



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**MODIFICACIÓN DEL ART. 43 DEL T.U.O DEL D.L
728 PARA LIMITAR DESPIDO ARBITRARIO EN
TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR
PRIVADO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach.Robert Paolo Hernández Dávila

ORCID

<https://orcid.org/0000-0003-2171-788X>

Asesor:

Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio

ORCID

<https://orcid.org/0000-0003-0575-3717>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú 2021

Aprobación del Jurado:

Dra. Mariella Verenisse Custodio Cholan
PRESIDENTE

Mg. Carlos Andree Rodas Quintana
SECRETARIO

Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio
VOCAL

Dedicatoria:

A mis padres y a Panchita, mi
querida abuela, por su confianza y
apoyo incondicional.

Robert Paolo

Resumen

El presente informe de tesis expone el contexto actual de los trabajadores de confianza del sector privado frente al despido arbitrario por causal de retiro de confianza, la influencia del VII Pleno Jurisdiccional y Previsional en Materia Laboral emitido en el 2018 el cual señala que a los trabajadores de confianza del sector privado no les corresponde indemnización frente al despido fundado en retiro de confianza, la dicotomía a nivel doctrinario y jurisprudencial respecto a este tema y , asimismo, los motivos por los cuales es necesario la pronta modificación del Art.43 del D.L 728 para implementar una debida protección frente al despido arbitrario para los trabajadores de esta calificación.

Palabras Clave: Indemnización-Despido-Arbitrario-Trabajadores – Confianza-Estabilidad

Abstract

This thesis report exposes the current context of the private sector trust workers against arbitrary dismissal due to the withdrawal of trust, the influence of the Seventh Plenary Session on Labor Matters issued in 2018, which states that workers The trust of the private sector does not correspond to compensation for dismissal based on withdrawal of trust, the dichotomy at the doctrinal and jurisprudential level regarding this issue and, also, the reasons why the early modification of Art.43 of DL 728 is necessary. to implement a proper protection against arbitrary dismissal for workers of this qualification.

Keywords: Compensation-Dismissal-Arbitrary-Workers - Trust-Stability

I.	INTRODUCCION	8
1.1.	REALIDAD PROBLEMÁTICA	8
1.2.	ANTECEDENTES DE ESTUDIO	14
1.2.1.	<i>VARIABLE INDEPENDIENTE: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</i>	14
1.2.1.1.	A nivel Internacional	14
1.2.1.2.	Nacional	15
1.2.2.	<i>VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO</i>	16
1.2.2.1.	Nacional	16
1.2.2.2.	Regional	18
I.3.	TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	19
I.3.1.	LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO	19
I.3.1.1.	DEFINICIONES	19
1.3.1.1.1.	INDEMNIZACION	19
1.3.1.1.2.	DESPIDO	20
I.3.1.2.	DIMENSIONES	21
1.3.1.2.1.	COMO FIGURA RESARCITORIA	21
1.3.1.2.2.	COMO DEBIDA PROTECCION LABORAL	22
I.3.2.	TRABAJADORES DE CONFIANZA	24
I.3.2.1.	DEFINICIONES	24
I.3.2.2.	DIMENSIONES	25
1.3.2.2.1.	RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL	25
1.3.2.2.2.	DERECHOS LIMITADOS	26
1.3.2.2.3.	VINCULO ESPECIAL	27
1.3.3.3.	TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	28
I.4.	FORMULACION DEL PROBLEMA	29
I.5.	JUSTIFICACION.	30
I.6.	HIPOTESIS	30
I.7.	OBJETIVOS	31
I.7.1.	Objetivo General	31
I.7.2.	Objetivos Específicos	31
II.	MATERIAL Y MÉTODO	31

II.1. Tipo y diseño de investigación	31
II.2. Población y muestra	33
II.3. Variables y operacionalización	35
II.4. Escenario de estudio:	38
II.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
II.6. Procedimientos para la recolección de datos	38
II.7. Procedimiento de análisis de datos	39
II.8. Criterios éticos	39
II.9. Criterios de rigor científico	39
III. RESULTADOS	40
III.1. Resultados en tablas y figuras	40
III.2. Discusión de resultados	49
III.3. Aporte práctico	52
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
IV.1. Conclusiones	54
IV.2. Recomendaciones	55
V. BIBLIOGRAFIA	56
VI. ANEXOS	63
VI.1. Consentimiento informado	63
VI.2. Excel de operacionalización de variables	64
VI.3. Instrumento	66
VI.4. Ficha técnica de validez del instrumento	69
VI.5. Ficha técnica de confiabilidad del instrumento	75

I. INTRODUCCION

Existe una dicotomía en nuestra jurisprudencia respecto al personal subordinado de confianza y su situación frente al arbitrario despido. El T.C no ha conseguido llegar a un consenso en sus resoluciones, otorgando protección relativa frente al despido arbitrario en algunas ocasiones y en otras negando todo tipo de protección.

El VII acuerdo jurisdiccional en materia laboral en un intento de resolver y unificar criterios, ha señalado que en aquellos empleados de confianza del segmento el cual no es público no les correspondería indemnización como resultado a un eventual arbitrario despido (entiéndase sin justa causa estipulada en ley) sustentado únicamente en el retiro de confianza.

Si bien un acuerdo plenario no constituye un ente vinculante y los jueces pueden apartarse de este, sí representa un peligro latente para la debida salvaguarda de los derechos del empleado porque al ser un pleno de la Corte Suprema influye en las primeras instancias del ejercicio jurisdiccional y si se presenta el hecho en donde los jueces de primera instancia se aparten de este criterio , al llegar a la Corte Suprema se resolverá conforme al VII acuerdo jurisdiccional. Situación que deja totalmente desprotegido a este sector de trabajadores del régimen laboral privado.

