ya que se encuentra en una posición jerárquica superior a los demás trabajadores, mantener la confidencialidad de la información que maneje en el desempeño de sus funciones.</p> <p>El trabajador de confianza no goza de estabilidad laboral en Chile. Este tipo de trabajador no tiene derecho al fuero laboral ni a indemnización por despido injustificado, lo que significa que el empleador puede finalizar la relación laboral en cualquier momento, sin necesidad de dar justificación</p> <p>En Chile se cuenta con algunas normas que regulan las relaciones de trabajo entre emperador y trabajador como es el caso del Código de Trabajo, según declaración de principios establece como objetivo principal protegeré al trabador.</p> <p>También encontraos la ley de contratos que contempla como en el Perú el periodo de prueba, clases de contratos, así como la parte remunerativa. Esta la ley 16744 sobre accidentes de trabajo, es solo para trabadores comunes.</p> <p>Ley 19069, de la sindicalización que tampoco contempla a los trabajadores de confianza.</p> <p>Tenemos también la ley 20545 que protege a las madres embarazadas, Como pueden colegir se trata de una legislación similar a la peruana, trabajadores en cargos de confianza están al margen de las normas legales, incluso se le niega el derecho a una indemnización.</p> <p>Los trabajadores de confianza en Bolivia no están al mismo nivel de protección legal que los trabajadores ordinarios. Como lo estipula el código de trabajo de Bolivia, los trabajadores de confianza son aquellos que se encuentran en una posición de responsabilidad, manejan información confidencial y/o tienen contactos con clientes importantes Entre las leyes laborales de Bolivia, tenemos: Ley de Contrato de Trabajo, Ley General del trabajo de 1942, Ley de Seguridad Social, Ley de Regulación del Empleo, Ley de Participación y Control Social en la Gestión Pública:</p>

	<p><u>Decreto supremo 28699 de Bolivia contrato de trabajo</u>, de fecha 1 de mayo de 2006, en su art 11 dice: Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral. En este caso están los trabajadores comunes y los de confianza quienes no tienen estabilidad laboral. Normas similares al marco legal de Chile y Perú.</p>
Ecuador	<p>El código de trabajo en su artículo 36, sobre trabajadores de confianza indica que son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes y en general, los trabajadores de confianza no tienen estabilidad laboral.</p> <p>El Código del Trabajo ecuatoriano no establece un periodo mínimo de preaviso para la terminación de un contrato con un trabajador de confianza. Los trabajadores de confianza no cuentan con estabilidad laboral, pero si un salario justo, a la afiliación al Seguro Social.</p> <p>Entre otras leyes tenemos: La Ley Orgánica de Servicio Público, Ley de Seguridad Social, Ley de Contrato de Trabajo para el Sector Agrícola, Ley de Protección al Trabajo Nacional. Tal como sucede con Chile, Ecuador y Perú, los trabajadores de confianza no tienen protección jurídica.</p>
Colombia	<p>El trabajador de confianza no tiene una estabilidad laboral como tal ya que, al ser una figura especializada y asignada por el empleador, no está sujeta a las mismas condiciones y requisitos de contratación que cualquier otro trabajador. Sin embargo, existen algunas leyes y normativas que protegen a los trabajadores de confianza en Colombia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Código Sustantivo del Trabajo que habla sobre estabilidad laboral reforzada para los trabajadores de confianza que ocupen cargos gerenciales y directivos, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales. 2. La Ley 361 de 1997 establece medidas especiales de protección a las personas en condición de discapacidad. <p>Es necesario puntualizar que los trabajadores de confianza reciben un salario superior al del resto de los trabajadores y pueden ser despedidos por el empleador en cualquier momento. En caso de despido injustificado, el trabajador puede hacer uso de la figura del despido indirecto para reclamar sus derechos laborales.</p> <p>Tenemos algunas leyes de Colombia, a saber: Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, ley 1429 de 2010 que regula la formalización laboral en Colombia, Código Penal Colombiano, considera sanciones penales por incumplimiento a las normas laborales, como el no pago de salarios, la negligencia en medidas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.</p> <p>Se trata de un país, donde los trabajadores de confianza gozan de ciertas prerrogativas legales como la indemnización en caso</p>

	<p>de despido injusto, protección legal que inicialmente se le reconoció a un grupo de trabajadores en el año 2015 según casación en el Perú, documento que forma parte de la estructura del trabajo en cuestión.</p>
Argentina	<p>La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, que establece las relaciones. entre empleador y trabajador.</p> <p>En el caso de los trabajadores de confianza esto se rige por su contrato entre partes. El trabajador de confianza puede ser despedido en cualquier momento.</p> <p>Las leyes laborales argentinas establecen que el trabajador de confianza puede ser despedido sin previo aviso ni indemnización, El trabajador de confianza se le permite reclamar su despido ante la justicia laboral si considera que se ha producido una discriminación, una violación de sus derechos laborales Tratamiento jurídico similar o más radical que en Perú, porque existe leyes que expresamente la potestad del empleador para despedir a un trabajador de confianza.</p>
México	<p>En cuanto a la estabilidad laboral, los trabajadores de confianza tienen una mayor flexibilidad, existe la indemnización en caso de despidos.</p> <p>Las disposiciones relativas a la estabilidad laboral del trabajador de confianza están establecidas en varios artículos de la Ley Federal del Trabajo. Además, existen otras regulaciones laborales y criterios jurisprudenciales que también pueden ser relevantes en determinadas situaciones.</p> <p>Es importante destacar que cada caso es único y puede variar según los detalles específicos del trabajo y las circunstancias de cada trabajador. Tenemos la ley Federal del Trabajo, y otras leyes, Ley Federal del Trabajo, ley del Seguro Social, Ley del Infonavit. Ley del ISR, Ley del IMSS.</p> <p>Como se puede colegir en el caso mexicano hay normas que les brindan cierta seguridad jurídica a los trabajadores de confianza, como está sucediendo en Colombia, donde también se le reconoce con derecho a las indemnizaciones los trabajadores de confianza.</p>
Venezuela	<p>Tenemos las leyes siguientes: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Ley de Protección al Trabajo de la Mujer Embarazada o Lactante, Ley de Fomento y Protección del Empleo. Ninguna de ellas protege al trabajador de confianza como sucede en Ecuador, Chile, Bolivia con excepción de Colombia y México.</p>
	<p>En Uruguay, la estabilidad laboral del trabajador de confianza depende del tipo de contrato que haya pactado con su empleador.</p>

Uruguay	<p>La ley de Contrato de Trabajo de Uruguay establece que un trabajador de confianza puede ser despedido por su empleador sin tener que justificar su decisión, siempre y cuando el trabajador haya sido notificado por escrito previamente de su condición como trabajador de confianza. Sin embargo, en algunos casos, el trabajador de confianza puede tener una mayor protección legal en términos de estabilidad laboral, por ejemplo, si la empresa ha establecido un convenio colectivo que otorga este derecho o si el trabajador ha sido elegido por sus compañeros para ocupar un cargo sindical</p> <p>Acá existe un rudimentario proceso de protección laboral si y solo si lo se ha estipulado en un contrato, empero es un avance significativo en materia de protección de los derechos laborales.</p>
Paraguay	<p>No hay ley que proteja a trabajadores de confianza, en cambio existen ciertas garantías laborales y derechos que protegen a los trabajadores de confianza en Paraguay, tales como:</p> <p>Derecho a la igualdad salarial: el trabajador de confianza debe recibir un salario justo.</p> <p>En resumen, aunque no exista una ley específica que regule la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en Paraguay, estos gozan de ciertas protecciones legales y derechos laborales que deben ser respetados por sus empleadores, tratamiento legal que no se da en países como Argentina, Bolivia y Ecuador</p>
Italia	<p>Los empleados de confianza en Italia al igual que en el resto países materia de estudio están ligados a los dueños de la empresa y en cargos cercanos a la dirección, tiene ciertas garantías legales como la obligación de hacerles efectivo una indemnización por despido</p> <p>Además, la legislación laboral italiana prevé ciertas restricciones en la elección de los empleados de confianza, que debe hacerse en función de su experiencia y habilidades y no puede basarse en criterios discriminatorios.</p> <p>En resumen, aunque los empleados de confianza en Italia tienen una mayor inestabilidad laboral que los empleados comunes, también tienen algunas protecciones legales y garantías de compensación en caso de despido injustificado.</p> <p>Estamos frente a trabajadores de confianza que generalmente son dueños de las empresas y en ciertos casos que no lo fueran, gozan de ciertos beneficios como una indemnización</p>
	<p>ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA</p> <p>Tenemos las siguientes leyes, a saber:</p>

Estados Unidos De Norte América	<p>Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, establece normas de seguridad</p> <p>y Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA)</p> <p>Ley de Discriminación en el Empleo por Discapacidad (ADA): prohíbe la discriminación laboral debido a una discapacidad.</p> <p>Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII.) En ninguna de ellas se considera al trabajador de confianza, la legislación antes mencionada está relacionado con el tratamiento jurídico ofrece como beneficio máximo la indemnización cuando el despido es arbitrario o injustificado en el caso de los trabajadores comunes. Tal es el marco legal similar al caso peruano y de países como Ecuador, Colombia y Bolivia.</p>
---------------------------------	---

- OE1.- Identificar regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza durante el año 2022.

ANÁLISIS DOCUMENTAL-RESULTADOS

MARCO JURÍDICO	ART.	RESULTADOS
D.L. N° 728	Artículo s, 37, 42, 43, 58, 82 Y 83	<p>considera que esto genera un contrato a plazo indeterminado. En este artículo se vislumbra la seguridad jurídica, la protección frente abusos y la necesidad de equilibrar la situación del trabajador frente al poder del empleador.</p> <p>Como se sabe el trabajador de confianza es eso un trabajador, no es el dueño, siendo así está inmerso dentro de los alcances del art. 37, 42, el principio de la primacía de la realidad tiene vigor en este aspecto.</p> <p>Al aplicar el arte 43 existe un tratamiento discriminatorio entre los trabajadores comunes y de confianza, empero incluso en aplicación del año de periodo de prueba para el caso en mención, resultaría ilegal su despido, si esto fuera así genera una reposición o indemnización. Esto se fortalece con el art 58 que obliga al empleador demostrar la casual del despido.</p> <p>No hay lugar a mala interpretación o definición de trabajador de</p>