El presente trabajo expone porque el trabajador de confianza le corresponde una debida protección laboral, exactamente un resarcimiento por arbitrario despido, en caso el empresario haya decidido disolver la el vinculo de trabajo con el empleado de confianza justificando la decisión con retiro de confianza, omitiendo el debido proceso y sin considerar las causales justas de despido estipuladas en ley.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La realidad laboral, social y jurídica que afrontan los trabajadores de confianza siempre ha sido un tema controversial y esto originado por la diferenciación en perjuicio de estos en comparación al sector de trabajadores ordinarios, como el hecho de no estar supeditados al horario legal, reconocimiento de horas extras, la inestabilidad laboral, entre otros. Una realidad problemática no solo en nuestro país, si no la de muchos; en *México* , *el diario El Político* (2018) manifiesta por ejemplo

que pese a que especialistas afirman que tendría resultados negativos y que contraviene las recomendaciones de organismos internacionales se quiere extender la jornada laboral del personal de confianza del sector público. En el diario Notimex (2018) de México menciona la renuncia masiva, aproximadamente 432 trabajadores, en la Secretaria de Crédito Público y Hacienda, la mayoría personal de confianza renunciaron a sus puestos entre enero y setiembre del 2018; en *España*, menciona Matute Carlos , en el diario Universal que al igual que en nuestro país, los colaboradores subordinados de confianza del segmento público no cuentan con estabilidad en el trabajo, por ende no hay una debida salvaguarda frente al despido injustificado

Como manifiesta Matute, C (2018) el personal de confianza colabora directamente en las actividades del Estado, tal y como ocurre con el personal policial, auditores, escuelas e instituciones de educación superior , inspectores , entre otros ; siendo ello fundamento para que el derecho a la no inestabilidad en el trabajo sea restringido y la reposición en caso de despido injustificado no sea factible.

En *el diario Universia de Mexico* (2017) , se denota que a diferencia de nuestro marco normativo , el personal de confianza del sector privado si cuentan con la facultad de reclamar el pago de sus horas extras, caso usual dado que ellos laboran más de la jornada ordinaria debido a su cargo y funciones en la empresa. Sin embargo al igual que en nuestro país los empleados de confianza no cuentan con el derecho a ser miembro de un sindicato como el personal ordinario y tampoco podrán ser representantes de los mismos ante diferentes organismos y el hecho que el Patrón (empleador en nuestro país) pueda extinguir la relación laboral sustentado la decisión solo pérdida de confianza como motivo razonable, difiere con nosotros en que la jurisprudencia no ha calificado la perdida de confianza como “motivo razonable”.

En *Colombia*, por ejemplo, expresa Vega (2017) en el diario El Espectador que Su Corte Constitucional ha expedido un fallo el cual señala que el solo hecho de que el subordinado asalariado esté a disposición del empresario en aras de atender del servicio que este ultimo requiera le otorga la facultad de cobrar una jornada suplementaria aun sin siquiera ser llamado a realizar efectivamente aquella actividad. Esto se argumenta al advertir que el subordinado no sería capaz de

desarrollar actividad de carácter familiar o personal durante ese periodo puesto que este debería estar atento a las indicaciones de su empleador en cumplimiento de sus funciones.

Sin embargo, se excluye de tal fallo a los empleados de confianza, señalando que a ellos no le alcanza la restricción de jornada laboral ordinaria semanal que es de 48 horas.

En nuestro país los trabajadores de confianza son un caso especial, en el sector público por ejemplo no cuentan con estabilidad laboral. Aunque no comparto esta idea, esta exclusión tiene asidero constitucional y jurisprudencial, lo cual los excluye de la carrera administrativa, por ende no podrán ser considerados ni funcionarios ni servidores públicos

Toyama (2018) en el diario Gestión de Perú menciona que, para el empleado de confianza del sector público, el cual la remoción y designación es libremente, es justificable la inestabilidad laboral.

Actualmente esta situación jurídica del personal de confianza del sector público se ha extendido al privado; sin embargo, esta decisión, a mi parecer, no cuenta con un sustento normativo válido. La actual Constitución del estado peruano, en su norma 27, dispone que la legislación otorgue al empleado debida protección contra el arbitrario despido ;este precepto normativo se ha visto vacilante frente a la dicotomía existente en nuestra jurisprudencia respecto al problema denominado arbitrario despido de los empleados de confianza y dirección del segmento privado”, Muy distinto al caso del sector público, la Constitución y nuestro marco normativo no ha excluido a estos empleados (de confianza y de dirección) de la debida protección laboral sin embargo el T.C ha diferido de ello y ha resuelto variadamente otorgando protección relativa (indemnización) frente al despido arbitrario en algunas ocasiones y en otras negando todo tipo de protección, como ha estado solucionando, en su mayoría, en los últimos 4 años. Esta situación se ha visto agravada con la llegada del VII acuerdo plenario en materia laboral emitido el 22 de mayo del 2018, el cual se pronuncia respecto a este tema.

Según el VII pleno supremo laboral la indemnización por arbitrario despido por confianza retirada no alcanza al personal del régimen privado y público que directamente accedió al puesto de confianza o de dirección (La Ley,2018)

El VII acuerdo jurisdiccional previsional en materia laboral en un intento unificar criterios y dar solución a la dicotomía que hay en nuestra jurisprudencia, ha señalado que los empleados de dirección y de confianza del sector privado no les correspondería resarcimiento económico frente a un inminente arbitrario despido, desplazando la situación jurídica de los empleados de confianza del segmento público al sector no publico sino privado, sin ninguna justificación objetiva valida , optando por homologar jurídicamente contextos disimiles y hacer exclusión donde nuestro marco normativo no las hace.

Como manifiesta Toyama (2018), refiriéndose a la conclusión del VII acuerdo jurisdiccional, se estaría ante un despido libre para empleados de dirección y confianza , sin ningún tipo de salvaguarda a la estabilidad laboral y sin asidero normativo ya que ni el marco normativo internacional ni nacional discrimina al personal de confianza de una protección

Acevedo(s.f) manifiesta que en nuestro marco normativo se faculta el retiro de confianza sin generar indemnización; sin embargo , esta normativa se refiere y es aplicable solo al sector público, siendo la culminación de la relación de trabajo por confianza retirada ,para el sector no público, un arbitrario despido y como consecuencia corresponde la indemnización más no la reposición.