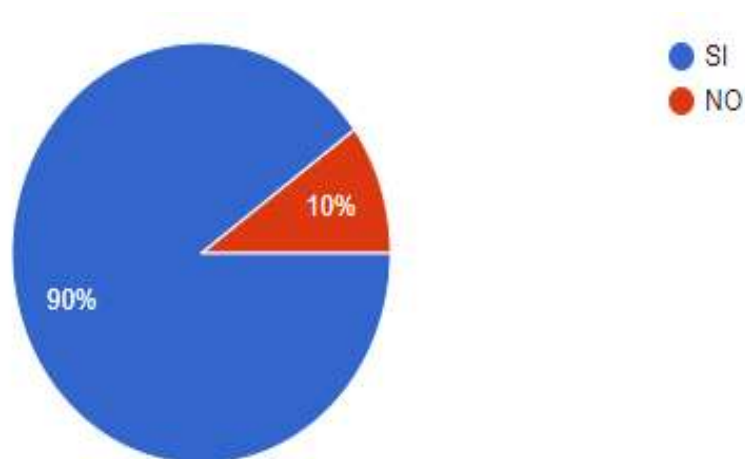
		<p>confianza puesto que los artículos 82 y 83 del DL.728 claramente lo establecen a efectos de evitar controversias jurídicas.</p> <p>En consecuencia, como se puede apreciar no existe una causal por pérdida de confianza, se trata de construcción legal a nivel de jurisprudencia, inicialmente si tenía derecho a indemnización y actualmente se ha eliminado todo tipo de protección resarcitoria o restitutoria</p> <p>Los que al momento tenemos calificación de personal de confianza lo establecido en el VII Pleno Jurisdiccional. Supremo en materia. Laboral y Previsional</p> <p>Este hecho demuestra una clara discriminación y acto inconstitucional que afecta los derechos laborales de los trabajadores.</p>
D.L N° 276	Art. 4 y 12.	<p>Indica que los cargos de confianza son señalados por ley, y es la persona designada o elegida por la autoridad competente y además señala que la confianza está referida a la persona y no al cargo</p>
Ley N° 31419 - "Ley idoneidad"	Art. 1.	<p>En esta ley de reciente promulgación se limita a señalar exigencias que debe cumplir el trabajador de confianza, incluso se les atribuye responsabilidades civiles y penales al empleador y trabajador al aceptar cargos de confianza para los cuales no cumple los requisitos. No considera en ninguna parte del cuerpo normativo ningún derecho laboral, es más, el artículo 1 señala que son de libre remoción.</p>
LEY MARCO DEL EMPLEADO PÚBLICO.	Art. 4	<p>Este artículo clasifica a los empleados o públicos en dos tipos en funcionario público y empleado de confianza y precisamente también señala que el trabajador de confianza puede ser removido libremente sin derecho a ningún beneficio social</p> <p>Significa que es otra de las afectaciones que sufren este grupo de trabajadores, quienes con esta norma dentro del aparato público también son tratados con discriminación.</p>

En lo concerniente a los resultados obtenidos en la aplicación del segundo instrumento, un cuestionario que contiene 15 interrogantes, están orientado a identificar las dimensiones que influyen en la desprotección o protección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza

PREGUNTA 01: *Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza*

Figura 1

Dimensiones Legales Y Económicas Influyen En La Protección O Desprotección Laboral De Los Trabajadores En Cargos De Confianza

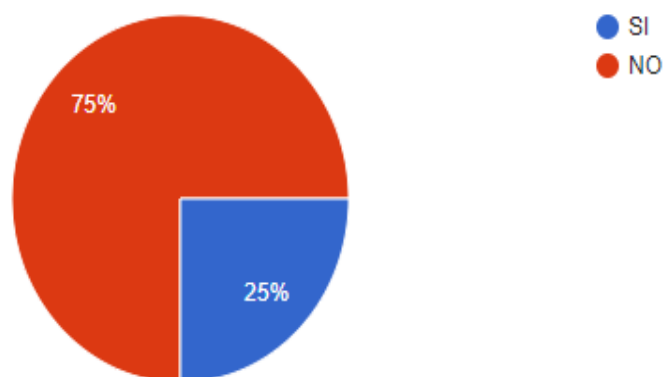


Nota: Según la figura 1, el 90% de abogados, de una muestra al azar de 120 abogados laboralista ubicados en las regiones de Arequipa, Tacna, Ayacucho, Tumbes Lambayeque, Lima y Cajamarca encuestados refieren que precisamente las dimensiones económica y legal influyen en la protección y desprotección laboral de los trabajadores en mención. Solo el 10 por ciento según cuestionario resuelto opina lo contrario.

PREGUNTA 02: *Teniendo en cuenta el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa.*

Figura 2

Trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del estado están protegidos contra el despido sin causa

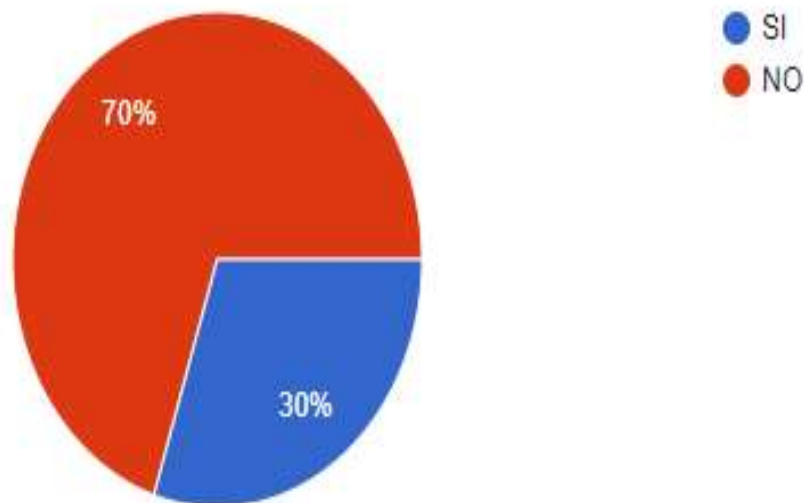


Notas: El 75 % de abogados que respondieron el cuestionario, señalan que tanto los trabajadores en cargos de confianza de las empresas privadas que se rigen por el D.L.728, así como en las empresas estatales inmersas en los DL.276, 728, así como en la ley de idoneidad no cuenta con protección legal, respuesta que va en armonía con lo señalado en el gráfico N°01.

PREGUNTA 03: Considera que el D.L.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza

Figura 3

D.L.728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral protege o no protege a los trabajadores en cargos de confianza



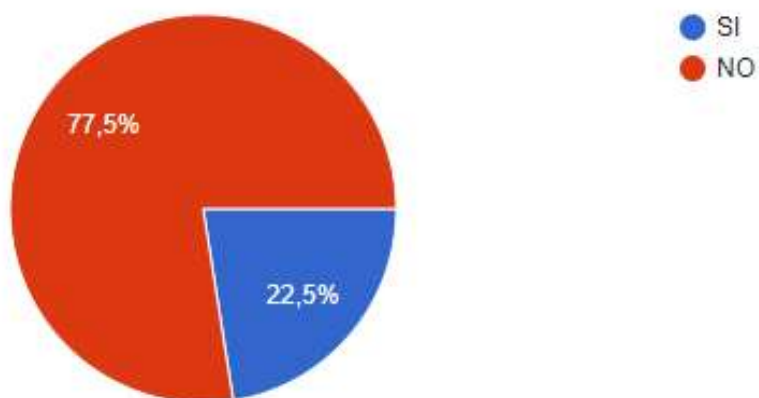
Nota: El 70% de consultados, expertos en leyes laborales señalan que el D.L 728, no protege a los trabajadores en cargos de confianza, en contraste al 30% que considera lo contrario teniendo como argumento que la Constitución en su art 27 otorgaal trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Sin embargo, a pesar de ello las normas de menor jerarquía como leyes o decretos legislativos, están redactados en forma contradictoria, razón del porque en el espectrojurídico nacional tenemos dos casaciones que difieren una de otro, en cuanto a pago de beneficios sociales al mismo grupo de trabajadores de confianza.

PREGUNTA 04: Considera que la Ley Marco del Empleo Público N°28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza.

Figura 4

Ley Marco del Empleo Público N°28175 y la Protección a los trabajadores en Cargos de Confianza.

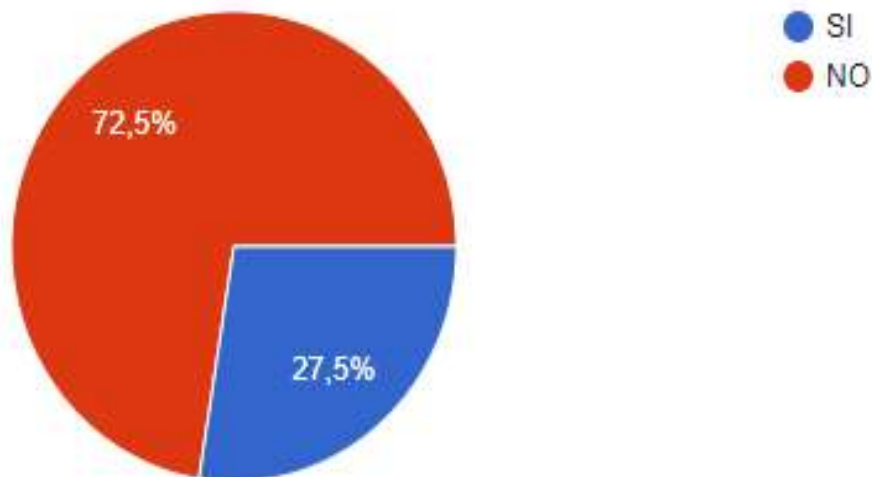


Nota: En cuanto a la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, del 100 % de consultados vía cuestionario, mayoritariamente, el 77.5% coincide en responder que los trabajadores encargos de confianza no tienen protección legal, respuestas que están alineadas al 70 por ciento de juristas que asperecen en el grafico N° 3, quienes señalan también que el D.L.728 no es garantía de protección laboral para los trabajadores materia de investigación.

PREGUNTA 05: *Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza.*

Figura 5

La Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores encargos de confianza.



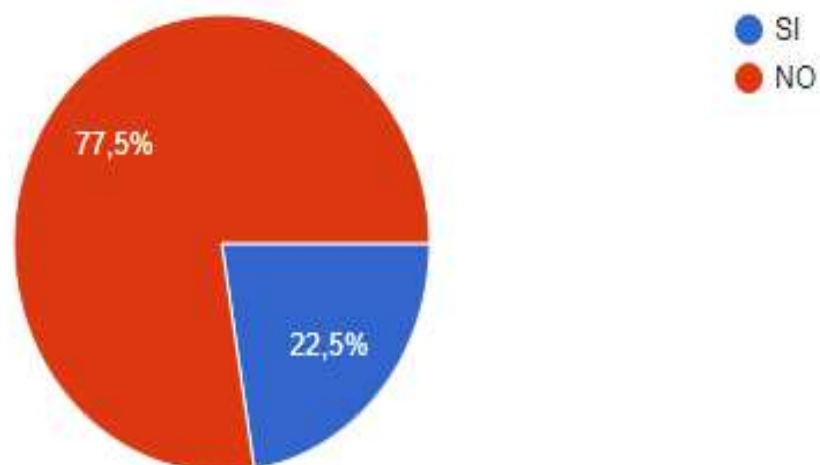
Nota: Cuando se les pregunta sobre la Constitución Política, el 72.5% señala que esta no garantiza una estabilidad laboral para los trabajadores de confianza, refieren que el artículo 23 es muy ambiguo dando lugar al surgimiento de normas y leyes anti laborales que dejan fuera de protección a trabajadores como es el caso de los investigados.

El 27 % refieren que la Constitución., al reconocer que el Estado debe dar atención prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades, permite replantear las normas legales laborales.

PREGUNTA 06: ¿El D.L 276, protege a los trabajadores de confianza?

Figura 6

¿El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza?

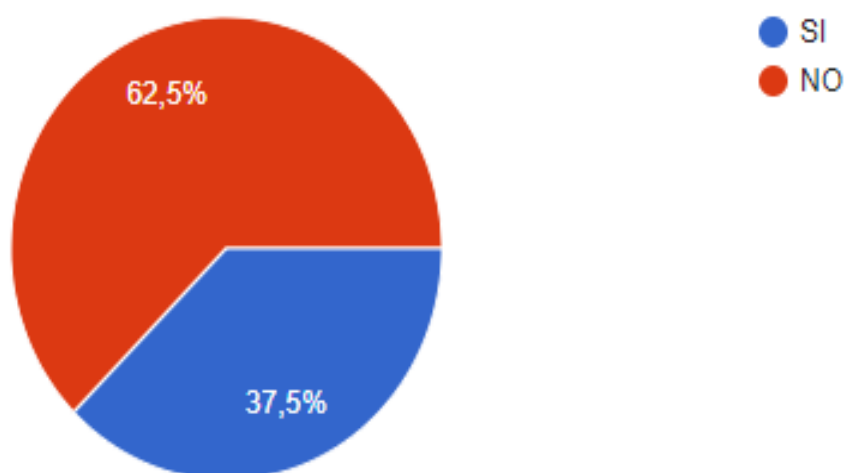


Nota: Al igual que sucede con la pregunta 5, sobre la Constitución, si tiene un carácter proteccionista para los trabajadores en cuestión, donde la mayoría opina que no, en este caso también el 77.5 % consideran que el D.L 276, que comprende a los trabajadores de la administración pública, no brinda protección laboral, todo lo contrario, es discriminatoria. En la gráfica se observa un reducido porcentaje que opina lo contrario basado en el hecho que podrían usar la misma Constitución para generar o modificar las normas laborales en pro de los trabajadores materia de investigación.

PREGUNTA 07: *La ley N°31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza.*

Figura 7

La Ley N°31419 es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza.

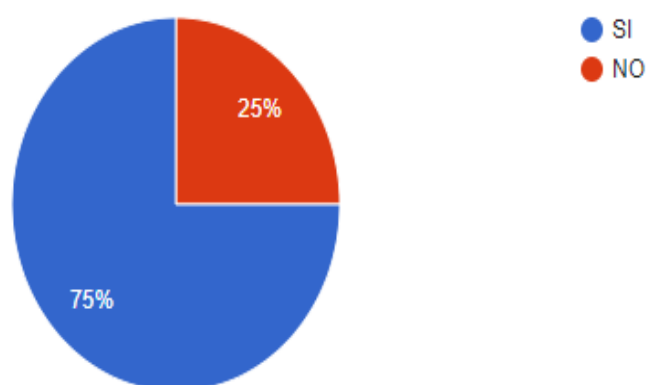


Nota: *Sobre la ley de idoneidad N°31419, el 62.5% indica que se trata de una norma que no solo deja de lado a los trabajadores de confianza en lo referente a su protección frente a despido arbitrario, por el contrario, se convierte en una norma que solo se limita a establecer requisitos y exigencias sin la contrapartida de los beneficios en la parte social y carrera laboral.*

PREGUNTA 08: *La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza*

Figura 8

¿Dimensión Económica Influye en la Regulación Jurídica de los Trabajadores de Perú en Cargos de Confianza?

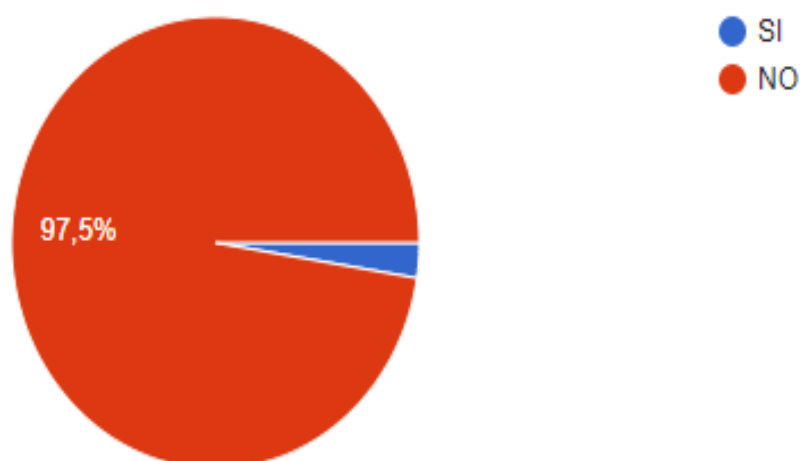


Nota: En este aspecto, los juristas en el 75 %, coinciden en señalar que el aspecto económico es vital para determinar y generar un marco legal que garantice la seguridad jurídica de los trabajadores en cargos de confianza. Según las repuestas en su argumentación señalan que la parte económica es la base para generar una norma.

PREGUNTA 09: *Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?*

Figura 9

¿Trabajadores De Confianza Tienen Estabilidad Laboral en el Perú?

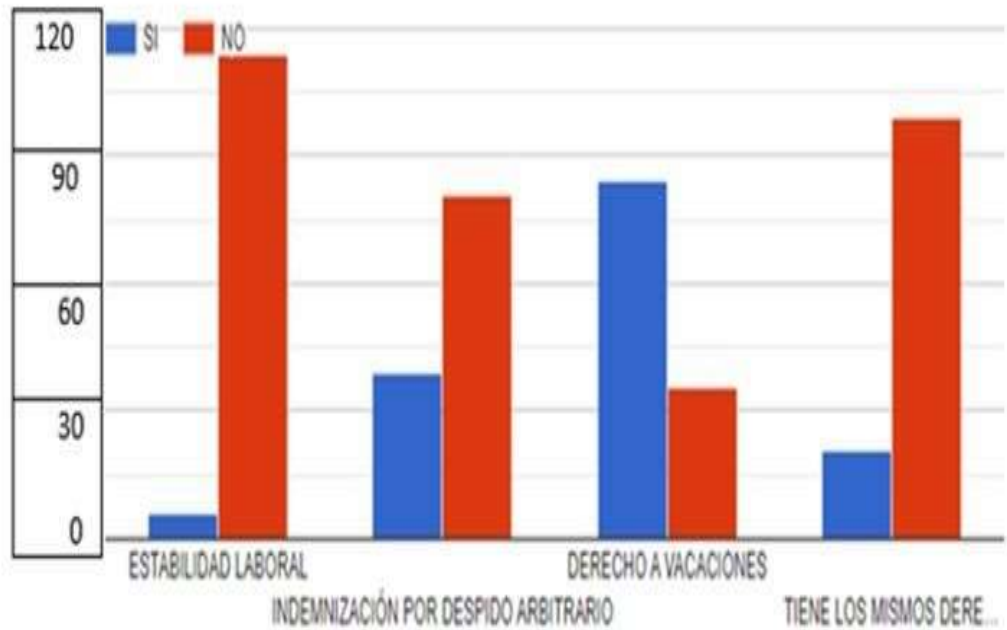


Nota: En el gráfico se aprecia mayoritariamente respondieron que los trabajadores de confianza en el Perú, no tienen estabilidad laboral, respuesta alineada con los resultados de la pregunta 1, correspondiente al gráfico N°1. Los investigadores han tomado conocimiento de los regímenes laborales que existen en el país, mecanismos reguladores de las relaciones laborales de la actividad privada y estatal.

PREGUNTA 10: ¿Diga usted cuál de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el Perú?

Figura 10

¿Beneficios Laborales Que Les Corresponde A Los Trabajadores de Confianza en el Perú?

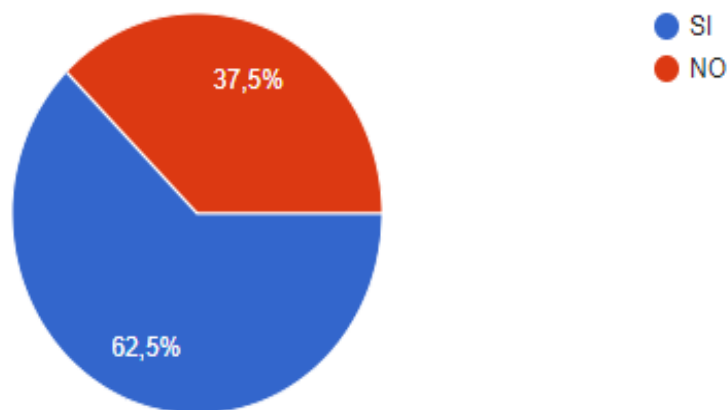


Nota: En el gráfico, el 100% de juristas que participaron en la resolución del cuestionario señalan que los trabajadores de confianza no tienen estabilidad laboral, 30% refieren que tiene derecho a indemnización por despido arbitrario, 70% indica lo contrario, 65% considera que tienen derecho a vacaciones, mientras que el 35% señala que no lo tienen, finalmente 85% afirma que los trabajadores comunes y los que ocupan cargos de confianza no tienen los mismos derechos y el 15% opina que los grupos laborales antes referidos tienen los mismos derechos.

PREGUNTA 11: *¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza?*

Figura 11

Las Normas Legales En El Perú Son Ambiguas En Cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza.

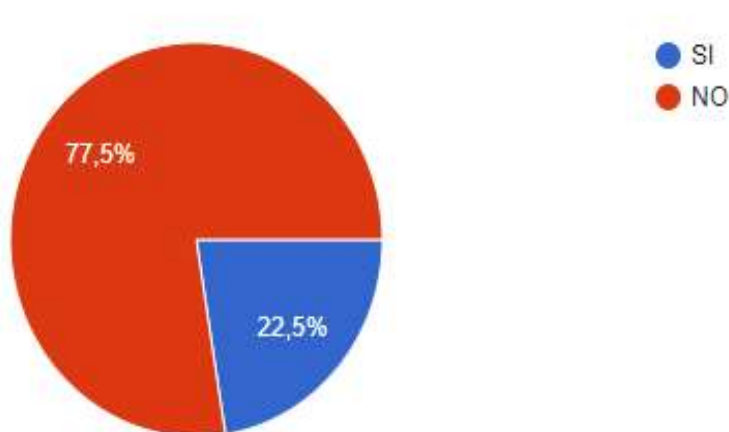


Nota: El 62% de participantes en la investigación consideran que las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza, esto debido a una Constitución cuyo art 23 garantiza la protección al trabajador contra el despido arbitrario y en el art 22 indica que el trabajo es un deber y derecho, sin embargo leyes, normas menor jerarquía cuando hacen el desarrollo de protección laboral dejan de lado a los trabajadores de confianza, generándose una ambigüedad, que ha sido la razón por ejemplo de la existencia de dos casaciones contradictorias.