Puntriano (2018), abogado laboralista peruano, menciona en el diario La Ley de Perú que dado el Septimo acuerdo Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional , el cuestionado confianza retirada como justificación aceptable para la conclusión del vinculo laboral de un Gerente o de algún personal que porte tal denominación ha vuelto ser tema de discusión, concluyendo que el personal que haya obtenido la denominación desde el inicio del vínculo, ya sea régimen privado o público, no cuentan con resarcimiento en una situación de arbitrario despido por confianza retirada.

Con respecto marco legal, los empleados de Confianza y de Dirección del Sector privado, tienen mención en el Capítulo VI “Situaciones Especiales” de la L.P.C.L,

específicamente en la norma cuarenta y tres en donde se indica que el personal con carácter de confianza son aquellos los cuales trabajan en contacto directo y personal con el empresario o con el personal de dirección, poseyendo acceso a datos reservados o privilegiada relacionada a la industria, comercio o profesión. Así también, aquellos los cuales sus opiniones o informes son presentados de manera directa a los empleados de dirección, aportando a la formación de las decisiones de la empresa.

En ningún punto se excluye a estos empleados de una eventual correcta protección frente al arbitrario despido, solo haciendo una especificación o clasificación especial únicamente para señalar que aquellos no se encuentran en el parametro de de la jornada máxima de trabajo y la exclusión de ciertos beneficios de carácter social como el pago de horas con características de ser extras y solo de aquellos empleados de confianza que no se encuentren frente a la supervisión directa del empleador.

Es más, la ley solo excluye a una debida protección laboral a: los trabajadores *part time* (aquellos que laboran menos de 4 horas o en promedio 24 horas semanales) y aquellos empleados que estén inmersos en la etapa de prueba, que para los empleados con característica de confianza es de 6 meses y para aquellos de dirección es de trescientos sesenta y cinco días y que superado dicho periodo obtienen una debida protección frente al despido arbitrario.

Entonces esto nos lleva a pensar: ¿Por qué el legislador otorgaría un plazo de prueba a los empleados de confianza y dirección si estos pudiesen ser despedidos libremente sin justificación alguna?

En consideración a las causas de finalización de la relación de trabajo la ley señala que un empleado solo podrá ser desvinculado por medio del despido cuando concurra justa causa la cual está vinculada con las capacidades o conductas del empleado enumeradas taxativamente en la ley, encontrándose el empleador en la obligación de probar dicha causa justa, y no solo basta aquella causa sino también un proceso debido que garantice el derecho de a defenderse que tiene el empleado.

A menos que la confianza retirada sea una justa causa de despido, esta no tendría lugar para justificar aquel.

En Telefonica y Llanos Huasco (exp. Novecientos setenta y seis -dos mil uno-AA/TC) , comenta Ulloa (s.f),se define las clases de despidos salvaguardados por la acción de amparo, el T.C. , estableció que la confianza retirada en el régimen laboral privado, no resultaba una justificación valida de cese;sin embargo, esta culminación no ocasionaba la reposición sino únicamente el retribuir la indemnización correspondiente.

En la decisión recaída en el expediente cuatro mil cuatrocientos noventa y dos -dos mil cuatro-AA/TC, se demando amparo contra Corpac S.A sustentando que fue desvinculado sin justificación del puesto de Gerente de Operaciones de Aeropuertos, sin otorgarle la oportunidad a la defenderse. La demandada sustentó que la desvinculación fue producto de la confianza retirada de un puesto que lo ameritaba y esta señalado como tal. El Tribunal concluyó infundada la demanda , argumentado que quién desempeñe un puesto de confianza no es acreedor de la restitución en el puesto, empero se deja la posibilidad de salvaguardar su derecho accionando en la via correspondiente. (Ullloa,s.f)

El T.C no ha tenido una posición clara frente a este problema pues si bien en un inicio establecía que al trabajador de confianza le correspondía una indemnización frente al despido arbitrario posteriormente concluyo que la confianza retirada supone una justa causa de desvinculación por medio del despido, una justificación subjetiva que no es necesario probar.

En el caso 3501-2006-PA/TC , el T.C. precisa que el personal ordinario cuenta con el derecho de acceder a un lugar laboral en el Estado, tiene estabilidad en el empleo, proscribiendo el arbitrario despido ; sin embargo , el personal con la característica de confianza están condicionados a la confianza que le pueda otorgar el empleador y de ser retirada constituye, excepcionalmente, una causa subjetiva de extinción del vinculo, a distinción de los despidos con causa grave que son objetivos. (ULLOA,s.f)

Necesidad es señalar que se puede entender que la relación laboral pueda disolverse por un eventual retiro de confianza, por la misma naturaleza de la relación. Sin embargo, soy quien comparte la posición de Daniel Ulloa Millares

quien señala que esta forma de actuar, esta decisión unilateral por parte del empleador y que es violenta frente a nuestro sistema jurídico, principalmente nuestra constitución, no genere ningún tipo de compensación (como lo señala el VII pleno y múltiples resoluciones del TC) al trabajador de confianza cesado ilegalmente. Por ello creo debería plantearse ciertos criterios a tener en cuenta para la debida protección de los empleados de confianza del sector privado, mientras tanto se debería considerar el hecho de proporcionar una figura dentro del marco legal como es el hecho de reconocer el resarcimiento económico como un medio de salvaguarda frente al despido no lícito o ilegal en que se encuentran actualmente los trabajadores de confianza.

1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

1.2.1. *VARIABLE INDEPENDIENTE: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO*

1.2.1.1. *A nivel Internacional*

Solano y Damha (2017) en su trabajo de investigación para obtener la denominación de Licenciado en Derecho por la Universidad de Costa Rica, titulada “El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial” publicado en Costa Rica señala que el injustificado despido se da cuando el empleador decide unilateralmente extinguir el vínculo de trabajo dando como consecuencia la indemnización al empleado con el preaviso y el auxilio por cese.

Corrales (2015) en su trabajo de investigación para obtener la denominación de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por Sistema de Estudios de Posgrados Universidad Estatal a Distancia, titulada “La Libertad de Despido en el sector privado frente a nuevas formas de discriminación” publicado en Costa Rica manifiesta que para utilizar la institución de despido justificado se debe de tener elementos adecuados que puedan probar la existencia de la conducta considerada

como no cumplimiento grave a las obligaciones laborales y que se haya individualizado debidamente la conducta.