PREGUNTA 12: *¿Conoce de alguna casación o plenario vigente, en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza?*

Figura 12

¿Conoce De Alguna Casación O Plenario Vigente, En Cuanto A La Protección A Los Trabajadores En Cargos De Confianza?



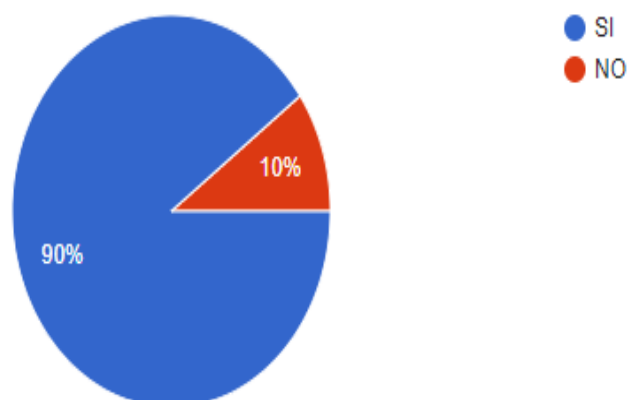
Nota: El 77.5% de personas que desarrollan el cuestionario indica que no conocen casaciones o plenarios vigentes que desarrollen jurídicamente un marco proteccionista en favor de los trabajadores de confianza, la razón de ellos, que a la fecha no se hay dado en el escenario legal peruano, ninguna norma proteccionista.

De otro lado el 22,5% refieren que, si hay, empero ellos se refieren a las dos casaciones contradictorias correspondientes al año 2017.

PREGUNTA 13: ¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes?

Figura 13

¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes?



Nota: En el gráfico se aprecia que el 90 % de los juristas consultados puntualizan que en el Perú existe un tratamiento legal diferenciado entre los trabajadores de confianza y comunes, debido a la ambigüedad jurídica que existe como señalan en el punto 11.

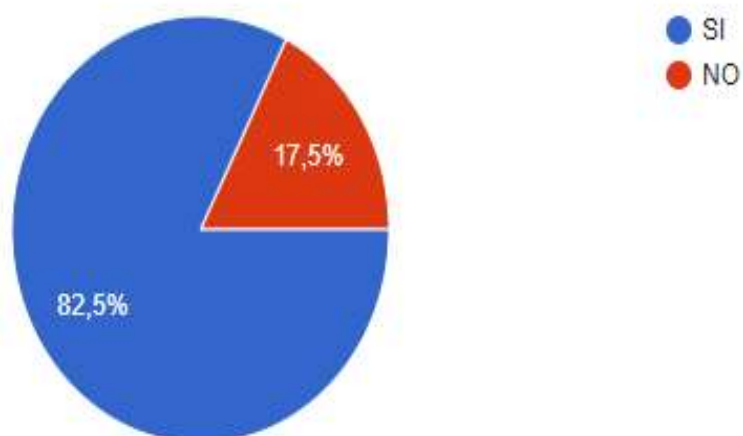
Esta diferencia se fortalece con el armazón legal protector del trabajador común, sancionando al empleador cuando se despide al trabajador en forma arbitraria y sin causa alguna, existiendo vías o recursos administrativos para hacer valer los derechos e incluso con jueces laborales necesarios en procesos contenciosos que garantizan la protección del trabajador.

PREGUNTA 14: *¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza?*

Figura 14

¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza?

2

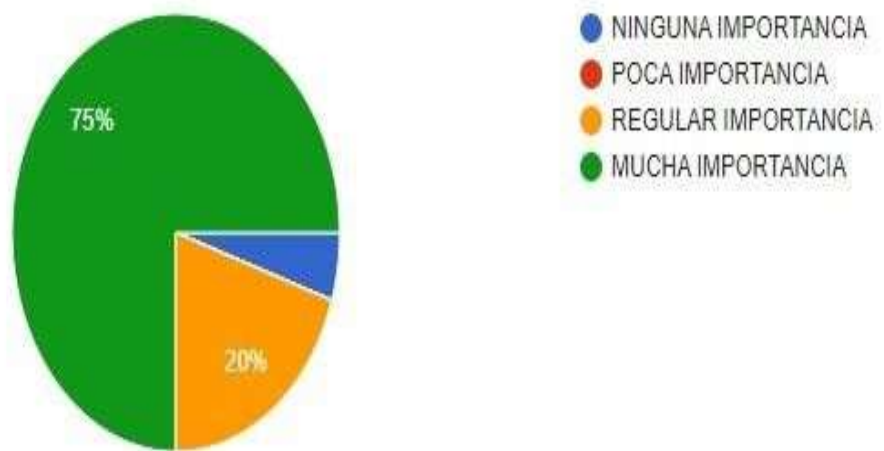


Nota: El 82.5% considera necesario legislar sobre trabajadores en cargos de confianza y esto debido a la ambigüedad legal, la existencia de normas que solo protegen al trabajador común. Se debe tener en cuenta que desde el punto de vista doctrinario el derecho laboral nace con un carácter proteccionista hacia el trabajador sin discriminación alguna, debiendo alcanzar esta protección al personal de confianza.

PREGUNTA 15: Marca con una "x": *¿Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada*

Figura 15

Importancia De Los Cargos De Confianza En El Aparato Estatal Y En La Empresa Privada



Nota: Si bien es cierto los juristas que participan en resolver el cuestionario mayoritariamente coinciden en señalar que el Perú no cuenta con legislación que proteja a los trabajadores en cargos de confianza y las normas solo protegen a los trabajadores comunes, existe una ambigüedad legal iniciándose con la Constitución, sin embargo el 75% consideran que los cargos de confianza son de mucha importancia en las empresas estatales, el 20% refiere que tiene una regular importancia, en consecuencia mayoritariamente están de acuerdo que los cargos en mención son de suma importancia dentro de la estructura orgánica de las organizaciones empresariales.

3.2. Discusión

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través del análisis documental, en el primer caso relacionado con el objetivo 1, sobre identificar regulación jurídica de los trabajadores de Perú, en cargos de confianza durante el año 2022, el marco legal peruano, encontraron lo siguiente, a saber:

Sobre el D.L. N° 728, en sus artículos 37, 42, 43, 58, 82 Y 8, la ley en mención no hace alusión a causales de despido de los trabajadores de confianza, la pérdida de confianza como se ha señalado es la construcción de plenos jurisdiccionales que no deberían tener efectos vinculantes,

En cuanto al D.L N° 276, sus artículos 4 y 12, puntualiza que la confianza es la referida a la persona y no al cargo, concepto que se alinea en este caso a la posición de los investigadores. Y la ley de Ley N° 31419 - "Ley idoneidad, lo que hace es fortalecer que los trabajadores de confianza no tienen derecho a ningún beneficio social, es más remarca que son de libre designación y remoción.

La Ley marco del empleado público, también está construida, ideada en el mismo sentido, es decir existe una visión patronal, discriminatoria en cuanto al tratamiento laboral, y precisamente el **artículo 4** está alineado con la ley de idoneidad y en contraposición a la Constitución Política del Perú en su art 23 y 24.

De otro lado referente a los resultados que obtienen según el objetivo 2, sobre, analizar cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado, desarrollan el siguiente análisis:

En Chile tal como sucede en Perú, las leyes laborales tienen un sentido discriminatorio, el trabajador de confianza no tiene ningún derecho, todo lo contrario, lo conceptualizan como si fuera un empleador. En este caso se desconoce también en Chile uno de los principios laborales, como es el de la igualdad que permite un mismo tratamiento a todos los trabajadores con un sentido proteccionista, característica de la ley laboral.

El marco legal boliviano, igual que Chile no registra ningún avance, trabajadores de confianza no tiene estabilidad laboral hay una desprotección total al trabajador, algo que también es común en Ecuador con sus normas legales como el código del trabajo que solo reconoce beneficios sociales, situación similar que sucede en Colombia.

En Argentina, no hay estabilidad laboral puede ser despedido sin reclamar su indemnización. Una discriminación directa que margina al trabajador tal como lo establece la sentencia del tribunal constitucional -Exp. N° 05652-2007-PA)

El código de trabajo mexicano, solo le garantiza al trabajador de confianza, una indemnización solo en caso de despido, pero no hay estabilidad laboral

Venezuela, tiene un trato agresivo al trabajador de confianza sus normas señalan que puede ser despedido por su empleador sin tener que justificar su decisión, situación similar que ocurre en Uruguay

En Paraguay, solo se le reconocen el derecho a la igualdad salarial, pero no hay estabilidad laboral. En el caso italiano. El marco legal reconoce el derecho a una compensación si un trabajador de confianza es despedido, por lo menos esto constituye un avance jurídico, en cambio en Estados Unidos de Norte América, una economía extremadamente liberal, no contempla en sus normas ninguna protección laboral al trabajador de confianza.

En lo referente a los resultados de las encuestas desarrollados por los abogados laboralistas de las regiones en mención se puede determinar que, en lo concerniente a la primera interrogante, a saber

PREGUNTA 01: *Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza.*

El 90 % de abogados laboralistas indican que tanto el marco legal y económico influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en mención.

Refieren que el rubro económico es un factor elemental para no legislar sobre este segmento de trabajadores, lo cual se evidencia en los vacíos o carencias de legislación que generan despidos arbitrarios, hecho que se corroboran con los resultados obtenidos por Hermoza (2021), quien en su tesis "La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado del Perú, lima - 2018", cuyo objetivo fue determinar si hay vulneración del derecho a la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza, concluye precisamente una falta de protección ante un despido arbitrario porque no existe un marco legal al cual pueda acudir el trabajador.

Las faltas de normas indican los encuestados obedece a la razón que los empleadores conciben a los pagos de beneficios sociales como una carga económica, generándose un maltrato laboral sistemático siendo necesario una ley explícita. En

consecuencia, los trabajadores de confianza no cuentan con leyes que puedan asegurar una mediana estabilidad en su trabajo.

Sobre la interrogante 2

PREGUNTA 02: *Teniendo en cuenta el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa.*

En este rubro el 75 % responde que no están protegidos por la ley. Cuando se les pregunta ¿Por qué? -Responden:

No obstante que la Constitución Política del Perú en su artículo 27º garantiza protección legal al trabajador en caso de despido arbitrario, empero no existe norma de menor jerarquía, que se oriente a proteger al segmento laboral en cuestión, quienes en cualquier momento son objeto de retiro de confianza

Los vacíos legales (aún existentes) en torno al término del vínculo laboral de un empleado, ya sea estatal o privado, permiten y hasta justifican, abusos e inobservancia de derechos laborales que le corresponden al empleado. Se presta al estado de ánimo de quien contrata.

Referente al cuestionamiento 3.

PREGUNTA 03: *Considera que el D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza.*

El 70 % indica que no protegen a los trabajadores de confianza, agregan que no tiene artículos que los proteja, es discrecional su designación y al no existir un contrato definido, el empleador puede tomar decisiones aun en contra del trabajador. La ley en suma no otorga derechos laborales al personal de confianza, la norma fue hecha para aprovechar la mano de obra.

Sobre la pregunta 4, referido a la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, señalan:

PREGUNTA 04: *Considera que la Ley Marco del Empleo Público N°28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza.*

El 77.5 % considera que no los protege, no existe ningún artículo al respecto, es discrecional su designación, sujeto a decisión del superior, no hay estabilidad en el cargo, porque estos son de libre remoción sin necesidad de justificar el cese de

funciones. (art 4 inciso 2 de la ley 28715)

PREGUNTA 05: *Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza.*

El 72.5 % de encuestados, señala que no los protege, mientras que la Constitución del año 1979, si tenía ese espíritu protector e incluso los derechos laborales eran retroactivos. La Constitución del año 1993 es genérica y las leyes que se aplican a estos trabajadores van contra del derecho a la estabilidad laboral Agregan que se trata de una Constitución que defiende al Estado liberal, no hay marco legal.

La constitución del año 1993, regula a partir del art. 22 y siguientes la protección al trabajo, refiriéndose de manera general a los trabajadores; sin embargo, no existen ningún artículo específico sobre el trabajador con cargo de confianza, es decir no les da un estatus tuitivo como otros regímenes y esto se entiende por qué fueron creados para implementar decisiones de los empleadores.

PREGUNTA 06: *El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza.*

El 77.5% dice que no los protege, no los incluye y además están comprendidos en la carrera administrativa incluso no existe el reconocimiento de beneficios laborales y pueden ser despedido en cualquier momento.

Puntualizan los encuestados que la norma en cuestión, protege más al empleador que al empleado, observándose en la administración pública a los funcionarios, utilizando los vacíos legales, para cometer actos de corrupción y abusos de poder contra el trabajador.

PREGUNTA 07: *La ley N° 31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza.*

El 62.5%, responde que no es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza, solo establece requisitos, son de libre designación, no los incluye absolutamente. La ley está orientada en un solo sentido, garantizar un bien servicio por parte del trabajador de confianza, pero no les reconoce derechos. Hay más deberes y obligaciones que derechos, no prevé la situación laboral ante la pérdida de confianza, es decir no habla de protección de estabilidad laboral.

PREGUNTA 08: *La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los*

trabajadores de Perú en cargos de confianza?

El 75 % dice que si influye la dimensión económica porque los beneficios sociales significan dinero y los empleadores se niegan a ello. Indican que el eje **económico determina** lo jurídico y político

PREGUNTA 09: ¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?

El 97.5 % dice que no tiene estabilidad laboral y pueden ser despedidos en cualquier momento, son consideradas de libre remoción de la autoridad de turno, dependen de la confianza del superior, es una modalidad contractual llena de vacíos legales, no están comprendidos en ninguna ley laboral

Porque pueden ser despedidos sin justificación y causa en cualquier ciclo de desarrollo laboral.

PREGUNTA 10: ¿Diga usted cuál de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el Perú?

Los encuestados señalan que no cuenta con ningún beneficio laboral, es decir no tienen derecho a indemnización, CTS, vacaciones, a estabilidad laboral pudiendo ser despedidos en cualquier momento, sin derecho a reclamo alguno.

PREGUNTA 11: ¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza?

El 62.5% dice que son ambiguas no hay un tratamiento específico para los trabajadores de confianza en cuanto a seguridad laboral, existe diferente trato legal y jurisprudencial originándose una inestabilidad laboral

No existe un código laboral que regule los derechos del trabajador

PREGUNTA 12: ¿Conoce de alguna casación o plenario vigente, en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza?

El 77.5 % indica que no conoce, agregan que sin embargo en el campo laboral existe mucha disparidad en los criterios jurisprudenciales

El 22.5%, puntualiza que conoce de la Cas. Lab.3106- 2016, Lima, misma que reconoce a los trabajadores de confianza con derecho a indemnización ante despido arbitrario.

Y precisamente la casación antes indicada en su fundamento Décimo Primero, dispone que al haberse contratado en el cargo de confianza al actor según Resolución de

Presidencia Ejecutiva N° 658-PE-ESSALUD-2006 de fecha dieciséis de octubre de dosmil seis, en el puesto Gerente de Patrimonio y Servicios de la Gerencia de División de Administración y Organización, cargo de confianza; se debe resarcir al actor con la indemnización por despido arbitrario, al no configurarse causal de despido, sino por la sola voluntad del empleador. Décimo Segundo: Por los fundamentos expuestos, no existe infracción normativa de los artículos 34°, 38° y 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; al haberse determinado que el despido que sufrió el actor fue arbitrario, el mismo que es indemnizado y resarcido, por lo que la causal se deviene en infundada.

Esta casación es una demostración que los operadores de justicia con un sentido amplio de protección al trabajador decidieron optar por el respeto a los derechos laborales como lo establece la Organización Internacional del Trabajo Como señala el objetivo al 2030, hacia el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos.

PREGUNTA 13: *¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes?*

El 90% dice que, si existe un tratamiento desigual, mientras que los trabajadores llamados comunes tiene derechos a la estabilidad laboral, beneficios sociales, reposición, indemnicen en caso de despido arbitrarios, en tanto que los trabajadores de confianza no tienen derecho a nada y pueden ser despedidos en cualquier momento de su vida laboral. Indican que tal tratamiento laboral enjuto debe comprenderse dentro de una política del Estado liberal.

PREGUNTA 14: *¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza?*

El 82.5% dice que es necesario legislar sobre cargos de confianza para darle protección a efectos de desterrar la desprotección jurídica. No se debe perder de vista que son trabajadores que asumen responsabilidades más allá de lo común pese a su inestabilidad. Hace falta establecer criterios uniformes tanto para los funcionarios de confianza del régimen laboral público como del régimen laboral privado, de tal manera que se reconozcan derechos y también precisar sus obligaciones.

Resulta necesario desarrollar una mejor regulación equitativa sobre los cargos de confianza, porque hay situaciones no previstas que perjudican al trabajador de confianza, el Estado peruano no debe lesionar tratados internacionales.

PREGUNTA 15: Marca con una "x": *¿Según su criterio, cuán importante son los cargos*

de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada

- 75 % dice que si tiene mucha importancia
- 5 % ninguna importancia
- 20% regular importancia

La mayoría de encuestados están de acuerdo en la necesidad de contar con los trabajadores de confianza que permite darle el dinamismo a la gestión laboral de la empresa tanto en a nivel estatal como privado alineados con lo estipulado en la ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción ley N°31419,cuyo artículo 6 indica que el número de trabajadores en cargos de confianza no puede ser mayor al cinco por ciento del total de puestos que existen en la entidad pública, siendo el mínimo dos y el máximo 50.

Lo propio señala la ley 28715, Ley Marco del Empleo Público, cuyo artículo 4 inciso 2 también dice que el número de trabajadores de confianza no puede ser mayor al 5 % del total trabajadores de la entidad.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Existe una concepción de trabajadores de confianza referida al cargo y en otros casos referido a la persona.
2. No existe en la normatividad de menor rango que la Constitución Política del Perú, que proteja al trabajador de confianza.
3. Las normas legales en los diferentes países de América, no contemplan el tratamiento tuitivo jurídico de los trabajadores de confianza, estos están desprotegidos.
4. La desprotección laboral de los trabajadores de confianza obedece a razones económicas y jurídicas.

4.2. Recomendaciones

1. Necesidad de una nueva legislación que incluya el tratamiento legal tuitivo en pro de los trabajadores de confianza.
2. Propuesta legislativa para cambiar o insertar nuevos enfoques jurídicos sobrecargos de confianza.

REFERENCIAS

- De Buen, N. (2006). *Derechos del trabajador de confianza*. Universidad de México.
- Godenzi Alegre, J (2019). *La estimativa jurídica de los cargos de confianza*. Revista de la Facultad de Derecho Universidad Femenina Sagrado Corazón. <https://www.unife.edu.pe>.
- Lastra Lastra, J. (2023). *El trabajo es un derecho y un deber*. Red México Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. <https://www.justicia.com>
- Vásquez Tarrillo, M. (2018). *Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018*. (Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Señor de Sipán). <https://repositorio.uss.edu.pe>
- Mas Lozada, A (2018). *“El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular”*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado). <https://search.proquest.com>
- Morales Reyes, E. (2020). *La cláusula indemnizatoria como medio de protección Frente al despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza*. (Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Señor de Sipán) <https://repositorio.uss.edu.pe>
- Lavi Tejada, C. (2018). *Efectos de la extinción de la relación laboral por pérdida de Confianza en el sector privado*. (Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú - Facultad de Derecho). <https://tesis.pucp.edu.pe>
- Vilca, R. (2021). *Jurisprudencia relevante sobre trabajadores de confianza*. LP – Pasión por el Derecho. <http://lpdrecho.pe>.
- Mangarelli, C. (2019). *El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil*. (Archivo PDF). <https://www.juridicas.unam>
- Dávila Newman, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Revista de Educación Laurus.12. <https://www.redalyc.org>.
- Boyer Carrera, J. (2020). *El derecho de la función pública y el servicio civil*. (Archivo PDF) <https://www.books.google.com>
- Espinoza Escobar, J. (2015). *La calificación del personal de dirección o de confianza: Entre*

los hechos y las formas. (Archivo PDF) <https://www.google.books.google.com>

- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en Perú*. Fondo Editorial PUCP. <https://www.com.pe>
- Grandi, M. (2023). *El derecho del trabajo italiano*. (Archivo PDF). <https://dialnet.unirioja.es>
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Formación y Promoción Laboral*. 12 de noviembre de 1991.
- DS N.º 001-96-TR. Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Formación y Promoción Laboral*. 24 de enero 1996.
- Decreto Legislativo 276. *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. 6 de marzo de 1984.
- Ley N° 31703. *Ley que incorpora al régimen laboral del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad Laboral, a los trabajadores del seguro social de salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo*. 10 de marzo de 2023.
- Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. 27 de junio de 2008.
- Decreto Legislativo N° 295. Código Civil peruano. 24 de julio de 1984.
- Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades. 26 de mayo de 2003.
- Ley N° 31433. Ley que modifica la ley 27072. Ley Orgánica de las Municipalidades y la ley 27867. Ley orgánica de gobiernos Regionales. 8 de febrero de 2022.
- Constitución Política del Perú. 29 de diciembre de 1993.
- VII Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional. Corte Suprema de Justicia de la República. 31 de Julio de 2018.
- Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF. 27 de diciembre de 2022.
- Ley N° 213. Código del trabajo de Ecuador. 15 de junio de 1993.
- Ley N° 2363 de 1950. Código Sustantivo de trabajo de Colombia. 5 de agosto de 1950.
- Decreto N° 8938. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Venezuela. 30 de abril de 2012.
- Decreto Ley N° 16896. código Procesal del Trabajo de Bolivia. 25 de julio de 1979.
- Ley N° 178. Código del Trabajo de Chile. 8 de octubre de 2018.
- Ley Wagner. Ley nacional de relaciones laborales o Derecho laboral en Estados Unidos. 15 de marzo de 1935.
- La Constitución de los Estados Unidos de América. Ley suprema de los Estados Unidos

de América. 17 de septiembre de 1787.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Carta magna y norma fundamental. 5 de febrero de 1917.