Agudo (2015) en su trabajo de tesis para alcanzar el grado de Doctor por la Universidad De Murcia , titulada “El despido como herramienta de reestructuración de las empresas y de las administraciones Publicas” publicado en Murcia-España. Señala que el marco normativo español salvaguarda el causalismo del despido, proscribiendo el libre despido ya sean subjetivos u objetivos. El argumento en los objetivos es liberar al empleador del daño que se estaría causando al mantener el vínculo laboral ante ciertas necesidades de la empresa.

1.2.1.2. Nacional

Coaguila (2016) en su tesis para obtener la denominación académica de Maestro con mención en Derecho Constitucional por la Universidad José Carlos Mariátegui, titulado “El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013” publicado en Moquegua-Perú. Manifiesta que la OIT, en su convenio 158, ordena que sin causa justa que tenga relación con la capacidad o comportamiento o en base a las necesidades de funcionamiento de la empresa no será válida la finalización del vínculo de carácter laboral. En marcos normativos comparados, ante situaciones de despido injustificados se observa una protección que se traduce en la oportunidad e retribuir una suma de dinero o la restitución del empleado en el puesto de trabajo. Actualmente la Constitución de 1993, no atribuye contenido al derecho a la estabilidad laboral y otorga a la ley la función de regular una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Iglesias (2016) en su trabajo de investigación para alcanzar la denominación profesional de abogado por la Universidad de Huanuco, titulado “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco” publicado en Huanuco-Perú. Señala que la estabilidad en el empleo tiene su fundamento en la causalidad en el despido, impidiendo la culminación del vínculo arbitrariamente por parte del empresario, quien no podrá

fundamentar su decisión en una causa que no este vinculada a la conducta o capacidad del empleado.

Diaz (2016) en su trabajo de investigación para alcanzar el título profesional de abogado por la Universidad Privada del Norte, titulado “Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza del Sector Publico sujeto al Régimen de la Actividad Privada” publicado en Trujillo-Perú. Manifiesta que será despido incausado o arbitrario aquel que se origina porque el empresario desvincula al trabajador sin haber señalado causa o esta no haberse demostrado en juicio. Cuando un empleado es despedido arbitrariamente se le otorga el derecho a ser indemnizado.

1.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO

1.2.2.1. Nacional

Mejía (2019) en su trabajo de investigación para alcanzar el título profesional de abogada por la Universidad Cesar Vallejo, titulado “Análisis del criterio de la Suprema Corte frente al despido arbitrario del trabajador de dirección y confianza de acceso directo, Lima 2017” publicado en Lima-Perú. Señala la posición tomada por la Suprema Corte frente al arbitrario despido de empleados con la característica de confianza de acceso directo, extiende su efecto significativamente al infringir normas expresamente establecidas en la Ley como el derecho al trabajo, la protección adecuada una vez superado el periodo de prueba y la indemnización por despido arbitrario

Gómez (2018) en su trabajo de investigación para alcanzar la denominación profesional de abogada por la Universidad Cesar Vallejo, titulado “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional” publicado en Trujillo-Perú. Concluye que el T.C, en sus decisiones iniciales ha tenido una posición clara en relación a tutela como herramienta para

salvaguada para empleados con característica de confianza, argumentando que el retiro de confianza no otorga la posibilidad de reposición, empero no descarta la indemnización. Distinto es el caso de la Corte Suprema, el cual en sus sentencias primero señaló que no contarían con derecho a la indemnización y solo podían ser reubicados a su puesto solo aquellos que hubiesen sido promocionados, para posteriormente señalar que la única protección que les alcanzaba era la resarcitoria y últimamente concluir con el Séptimo Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral que fundamenta su decisión en el artículo 27 de la Constitución.

Rodríguez y Vergara (2020) en su trabajo de investigación para alcanzar la denominación profesional de abogado por la Universidad Cesar Vallejo, titulado “Retiro de confianza al trabajador de confianza exclusiva y su vulneración al derecho de protección contra el despido arbitrario” publicado en Trujillo-Perú. Concluye que la confianza retirada como causal de desvinculación sí vulnera el derecho a una protección adecuada contra el arbitrario despido, dado que el vínculo solo se debería extinguir por una causa prevista en la ley y de ser el caso de presentarse un despido sin esta característica el empleado tiene derecho a una indemnización.

Aranda (2019) en su académico trabajo para alcanzar la denominación profesional de abogada por la Universidad Nacional de Trujillo, titulado “La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo” publicado en Trujillo-Perú. Menciona el TC en los años últimos, al igual que la Corte Suprema, viene tomando un patrón de análisis general frente a los contextos de confianza retirada como causa de despido, señalando que los empleados de confianza y de dirección no cuentan con derecho a la reposición y que su protección se limita a la dación de una indemnización por arbitrario despido.

Morón (2017) en su académico trabajo para obtener el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulado “La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado” publicado en Lima-Perú manifiesta respecto al retiro de confianza que no es una causa justa, los empleados merecen una adecuada salvaguada de la mera voluntad del empleador pero este no coincide con un despido incausado, ya que este se fundamenta en la pérdida

de confianza; sin embargo, este acto no es amparado por la ley, es un hecho infractor de la ley , lo que daría como resultado a un despido fraudulento como se especifica en la sentencia dictada por el TC en el caso Llanos Huasco.

Arque (2015) en su tesis para alcanzar la denominación profesional de abogado por la Universidad Nacional del Altiplano, titulado “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015” publicado en Puno-Perú manifiesta que la culminación del vínculo de trabajo de los empleados de confianza se origina por una situación excepcional, la confianza retirada, acto que representa una afectación al desempeño normal de la empresa y en determinadas situaciones puede ser un peligro considerable para la misma ; sin embargo, el retiro de confianza no está establecida como una causa de despido, por ende el empleado puede ejercer su derecho de acción en via ordinaria y demandar indemnización por despido arbitrario.

Cubas y Moschella (2019) en su tesis para optar el título de maestro en Finanzas y Derecho Corporativo por la Universidad ESAN, titulado “La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional” publicado en Lima-Perú. Manifiesta que la legislación actual no realiza ninguna diferenciación en la protección frente al arbitraria desvinculación por medio del despido contra los empleados con característica de confianza y los empleados ordinarios ; por lo cual, se concluye que este problema es producto de una equivocada interpretación de los juzgadores y no de la norma y su objeto.

1.2.2.2. Regional

Zapata (2015) en su tesis para alcanzar la denominación profesional de abogado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, titulado “*la evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación Laboral N° 18450 -2015*” publicado en Chiclayo. Menciona que es necesario entender que la culminación de la relación de carácter laboral con un empleado que reviste la característica de confianza del régimen privado debe supeditarse a la normativa y procedimientos señalados para los empleados

comunes. Entonces si se desea extinguir de manera valida la relación con un empleado de confianza se deberá argumentar una justificada causa señala en la norma derivada de la legislación.

Días y Heredia (2015) en su tesis para alcanzar el título profesional de abogado por la Universidad Señor de Sipán , titulado “Empirismos Normativos y Empirismos Aplicativos en el retiro de confianza como causal de extinción de la relación laboral por parte del empleador al personal que ocupa cargo de confianza en la provincia de Chiclayo periodo 2014” publicado en Pimentel -Perú. Señala que dentro del D.L setecientos veintiocho no existe norma que establezca la confianza retirada como causa de despido al trabajador de confianza , el mismo que es utilizada por la jurisprudencia y multiples decisiones de las cortes de justicia. Por ello es necesario añadir dentro del Decreto, la causal de despido al personal de confianza en concordancia con lo que se viene aplicando en la realidad.

I.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

I.3.1. LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

I.3.1.1. DEFINICIONES

I.3.1.1.1. INDEMNIZACION

Según la R.A.E , indemnizar significa resarcir de un perjuicio o daño, comúnmente por medio de una retribución económica

Según Sánchez (2016), es indemnización aquel resarcimiento de carácter económico para todo perjuicio o daño causado a la víctima.

Díaz (2015) afirma que la indemnización es aquella retribución económica que alcanza a una persona resultado de un daño o perjuicio de carácter económico, laboral, moral, etc.

I.3.1.1.2. DESPIDO

El maestro Cabanellas (1964) menciona que es un derecho potestativo la extinción del vínculo entre empleador y trabajador por medio del despido, es una manifestación de voluntad unilateral y ,por ello, no necesita de la aprobación del trabajador para surtir efectos.

El despido como derecho del empleador es relativo, ya que su aplicación debe someterse a múltiples limitaciones, por ello cuando el vínculo laboral se extingue sin una justa causa que haya sido probada, el responsable de la extinción debe compensar en las formas que la ley establece. (Cuba,2017)

Garcia (1975) define al despido, de manera rigurosa y estricta, como aquella culminación del vínculo de trabajo que se produce por un acto unilateral del empresario, sin necesidad que concurra una causal que justifique ello para surtir efectos.

En la misma línea Olea (1995) concibe al despido como aquella manifestación de la voluntad de un solo lado de las partes , en este caso el empresario, que trae como producto la extinción de la relación de trabajo.

Díaz (2015) menciona un acto recepticio, unilateral y constitutivo es lo que es el despido, acto por el cual el empresario concluye el vínculo de trabajo y el cual puede estar basado en una justa causa u originado de una justificación carente de argumentos acertados para despedir a un empleado.

La culminación de la relación de trabajo por despido, al ser una facultad exclusiva del empresario en donde es necesaria una causa justa para su aplicación , esta entra en la categoría de institución causal. (Cuba,2017)

I.3.1.1.2.1. DESPIDO PODER EXCEPCIONAL

La facultad de despedir al trabajador por parte del empleador es excepcional , ya que solo será aplicable en situaciones específicas donde concurra justa causa, y de no presentarse, el derecho no se determina. (Cuba,2017)

El despido legitimo es aquel donde se determina una razón justificada , es la existencia de una razón razonable y proporcional que otorga la facultad al empleador para aplicar está institución.(Cuba,2017)

Por su parte el convenio de la OIT 158 respecto a la culminación del vínculo de trabajo por decisión del empresario, dispone que la resolución del vinculo laboral por parte del empleador amerita una justa causa, por ello el empleador no tiene el poder de terminar el vinculo de trabajo de manera arbitraria y unilateral.

I.3.1.1.2.2. DESPIDO ARBITRARIO

Es incausado o arbitrario aquel despido donde no se configura o prueba en juicio causa alguna. (Valderrama,2015)

La no presencia de una causa justificada hará del despido un acto ausente de legitimidad, otorgando derecho al trabajador subordinado de cuestionar tal decisión del empleador con la finalidad que este se declare ilegítimo. (Cuba,2017)

I.3.1.2. DIMENSIONES

I.3.1.2.1. COMO FIGURA RESARCITORIA

Sanchez (2016) señala que la indemnización es distinto a la restitución, siendo la primera un medio que no pretende restablecer el status quo sino el de otorgar una retribución económica que puede, o no, coincidir a los daños causados.

El Tribunal Constitucional menciona por su parte el legislador puede elegir por desenvolver el tema del derecho establecido en la norma veintisiete de la Constitución de tal manera que, ante un contexto de arbitrario despido contra el empleado, la ley previene un resarcimiento económico producto del actuar no razonable ni proporcional sino arbitrario del empresario. En esta situación, la norma no impide que se realice una arbitraria desvinculación por medio del despido; sino que solo se encarga en reparar patrimonialmente sus efectos. S.T.C. Exp. 976-2001-AA/TC, 13 de marzo de 2003)

Osterling (s.f) por su parte menciona que indemnizar es ubicar a una persona, en la medida de lo posible, en la situación en que se encontraría antes de producirse el hecho que origina la obligación de indemnizar.