ANEXOS

Anexo N° 01, Resolución de aprobación de Título



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N°0912-2023/FADHU-USS

Pimentel, 06 de octubre del 2023

VISTO:

El oficio N° 0448-2023/FADHU-ED-USS de fecha 20 de setiembre del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los Proyectos de Investigación (tesis); Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Oblención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 06 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)".
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, visto el oficio N° 0448-2023/FADHU-ED-USS de fecha 20 de setiembre del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los proyectos de Investigación (Tesis), quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS)** de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- DOMINGUEZ TEJADA ANA MARIA - ESTELA PEREZ ROBERTH ALEXANDER	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA LA PRESCRIPCIÓN ADQUISITIVA DE DOMINIO EN LAS NOTARIAS PÚBLICAS, CHICLAYO-2022
2	- ALARCON BAUTISTA ROSA ISABEL - DIAZ SANCHEZ RONAL	PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD Y REDUCCIÓN DE LA CARGA PROCESAL EN DELITOS DE LA FISCALÍA PROVINCIAL MIXTA CORPORATIVA DE LA VICTORIA, 2022
3	- FERNANDEZ BRAVO ANTERO CRISTIAN - GARCIA GARCIA SANDRA	LA COLABORACIÓN EFICAZ EN LOS PROCESOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO 2015 – 2018
4	- CABREJOS GAMBOA GIANELLA MEDALI - GAYDIA GUEVARA MARHIANE ANTOANETH	ARTICULO 7 DE LA LEY GENERAL DE SALUD-26842 Y EL PROYECTO DE VIDA DE LA MUJER INFÉRIL, CHICLAYO, 2022
5	- MUÑOZ CALDERON RAFAEL STALIN - CARRASCO MENDO FREY RICHARD	VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA DETERMINACIÓN JUDICIAL DE LA PENA EN LOS DELITOS CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS EN EL PERÚ
6	TORRES PACHECO LORGIO EFRAIN	DESPROTECCIÓN JURÍDICA SOBRE EL FRATRICIDIO Y SU INCORPORACIÓN AL CÓDIGO PENAL PERUANO
7	- ABAD BAUTISTA MARIA DEL PILAR - CANEVARO FAÑANAN OLIVIA ELIZABETH	LAS MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS Y LA REINSERCIÓN DE LOS ADOLESCENTES INFRACTORES DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN AL ADOLESCENTE DE LAMBAYEQUE, 2022
8	- PARRAGUEZ SALAZAR SANTOS - PISCOYA RAMIREZ CESAR AUGUSTO	EL DERECHO A LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 2016-2022
9	- POPUCHE VALDERA LILIANA LUVI - ZURIGA MATUTE KARIM FRANSHIESKA	MEDIDAS ALTERNAS FRENTE AL DELITO DE OMISIÓN DE PRESTACIÓN ALIMENTICIA EN LA LEGISLACIÓN PERUANA
10	ESTEVEZ VASQUEZ ELIZABET ABIGAIL	LOS EFECTOS DE LA IMPUGNACIÓN DE PATERNIDAD Y SU PROHIBICIÓN A LA PRÁCTICA DEL ADN EN LOS JUZGADOS DE CHICLAYO- 2022
11	- MONTALVO FERNANDEZ JOSE DEL CARMEN - PISCOYA LEON LILIANA YANE	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL DISTRITO DE JOSE LEONARDO ORTIZ, PROVINCIA DE CHICLAYO, 2020
12	- DE LA CRUZ ZURITA KAREN ANYELINE - ZEVALLOS GAMARRA RUBEN RONALD	IDONEIDAD DE LA ENTREVISTA ÚNICA EN CÁMARA GESELL COMO PRUEBA ANTICIPADA EN DELITOS CONTRA LA INDEMNIDAD SEXUAL DISTRITO JOSE LEONARDO ORTIZ, 2022
13	- AGUINAGA ORREGO RENE KATHERINE - PUELLES GONZALES HENRY EDWIN	LA EVASIÓN FISCAL Y SU IMPACTO EN LA RECAUDACIÓN FISCAL DE LOS 5 GRUPOS ECONÓMICOS BENEFICIARIOS DE REACTIVA PERÚ - CHICLAYO 2020
14	- HEREDIA CHIROQUE FLORO - MONTEZA VILLEGAS MARTHA JULIANA	DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022
15	- CADENILLAS VILCHEZ LUIS ROBERTO - FERNANDEZ SANTA CRUZ EDWIN ROBERT	PATRIA POTESTAD Y TUTELA A FAVOR DE ABUELOS BAJO EL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO EN LA JURISPRUDENCIA PERUANA
16	TORRES TORRES MARCO ANTONIO	ANÁLISIS DE LA NULIDAD DEL PROCESO PENAL EN CASOS DE INDEFENSIÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN GARANTIZAR EL DERECHO DE DEFENSA EN LAMBAYEQUE

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dikoses Lescano Neily
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 02, Instrumento de Recojo de Información

INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a).-.....

Presento a usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada **"DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022 "**, razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación a efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

1. NOMBRE DEL JUEZ		
2.	PROFESIÓN	
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADEMICO	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	
3.-	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022
4. DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS		FLORO HEREDIA CHIROQUE
		MARTHA JULIANA MONTEZA VILLEGAS
5. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario ()
6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u> Identificar las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •Identificar regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza durante el año 2022. •Analizar la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado. •Analizar la dimensión económica en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.

Presentamos las preguntas orientadas a evaluar los objetivos en mención, mismas que deberán ser calificadas por usted para determinar si es pertinente o no es pertinente. Asimismo, si tiene alguna sugerencia, si cree conveniente podrá hacerlo.			
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza. Si () Porque..... No () Porque.....	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
02	Teniendo en cuenta el marco legal el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa. Si () No () Por qué?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
03	Considera que el D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
04	Considera que la Ley Marco del Empleo Público N°28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
05	Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
06	El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza. Si () No () Por qué?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
07	La ley N° 31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
08	¿La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza? Si () No () Como?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE
09	¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?	SI () PERTINENTE	NO() PERTINENTE

**AREQUIPA-TACNA-PIURA-AYACUCHO-TUMBES-LAMBAYEQUE-LIMA-
CAJAMARCA.**

ABOGADOS LABORALISTAS

CUESTIONARIO

1. Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza.
Si ()
Porque.....
No ()
Porque.....
2. Teniendo en cuenta el marco legal el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa.
Si () No () Por qué?
3. Considera que el D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
4. Considera que la Ley Marco del Empleo Público N°28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
5. Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
6. El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza.
Si () No () Por qué?
7. La ley N°31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?

8. ¿La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza?
Si () No () Como?
9. ¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?
Si () No () Por qué?
10. ¿Diga usted cuál de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el Perú?
- Estabilidad laboral si () No ()
 - Indemnización por despido arbitrario si () No ()
 - Derecho a vacaciones si () No ()
 - Tiene los mismos derechos que cualquier trabajador común si () No ()
11. ¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
12. ¿Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
13. ¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes?
Si () No () Por qué?
14. ¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
15. ¿Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada?

Gracias por su contribución de la investigación científica.

INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a)-.....

Presento usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022 ", razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

I.- FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA

CARGOS DE CONFIANZA			
ANÁLISIS DOCUMENTAL			
LEYES	ARTÍCULOS	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
CONSTITUCIÓN			
D.L 728			
D.L. 276			
LEY MARCO DEL EMPLEADO PUBLICO Nº28175			
LA LEY N° 31419-LEY DE IDONEIDAD			
CASACIONES			
SENTENCIAS			
PLENARIOS			
NORMAS INTERNACIONALES			
DERECHO COMPARADO			
PAÍSES	NORMA	ANÁLISIS	CONCLUSION
ECUADOR			
COLOMBIA			
ARGENTINA			
ESPAÑA			
MÉXICO			
COSTA RICA			

II.- ASPECTOS A VALIDAR

Teniendo en cuenta la **FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA**, calificar si responden o no para lograr los objetivos que a continúan se señala, que contemplan la investigación titulada "**DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022**".

OE2.-Analizar cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado

III.-

N°	criterios	LOS CRITERIOS CONSIGNADOS ESTÁN ORIENTADOS A LOGRAR EL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	
		SI	NO
1	PAÍSES		
2	NORMA Y/O JURISPRUDENCIA		
3	DERECHO COMPARADO NORMAS INTERNACIONALES		
3	ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL		
4	CONCLUSION		

JUICIO DE VALOR DEL JUEZ EXPERTO

A. El instrumento.....cumple con las exigencias para lograr el objetivo de la investigación.

IV- RESULTADO FINAL

El instrumento..... Cumple con el nivel de exigencias para la investigación y procede su aplicación.

En Chiclayo a los _____ días del mes de _____ de 2023

Anexo N° 03: Validación de Instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a) Carlos Maximiliano Marcon Sandoval.....

Presento a usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022", razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación a efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

1. NOMBRE DEL JUEZ	<u>Carlos Maximiliano Marcon Sandoval</u>	
2.	PROFESIÓN	<u>Abogado</u>
	ESPECIALIDAD	<u>Justicia en Derechos con especialidad en Civil y C</u>
	GRADO ACADÉMICO	<u>Magister</u>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<u>13 años</u>
3.-	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022
4. DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS		FLORO HEREDIA CHIROQUE MARTHA JULIANA MONTEZA VILLEGAS
5. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario (x)	
6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u> Identificar las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •Identificar regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza durante el año 2022. •Analizar la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado. •Analizar la dimensión económica en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.

No		DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza. Si () Porque..... No () Porque.....	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
02	Teniendo en cuenta el marco legal el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa. Si () No () Por qué?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
03	Considera que el D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
04	Considera que la Ley Marco del Empleo Público N°28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
05	Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
06	El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza. Si () No () Por qué?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
07	La ley N° 31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
08	¿La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza? Si () No () Como?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE
09	¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?	SI (x) PERTINENTE	NO () PERTINENTE

	Si () No () Por qué?	
10	¿Diga usted cuál de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el Perú? Estabilidad laboral si () No () Indemnización por despido arbitrario si () No () Derecho a vacaciones si () No () Tiene los mismos derechos que cualquier trabajador común si () No ()	SI (x) NO() PERTINENTE PERTINENTE
11	¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (x) NO() PERTINENTE PERTINENTE
12	¿Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (x) NO() PERTINENTE PERTINENTE
13	¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes? Si () No () Por qué?	SI (x) NO() PERTINENTE PERTINENTE
14	¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (x) NO() PERTINENTE PERTINENTE
15	¿Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada?	SI (x) NO() PERTINENTE PERTINENTE
RESULTADO FINAL:		
Número de preguntas pertinentes		(15)
Número de preguntas no pertinentes		(0)
El instrumento si cumple con la pertinencia de la investigación		


 Carlos Anaximandro Alarcón Sandoy
 Abogado Reg. ICÁI 4942
 Juez Experto

**AREQUIPA-TACNA-PIURA-AYACUCHO-TUMBES-LAMBAYEQUE-LIMA-
CAJAMARCA.**

ABOGADOS LABORALISTAS

CUESTIONARIO

1. Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza.
Si ()
Porque.....
No ()
Porque.....
2. Teniendo en cuenta el marco legal el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa.
Si () No () Por qué?
3. Considera que el D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
4. Considera que la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
5. Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
6. El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza.
Si () No () Por qué?
7. La ley N° 31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?