Se puede afirmar que el origen de una indemnización por perjuicios y daños derive únicamente de la existencia de relaciones intrapersonales de características civiles; sin embargo, la esfera que abarca es mucho más amplia alcanzando, por ejemplo, a relaciones laborales. (Sanchez,2016)

Sánchez (2016) señala que al haber culminado el periodo destinado a la prueba del trabajador , el empleado logra alcanzar el resarcimiento económico, la indemnización, por arbitrario despido, la cual es equiparable a una media remuneración más una remuneración recibida por el empleado.

1.3.1.2.2. COMO DEBIDA PROTECCION LABORAL

La norma veintisiete de la Constitución del Estado Peruano señala que el auxilio frente al arbitrario despido es otorgada por nuestro marco legislativo.

Ante la predisposición de la aplicación excesiva, irracional y no proporcional del poder de despedir, el marco normativo ha cargado a esta institución la obligatoriedad de causalidad. Por ello cuando la culminación unilateral de la relación de trabajo no se fundamente en una justificada causa establecida con anterioridad en la norma, los cuerpos jurisdiccionales cuentan con la facultad para catalogar el despido como injustificado o justificado (S.T.C Exp. Novecientos setenta y seis-dos mil uno-AA/TC, trece de marzo de dos mil tres)

Blancas (s.f), comentando la norma veintisiete de la constitución, manifiesta que otorgada la estabilidad laboral como institución acarrea la existencia de causa justificada como pilar del despido legitimo y , en concordancia, proscrib el eventual despido sustentado únicamente en la arbitrariedad del empleador. Concluye en consecuencia que la estabilidad en el empleo es contrario al despido ad notum,

despido que se fundamenta únicamente en la voluntad del empresario como elemento legitimador del despido .

Tanto la constitución como la literatura , así también el marco normativo peruano , convenios suscritos y acuerdos de carácter internacional, se muestran de acuerdo en que la vulneración, violación y no respeto al derecho a la estabilidad o la salvaguarda frente al arbitrario despido , cuenta como reparación la indemnización o la reposición en el trabajo, así lo establece expresamente la norma treinta y cuatro de la L.P.C.L (STC Exp. 05650-2009-pa/tc, 31 de agosto de 2010)

Castillo y otros (s.f) señalan que en la literatura se acepta que trabajo como derecho tiene dos aspectos , el específico y otro genérico.En el genérico todo ser humano tiene derecho a obtener un empleo por lo cual el Estado deberá trabajar en programas o políticas que ayuden a la creación de empleo; en el específico se debe mirar a la conservación del trabajo, siendo esto un aspecto relacionado a la estabilidad en el empleo, en donde el empleado puede ser desvinculado por medio del despido si concurre un motivo justo denunciada por el empleador, proscribiendo el arbitrario despido.

Sanchez (2016) señala que en el derecho del trabajo, la indemnización, no debe entenderse como la íntegra reparación del daño realizado al empleado, sino como una retribución económica concedida al empleado como efecto del perjuicio ocasionado por la conducta del empresario. En el derecho laboral la indemnización cumple el rol de aliviar, mediante un monto de dinero, las afectaciones patrimoniales no positivas ocasionadas a la esfera del trabajador.

El T.C. ,refiriéndose a la indemnización por arbitrario despido, en la sentencia 5650-2009,.señala que existen dos maneras de proteger al trabajador en contextos de un arbitrario despido , a opción del empleado y de carácter excluyente : Indemnización y reposición. Ambas se habilitan cuando el despido se haya originado, entre otros elementos, sin tener en consideración una motivación relacionada al comportamiento o desempeño laboral del empleado que lo amerite.

Gutierrez (2017) ,comentando la Casación trece mil trescientos diecinueve-dos mil quince, Callao: Despido ilegítimo, en todos los casos, trae como consecuencia daños sujetos a resarcimiento económico, indemnización. La reposición del

empleado al puesto de trabajo no es impedimento para demandar indemnización por daños originados de un despido no legítimo.

Se ha normalizado la posición en los marcos normativos laborales de incluir límites al poder de despido por parte del empresario en aras de evitar que este se ejecute de modo arbitrario, por ello se ha especificado la obligatoriedad de que exista un motivo justo para el despido y, de no concurrir, dicho acto carece de validez y eficacia. (Cuba,2017)

Olea y Casas (1995) por su parte señala que el ordenamiento actúa contra el despido que no tenga como base una justa causa con la consecuencia de nulidad o ineficacia del despido generando ya sea una indemnización punitiva o compensatoria al trabajador o su reposición en el puesto de trabajo.

I.3.2. TRABAJADORES DE CONFIANZA

I.3.2.1. DEFINICIONES

Según De Buen (s.f) definir al trabajador de confianza es una tarea difícil. Se puede conceptualizar como aquel trabajador con características poco ordinarias y un diferente tratamiento con respecto a determinados derechos en comparación con los trabajadores ordinarios.

Alva (2014) y Barajas (1992) coinciden en que por motivos de lealtad, jerarquía y naturaleza de la actividad que desempeñan en una empresa, el trabajador de confianza es aquel que está revestido de representatividad y responsabilidad en sus obligaciones, lo que lo vincula íntimamente al objetivo de la empresa o a los intereses privados de aquel o aquellos que lo contrata.

Blancas (2013) sostiene afirmativamente que el empleado de confianza esta dentro de una subclasificación exclusiva dentro de los colaboradores de la empresa, en fundamento de las labores o funciones que realiza, apoyando directamente con el empresario en la organización, dirección y administración de su actividad económica.

1.3.2.2. DIMENSIONES

1.3.2.2.1. RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL

Barassi (1953) manifiesta que la estabilidad es aquella permanencia garantizada por el marco jurídico, lo que origina un tratamiento diferenciado a quien reúna determinadas circunstancias, trayendo la exigencia de limitar el poder de finalizar la relación, es decir un salvaguarda jurídico. La permanencia es un remanente de la estabilidad.

La Pouble (1998) afirma que aquello denominado como estabilidad laboral es un principio que brinda la característica de perenne al vínculo de trabajo y hace que su culminación dependa de la decisión del empleado y de manera exclusiva del empleador cuando se presenta el no cumplimiento grave de las obligaciones del empleado y de circunstancias independientes a la voluntad de las partes del vínculo que hagan la continuación insostenible.