8. La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza?
Si () No () Como?
9. Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?
Si () No () Por qué?
10. Diga usted cuál de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el en el Perú?
- Estabilidad laboral si () No ()
 - Indemnización por despido arbitrario si () No ()
 - Derecho a vacaciones si () No ()
 - Tiene los mismos derechos que cualquier trabajador común si () No ()
11. Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
12. Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
13. En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes .?
Si () No () Por qué?
14. Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
15. Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada?

Gracias por su contribución la investigación científica.


Carlos Anaximandiro Alarcón Sandova
Abogado Reg. ICAL 4942

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a).- Carlos Amosimundo Alarcón Saucedo

Presento usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022", razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

I.- FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA

CARGOS DE CONFIANZA			
ANÁLISIS DOCUMENTAL			
LEYES	ARTÍCULOS	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
CONSTITUCIÓN			
D.L 728			
D.L. 276			
LEY MARCO DEL EMPLEADO PUBLICO Nº 28175			
LA LEY N° 31419-LEYDE IDONEIDAD			
CASACIONES			
SENTENCIAS			
PLENARIOS			
NORMAS INTERNACIONALES			
DERECHO COMPARADO			
PAÍSES	NORMA	ANÁLISIS	CONCLUSION
ECUADOR			
COLOMBIA			
ARGENTINA			
ESPAÑA			
MÉXICO			
COSTA RICA			

II.- ASPECTOS A VALIDAR

Teniendo en cuenta la FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA, calificar si responden o no para lograr los objetivos que a continuación se señala, que contemplan la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022.

OE2.-Analizar cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado

III.-

N°	criterios	LOS CRITERIOS CONSIGNADOS ESTÁN ORIENTADOS A LOGRAR EL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	
		SI	NO
1	PAÍSES	X	
2	NORMA Y/O JURISPRUDENCIA	X	
3	DERECHO COMPARADO NORMAS INTERNACIONALES	X	
3	ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL	X	
4	CONCLUSION	X	

JUICIO DE VALOR DEL JUEZ EXPERTO

A. El instrumento...Si...cumple con las exigencias para lograr el objetivo de la investigación.

IV- RESULTADO FINAL

El instrumento...Si... Cumple con el nivel de exigencias para la investigación y procede su aplicación.

En Chiclayo a los 20 días del mes de Septiembre de 2023


(Carlos Anáximandro Alarcón Sandoval)
Abogado Reg. ICAL 4942.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a)..... Cecilia Elizabeth Hananel Cassaro'.....

Presento a usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022 ", razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación a efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

1. NOMBRE DEL JUEZ	Cecilia Elizabeth Hananel Cassaro'	
2.	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	Derecho civil y de la Empresa
	GRADO ACADEMICO	MAESTRIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
3.-	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022
4. DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	FLORO HEREDIA CHIROQUE	
	MARTHA JULIANA MONTEZA VILLEGAS	
5. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario (X)	
6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Identificar las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> •Identificar regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza durante el año 2022. •Analizar la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado. •Analizar la dimensión económica en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022. 	

	Si () No () Por qué?	
10	¿Diga usted cual de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el en el Perú? Estabilidad laboral si () No () Indemnización por despido arbitrario si () No () Derecho a vacaciones si () No () Tiene los mismos derechos que cualquier trabajador común si () No ()	SI (X) NO () PERTINENTE PERTINENTE
11	¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (X) NO () PERTINENTE PERTINENTE
12	¿Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (X) NO () PERTINENTE PERTINENTE
13	¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes? Si () No () Por qué?	SI (X) NO () PERTINENTE PERTINENTE
14	¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (X) NO () PERTINENTE PERTINENTE
15	¿Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada?	SI (X) NO () PERTINENTE PERTINENTE
RESULTADO FINAL:		
Número de preguntas pertinentes		(15)
Número de preguntas no pertinentes		(0)
<i>CUMPLE CON LOS REQUISITOS</i>		


 Dra. Cecilia Jiménez Cossani
 ICAL. 8538

Juez Experto

Presentamos las preguntas orientadas a evaluar los objetivos en mención, mismas que deberán ser calificadas por usted para determinar si es pertinente o no es pertinente. Asimismo, si tiene alguna sugerencia, si cree conveniente podrá hacerlo.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza. Si () Porque..... No () Porque.....	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
02	Teniendo en cuenta el marco legal el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa. Si () No () Por qué?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
03	Considera que el D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
04	Considera que la Ley Marco del Empleo Público N°28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
05	Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
06	El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza. Si () No () Por qué?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
07	La ley N° 31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza. Si () No () Por qué?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
08	¿La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza? Si () No () Como?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE
09	¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?	SI <input checked="" type="checkbox"/> PERTINENTE NO() PERTINENTE

8. ¿La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza?
Si () No () Como?
9. ¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?
Si () No () Por qué?
10. ¿Diga usted cuál de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el en el Perú?
- Estabilidad laboral si () No ()
 - Indemnización por despido arbitrario si () No ()
 - Derecho a vacaciones si () No ()
 - Tiene los mismos derechos que cualquier trabajador común si () No ()
11. ¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
12. ¿Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
13. ¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes?
Si () No () Por qué?
14. ¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
15. ¿Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada?

Gracias por su contribución de la investigación científica.


Dra. Cecilia Piskoni Cassari
ICAL 6536

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a).-...Cecilia Elizabeth Hanane Cassaro.....

Presento usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022 ", razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

I.- FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA

CARGOS DE CONFIANZA			
ANÁLISIS DOCUMENTAL			
LEYES	ARTÍCULOS	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
CONSTITUCIÓN			
D.L 728			
D.L. 276			
LEY MARCO DEL EMPLEADO PUBLICO Nº28175			
LA LEY N° 31419-LEY DE IDONEIDAD			
CASACIONES			
SENTENCIAS			
PLENARIOS			
NORMAS INTERNACIONALES			
DERECHO COMPARADO			
PAÍSES	NORMA	ANÁLISIS	CONCLUSION
ECUADOR			
COLOMBIA			
ARGENTINA			
ESPAÑA			
MÉXICO			
COSTA RICA			

II.- ASPECTOS A VALIDAR

Teniendo en cuenta la FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA, calificar si responden o no para lograr los objetivos que a continuación se señala, que contemplan la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022.

OE2.-Analizar cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado

N°	criterios	LOS CRITERIOS CONSIGNADOS ESTÁN ORIENTADOS A LOGRAR EL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	
		SI	NO
1	PAÍSES	X	
2	NORMA Y/O JURISPRUDENCIA	X	
3	DERECHO COMPARADO NORMAS INTERNACIONALES	X	
3	ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL	X	
4	CONCLUSION	X	

JUICIO DE VALOR DEL JUEZ EXPERTO

A. El instrumento...Si...cumple con las exigencias para lograr el objetivo de la investigación.

IV- RESULTADO FINAL

El instrumento...Si... Cumple con el nivel de exigencias para la investigación y procede su aplicación.

En Chiclayo a los 20 días del mes de Setiembre de 2023


Dra. Cecilia Hinojosa Casiani
ICAL 6538

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a) Guiliana Victoria Vasquez Barroso

Presento a usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022", razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación a efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

1. NOMBRE DEL JUEZ	Guiliana Victoria Vasquez Barroso	
2.	PROFESIÓN	Abogada
	ESPECIALIDAD	Maestría en Derecho de la Empresa
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
3.-	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022
4. DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	FLORO HEREDIA CHIROQUE	
	MARTHA JULIANA MONTEZA VILLEGAS	
5. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario (x)	
6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Identificar las dimensiones que influyen en la desprotección laboral de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none">•Identificar regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza durante el año 2022.•Analizar la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado.•Analizar la dimensión económica en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza-2022.	

	Si () No () Por qué?	
10	¿Diga usted cual de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el Perú? Estabilidad laboral si () No () Indemnización por despido arbitrario si () No () Derecho a vacaciones si () No () Tiene los mismos derechos que cualquier trabajador común si () No ()	SI (x) NO () PERTINENTE PERTINENTE
11	¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (x) NO () PERTINENTE PERTINENTE
12	¿Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (x) NO () PERTINENTE PERTINENTE
13	¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes? Si () No () Por qué?	SI (x) NO () PERTINENTE PERTINENTE
14	¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza? Si () No () Por qué?	SI (x) NO () PERTINENTE PERTINENTE
15	¿Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada?	SI (x) NO () PERTINENTE PERTINENTE
RESULTADO FINAL:		
Número de preguntas pertinentes		(15)
Número de preguntas no pertinentes		(0)
<i>El instrumento cumple con los requisitos académicos para la resolución de información</i>		



 Juez Experto
 Mag. Guifón V. Wislitz Carrasco
 ABOGADA
 REG. ICAL 3294

AREQUIPA-TACNA-PIURA-AYACUCHO-TUMBES-LAMBAYEQUE-LIMA-
CAJAMARCA.

ABOGADOS LABORALISTAS

CUESTIONARIO

1. Las dimensiones legales y económicas influyen en la protección o desprotección laboral de los trabajadores en cargos de confianza.
Si ()
Porque.....
No ()
Porque.....
2. Teniendo en cuenta el marco legal el marco laboral peruano, considera que los trabajadores en cargos de confianza en empresas privadas y del Estado están protegidos contra el despido sin causa.
Si () No () Por qué?
3. Considera que el D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a su juicio, protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
4. Considera que la Ley Marco del Empleo Público N°28175 protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
5. Considera que la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?
6. El D. L 276, protege a los trabajadores de confianza.
Si () No () Por qué?
7. La ley N°31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, es un mecanismo protector de los trabajadores en cargos de confianza.
Si () No () Por qué?

8. ¿La dimensión económica influye en la regulación jurídica de los trabajadores de Perú en cargos de confianza?
Si () No () Como?
9. ¿Los trabajadores de confianza tienen estabilidad laboral en el Perú?
Si () No () Por qué?
10. ¿Diga usted cuál de los siguientes beneficios laborales les corresponde a los trabajadores de confianza en el en el Perú?
- Estabilidad laboral si () No ()
 - Indemnización por despido arbitrario si () No ()
 - Derecho a vacaciones si () No ()
 - Tiene los mismos derechos que cualquier trabajador común si () No ()
11. ¿Las normas legales en el Perú son ambiguas en cuanto al tratamiento de los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
12. ¿Conoce de alguna casación o plenario vigente en cuanto a la protección a los trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
13. ¿En el Perú, existe un tratamiento legal diferenciado, entre trabajadores de confianza y trabajadores comunes?
Si () No () Por qué?
14. ¿Existe una necesidad de legislar sobre trabajadores en cargos de confianza?
Si () No () Por qué?
15. ¿Según su criterio, cuán importante son los cargos de confianza en el aparato estatal y en la empresa privada?

Gracias por su contribución de la investigación científica.



Guillerma V. Vásquez Carrasco
ABOGADA
REG. ICAL 3294

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor(a) Dr. (a). Giuliana Victoria Vasquez Carrasco.....

Presento usted el instrumento, que será aplicado para el desarrollo de la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022 ", razón por la que le solicitamos tenga a bien emitir su calificación efectos de aplicarlo en el trabajo ya señalado.

I.- FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA

CARGOS DE CONFIANZA			
ANÁLISIS DOCUMENTAL			
LEYES	ARTÍCULOS	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
CONSTITUCIÓN			
D.L 728			
D.L. 276			
LEY MARCO DEL EMPLEADO PUBLICO Nº28175			
LA LEY N° 31419-LEY DE IDONEIDAD			
CASACIONES			
SENTENCIAS			
PLENARIOS			
NORMAS INTERNACIONALES			
DERECHO COMPARADO			
PAÍSES	NORMA	ANÁLISIS	CONCLUSION
ECUADOR			
COLOMBIA			
ARGENTINA			
ESPAÑA			
MÉXICO			
COSTA RICA			

II.- ASPECTOS A VALIDAR

Teniendo en cuenta la FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS CARGOS DE CONFIANZA, calificar si responden o no para lograr los objetivos que a continuación se señala, que contemplan la investigación titulada "DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PERÚ EN CARGOS DE CONFIANZA - 2022.

OE2.-Analizar cuál es la situación jurídica que tienen los trabajadores en cargos de confianza en el Derecho Comparado

III.-

N°	criterios	LOS CRITERIOS CONSIGNADOS ESTÁN ORIENTADOS A LOGRAR EL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	
		SI	NO
1	PAÍSES	✓	
2	NORMA Y/O JURISPRUDENCIA	✓	
3	DERECHO COMPARADO NORMAS INTERNACIONALES	✓	
3	ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL	✓	
4	CONCLUSION	✓	

JUICIO DE VALOR DEL JUEZ EXPERTO

A. El instrumento.....^{Si}.....cumple con las exigencias para lograr el objetivo de la investigación.

IV- RESULTADO FINAL

El instrumento.....^{Si}..... Cumple con el nivel de exigencias para la investigación y procede su aplicación.

En Chiclayo a los 20 días del mes de Septiembre de 2023.


Mariana V. Vásquez Carrasco
ABOGADA
REG. ICAL 3294



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3106-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y
otros
PROCESO ORDINARIO

Sumilla: A los trabajadores de confianza le corresponde la indemnización ante un despido arbitrario que se fundamente únicamente en el retiro de confianza como causal para extinguir el vínculo laboral.

Lima, nueve de setiembre de dos mil dieciséis.

VISTA; la causa número tres mil ciento seis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater y De La Rosa Bedriñana; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Seguro Social de Salud (EsSalud)**, mediante escrito presentado el doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintiuno, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos diez, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha catorce de agosto de dos mil doce, que corre en fojas ciento tres a ciento trece, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Edison Jacob Ledesma Coloretti**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

La entidad recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 2702 1, denuncia como causales:

- i) **Interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3106-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y
otros
PROCESO ORDINARIO

- ii) *Interpretación errónea de los artículos 34°, 38° y 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

CONSIDERANDO:

Primero: El artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, señala que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada norma, las cuales son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material, b) la interpretación errónea de una norma de derecho material, c) la inaplicación de una norma de derecho material y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) cuál es la correcta interpretación de la norma, c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

Segundo: Se aprecia de la demanda que corre en fojas diecisiete a veintidós, subsanada en fojas treinta y uno a treinta y tres, que el demandante solicita se le pague la suma de ciento treinta y siete mil cuatrocientos ochenta y ocho con 50/100 nuevos soles (S/.137,488.50), por concepto de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Tercero: El Juez del Vigésimo Cuarto Juzgado Laboral de Lima, de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha catorce de agosto



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 3106-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y
otros
PROCESO ORDINARIO

de dos mil doce, que corre en fojas ciento tres a ciento trece, declaró fundada en parte la demanda al considerar que el cargo designado para el demandante es uno de confianza ejercido por Funcionario Público de libre designación y remoción por el Presidente Ejecutivo de EsSalud y que la permanencia está sujeta a la preservación de la confianza por parte de quien lo ha designado y al retirarse la misma no puede ser asimilado a una indemnización por despido arbitrario, más aún si el actor antes de su designación como Gerente de Patrimonio, no fue parte de la entidad demandada.

Cuarto: La Sexta Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos diez, revocó la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundado dicho extremo, argumentando que si bien el actor desde que ingresó tuvo cargos de confianza, ello no lo excluye de la protección contra el despido arbitrario; asimismo, agrega, que los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional están referidos únicamente a la imposibilidad de reposición para los trabajadores de confianza y no para el pago de una indemnización por despido arbitrario, por lo cual la otorga en el importe de cincuenta y dos mil cuatrocientos ochenta y siete con 00/100 nuevos soles (S/.52,487.00); confirmando lo demás que contiene.

Quinto: Sobre la causal denunciada en el *ítem i)*, se debe precisar que debemos decir que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; al respecto, se desprende de sus argumentos que no se encuentran referidos al sentido o contenido de la norma aplicada, sino que cuestionan los hechos establecidos en el proceso, incumpliendo lo establecido en el inciso b) del



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 3106-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y
otros
PROCESO ORDINARIO

artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, por lo que deviene en **improcedente**.

Sexto: En cuanto a la causal denunciada en el *ítem ii*), cabe precisar la parte recurrente señala la norma supuestamente interpretada erróneamente y determina el modo en el que debe considerarse su interpretación ya que en el desarrollo de la Sentencia de Vista se advierte una calificación implícita del cargo de confianza; por lo cual, cumple con lo previsto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**.

Séptimo: Los artículos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por los cuales se declararon procedente, establecen lo siguiente:

"Artículo 34.- (...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° (...).

Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba. (...)

Artículo 43.- (...) 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



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 3106-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y
otros
PROCESO ORDINARIO

directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

Octavo: Resulta pertinente señalar lo dispuesto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a este último, el artículo 27° de la referida norma constitucional prevé que: “La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario”; es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de causa o motivo, la ley le otorgará una “adecuada protección”, debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación.

Además de lo señalado, debe agregarse lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, lo que implica abordar cualquier controversia surgida entre trabajador y empleador al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.

Noveno: En el caso de autos, la designación de cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral no se encuentra en discusión, sino por el contrario se nos insta a determinar si el retiro de la confianza depositada al demandante designado como trabajador de confianza por funcionario público, que labora para una entidad estatal, es causal de extinción del vínculo laboral; puesto que de no ser el caso, le correspondería a la entidad recurrente acreditar la causal de despido.

Décimo: Por otro lado, el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que para el despido de un



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 3106-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario y
otros
PROCESO ORDINARIO

trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de confianza, es decir no hace **distingo** con los trabajadores del régimen común.

De manera ilustrativa es menester precisar lo señalado por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente N° 3572-2005-PA/TC, al considerar que al desempeñarse el demandante en un cargo directivo, no le es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitar la indemnización por despido arbitrario en caso de despido arbitrario, otorgando tutela indemnizatoria a los trabajadores de confianza.

Décimo Primero: De lo señalado precedentemente cabe resaltar que al haberse contratado al actor según se aprecia de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 658-PE-ESSALUD-2006 de fecha dieciséis de octubre de dos mil seis, que corre a fojas ocho, en el cargo de Gerente de Patrimonio y Servicios de la Gerencia de División de Administración y Organización, cargo de confianza; se debe resarcir al actor con la indemnización por despido arbitrario, al no configurarse causal de despido, sino por la sola voluntad del empleador.

Décimo Segundo: Por los fundamentos expuestos, no existe infracción normativa de los artículos 34°, 38° y 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; al haberse determinado que el despido que sufrió el actor fue arbitrario, el mismo que es indemnizado y resarcido, por lo que la causales devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Anexo 05, Casación Laboral N°25643-2017 AREQUIPA



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 labores en un cargo de confianza, su estabilidad laboral estará sujeta 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.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número veinticinco mil seiscientos cuarenta y tres, guion dos mil diecisiete, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como **ponente**, el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arias Lazarte, Ubillus Fortini, y Ato Alvarado; y con **el voto en minoría** de la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**; se emite la siguiente Sentencia:

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.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.*** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintitrés a treinta y tres, subsanada en fojas treinta y nueve, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de veintiocho mil con 00/100 soles (S/ 28,000.00); más intereses legales.
- b) **Sentencia de primera instancia:** La Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que el cargo de gerente regional de ventas, desempeñado por el demandante es uno de confianza, pues, ha laborado en contacto personal y directo con un personal de dirección. Sin perjuicio de ello, manifiesta que al no haberse acreditado de manera fehaciente las faltas graves imputadas al actor, corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la



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

Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que en el procedimiento de despido llevado a cabo por la demandada, no se acreditó la existencia de un despido acorde a Ley, esto es, que responda a una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, se contraviene con lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Asimismo, refiere que si bien no procede la reposición, de un personal de dirección o de confianza; sin embargo, sí es procedente, la indemnización por despido arbitrario.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente está referida a la *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*

El artículo de la norma en mención, prescribe:



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

"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."

Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 38° del mismo cuerpo normativo:

"Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba".

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si por la naturaleza de los servicios brindados por el demandante, es posible o no el pago de una indemnización por despido arbitrario, cuando no se ha cumplido con el procedimiento de despido, correspondiente.

Quinto: Alcances sobre el personal de dirección y de confianza

Conforme, se verifica del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral,



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él.

Sexto: Definiciones y diferencias entre personal de dirección y de confianza

El Tribunal Constitucional nacional¹, con el apoyo de la doctrina especializada, ha considerado que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

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

¹ STC 03501-2006-AA/TC



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución Política del Estado para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un Sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.
- f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo. A diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva.
- El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución Política del Perú), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.
- g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues este se puede alcanzar hasta seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses para el personal de confianza, y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año, resultando que en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.
- h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 25643-2017
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO-NLPT

la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, 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 número 004-2006-TR, artículo 1º; último párrafo.

- i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo número 012-92-TR, en su artículo 24º, establece que: *"La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23º del Decreto Legislativo número 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"*.

Séptimo: La mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores, radica en que sólo el *personal de dirección* tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el *personal de confianza*, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos.

El Tribunal Constitucional, considera que por su naturaleza la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.