Cuba (2017) concluye que la estabilidad tiene como fin brindar a los empleados garantías y salvaguardarlos frente a la inestabilidad, darles la protección de un ingreso que les faculte conservar la fortaleza de su centro familiar; empero, esto no quiere decir que el empleador no cuente con la posibilidad de terminar la relación laboral, esta se puede dar siempre que el empresario justifique esta decisión

Paredes (s.f) señala que la continuidad en el trabajo es la traducción de la estabilidad laboral, que el vínculo laboral que un individuo cuenta con su empleador no culmine sin motivo alguno de manera súbita.

Norma veintisiete de la Constitución política del Perú: La ley otorga debida protección contra el despido arbitrario

Chaname (2009) señala que se ha advertido una serie de excesos entre el empresario y el trabajador, es por ello que se optó por instaurar un marco normativo que proteja al empleado; sin embargo, se puede observar que no se ejecuta ni respeta creando un contexto crítico para el empleado en el Perú.

En nuestro marco normativo tenemos la L.P.C.L que señala en el artículo diez que el periodo destinado a la prueba del empleado es de medio año para empleados de confianza y una vez culminado el trabajador adquiere la protección frente al arbitrario despido

En el mismo cuerpo normativo ubicamos en el artículo 16 las causas por las cuales el contrato de trabajo concluye en donde se menciona al despido solo en las formas y contextos habilitados por la ley y que la culminación del vínculo laboral se debe dar por objetiva causa, en las formas y casos habilitados por la LPCL.

En su artículo 22 de la LPCP se establece para que un trabajador, con jornada ordinaria, sea despedido es necesario que se presente una justa causa preestablecida en la ley y correctamente verificada. Esta causa puede estar referida al comportamiento o capacidad del empleado siendo la demostración obligación del empresario dentro del proceso judicial que el empleado pudiera desarrollar para cuestionar su despido.

1.3.2.2.2. DERECHOS LIMITADOS

Los empleados de confianza en relación con los trabajadores ordinarios no cuentan con ciertos derechos a nivel legal, como el derecho a la sindicalización, derecho a la retribución de horas con carácter de extras ni están supeditados a la jornada laboral ordinaria.

Para ejercer derechos colectivos (ser parte de un sindicato), el marco legislativo laboral exige ser empleado de la empresa, profesión, oficio o actividad que corresponda dependiendo el tipo de sindicato; no ser un empleado de confianza o de dirección, salvo que el estatuto precise lo contrario y no estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito. .(Artículo doce, TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.S. N° 010-2003-TR)

Están eximidos de la máxima jornada, y por ende, no contarán con derecho a la retribución de horas con carácter de extras: a. Los empleados de dirección. b. Los empleados que no se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata. Son aquellos empleados que cumplan sus obligaciones y funciones o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes. c. Los empleados que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia. Se consideran como

tales a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad. d. Trabajadores de confianza no sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo (Artículo 5º, TUO D.Leg. Nº 854 (D.S. Nº 007- 2002-TR de 4.7.2002), Artículos 10º y 11º, D. S. Nº 008-2002-TR (4.7.2002), modificado por el D.S. Nº 012-2002-TR (9.8.2002) y artículo 43º TUO LPCL D.S. Nº 003-97- TR (27.3.97))

A nivel jurisprudencial, la estabilidad en lo laboral de los empleados de confianza que se ejerce mediante una debida protección frente al arbitrario despido ha ido variando. En un inicio otorgándole únicamente indemnización y excluyéndolo de la restitución hasta, actualmente, solo considerar aquellos que iniciaron sus labores como trabajadores ordinarios y posteriormente fueron adquirieron la calidad de empleado de confianza o de dirección, como se menciona en el septimo pleno jurisdiccional supremo en materia laboral.

1.3.2.2.3. VINCULO ESPECIAL

El Decreto Supremo 003-97-TR (L.P.C.L) señala en su artículo cuarenta y tres que son empleados de confianza , quienes desempeñan sus funciones en contacto directo y personal con el empresario o personal de dirección, obteniendo entrada a información exclusiva sobre la industria, comercio o profesión , en conclusión datos de característica reservada. Así también, quienes sus informes u opiniones son presentados directamente a los empleados de dirección apoyando a la elaboración de decisiones en la empresa..

Romero (1984) indica que .en la LFT la sub división vierte sus efectos también a los empleados de confianza, ya que crea una clasificaicon de mayor jerarquía que cataloga como “representantes del empleador, que acarrea limites a sus derechos particulares en temas de participación en las utilidades que no les otorga a los representantes y se limita para los demás trabajadores de confianza. La expresión “de confianza” asumiendo a los que no porten esa denominación no son confiables, por lo que serían trabajadores “de desconfianza”. Hay, por supuesto, otras clasificaciones que atienden a la duración del vinculo de trabajo por plazo no determinado; por tiempo determinado; por obra determinada; en función de la temporalidad suele utilizarse la expresión: “empleados de plantel”, o “ empleados eventuales o termporales.

García (1999) precisa que la jurisprudencia de España establece que la exclusión de los cargos directivos (hoy “relaciones laborales especiales”) de la relación laboral común debe entenderse “restrictivamente”, debido al carácter tuitivo del Derecho Laboral, por lo cual es fundamental la distinción entre funciones de “dirección de empresa” y funciones de “dirección técnica”, puesto que a las primeras corresponde conceptuarlas como “directivas”, pero no a las segundas. Confirma el carácter de excepción que deben tener los cargos del personal de “alta dirección”. El alto directivo es la exclusión a la regla general”, que como tal ha de ser interpretada restrictivamente. La presunción juris tantum, pues, en favor del contrato de trabajo de directivo común. El directivo común, en España, está sujeto a las normas generales del estatuto de los empleados y en dicho grupo se incluye a los trabajadores, normalmente intelectuales, altamente cualificados, con mando en la empresa, aunque no alto.

El Tribunal Constitucional concluye que el nombramiento en un puesto de confianza es un acto administrativo por el cual un individuo asume cargos de responsabilidad directa de confianza con característica temporal, lo cual es ajeno al hecho de que entre las partes pueda o no existir un vínculo laboral de naturaleza no determinada, como sucede en caso traído a colación, pues la culminación de la relación laboral resulta de la confianza retirada, y ello no significa una violación o no respeto del derecho al trabajo del demandante (STC. Exp. N° 003397-2015- PA/TC, 19 de octubre de 2016)

1.3.3.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

Castillo (2002) en su tesis “Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa” publicado en Bogotá, manifiesta que un marco normativo que tiene como finalidad salvaguardar al empleado y no cuenta con una estipulación correcta para ambas partes referido a la facultad de culminar la relación de trabajo pone en peligro dicho fin, que debe tener el Derecho Laboral, el cual, no debe solo ser el salvaguardar los derechos del empleado, sino también, el promocionar y estimular la creación de puestos de trabajo. Por esta razón en Colombia, la negativa a la culminación del vínculo o la relación laboral por mera decisión del empleador, esta otorgada justamente por el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo.

Concha (2014) en su tesis para alcanzar la denominación profesional de magister en derecho de la empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el título “Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional” publicado en Lima-Perú. Concluye en que la ausencia de regulación de la culminación del vínculo de carácter laboral de los empleados de confianza por pérdida de la misma, origina la necesidad de formular una solución normativa en donde se precise que la confianza perdida no constituye justa causa de despido; empero, para los empleados de confianza, designados directamente, acarrea la culminación del vínculo de carácter laboral siempre y cuando se haya indemnizado por despido arbitrario.

Ulloa (s.f), en el Despido Libre de los Trabajadores de Confianza, sobre las resoluciones del T.C respecto a los empleados de confianza del segmento privado en donde resuelven que no les correspondería ningún tipo de estabilidad laboral (relativa o absoluta), manifiesta que su apreciación corresponde en insistir que la confianza retirada como causa de despido no es un derecho del empresario o que este llegue a ser legal en el régimen privado. Señala que el despido en base al retiro de confianza debe traer como consecuencia una retribución al trabajador que le permita sobreponerse a la finalización del vínculo laboral y respete el núcleo de su derecho al trabajo reconocido en la Constitución.

Sánchez (2016) manifiesta que la confianza retirada como causal de extinción del vínculo laboral, en numerosos contextos, es un procedimiento lleno de consideraciones subjetivas ya que la pérdida de la misma origina que el vínculo sea insoportable, fundamento por el cual se recomienda comunicar el retiro de confianza conjuntamente con el pago de indemnización por arbitrario despido y pago de beneficios de característica social devengados

I.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo la modificación del art. 43 del T.U.O del D.L 728 contribuye a limitar el arbitrario despido en trabajadores de confianza del sector privado?

I.5. JUSTIFICACION.

En la actualidad , producto del septimo acuerdo jurisdiccional en materia laboral , los empleados de confianza no cuentan con derecho a la estabilidad en el trabajo ya que frente a un eventual despido arbitrario no existe ningún tipo de resarcimiento. Previo a este acuerdo la decisión jurisprudencial estaba dividida, el Tribunal Constitucional otorgaba protección relativa en los casos de culminación del vinculo laboral por causal de retiro de confianza o confirmaba la extinción sin ningún resarcimiento.

De conformidad con ello, a nivel pragmático, el retiro de confianza extingue eficazmente el vinculo laboral , sin embargo su aplicación no es del todo aceptada por la doctrina. Este trabajo tiene como finalidad exponer criterios adecuados vinculados a los empleados de confianza y la culminación del vinculo de caracter laboral por confianza retirada ,otorgar argumentos que contribuyan a la adecuada apreciación del derecho de la estabilidad laboral , derecho al trabajo y protección frente al arbitrario despido y con ello menguar el daño que ha producido o pudiese suscitar los actuales acuerdos jurisdiccionales respecto a la situación laboral de los empleados de confianza.

El hecho de especificar en la norma una figura, como la indemnización para los empleados de confianza y de Dirección , que represente la debida protección que proclama el artículo 27 de La Constitución, supondría obligatoriamente un acápite que los jueces deberían en tener en cuenta para la resolución de sus sentencias. Además del hecho de acabar con la incertidumbre jurídica en la que están tanto trabajadores de confianza como sus empleadores; que si bien el T.C. y el VII pleno han dado su opinión respecto a este tema , esto no genera una seguridad jurídica ya que no es vinculantes y por el hecho de ser ,las conclusiones de estos, abiertamente discordantes a la Constitución y nuestro marco legal actual ,lo cual supondrían un futuro apartado de los jueces de estas propias conclusiones.

I.6. HIPOTESIS

Conforme Arias citado por Bernal (2010), la hipótesis es aquella deducción relacionado a elementos empíricos y conceptuales, sus vínculos mutuos, que se

origina más allá de los sucesos y experiencia adquirida, con la finalidad de alcanzar una mayor entendimiento de los mismos.

La hipótesis del trabajo de investigación presente es :

“La modificación del artículo 43 del D.L. 728 limitaría el arbitrario despido en los trabajadores de confianza del sector privado”

I.7.OBJETIVOS

I.7.1. Objetivo General

Sugerir la incorporación del inciso a en el Art. 43 del t.u.o del DL 728 para limitar el arbitrario despido en los trabajadores de confianza del sector privado

I.7.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual del arbitrario despido en los empleados de confianza del sector privado
- Individualizar los factores influyentes en el arbitrario despido en los empleados de confianza del sector privado
- Diseñar la modificación del Art. 43 del t.u.o del DL 728 para limitar el arbitrario despido de los empleados de confianza del sector privado

II. MATERIAL Y MÉTODO

II.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Descriptiva

Hernández (2014) manifiesta que en las investigaciones descriptivas se intenta especificar las características, propiedades y perfiles de comunidades, personas, conjuntos, procesos, cosas u otro fenómeno que se sujete a un análisis. Dicho de mejor manera, se busca medir o recoger datos de manera no dependientes o conjunta respecto a conceptos o variables a las que se menciona más no señalar como éstas se vinculan

Propositiva

Ramírez (2017) menciona que es un proceso dialéctico que hace uso de múltiples técnicas y procedimientos con el objetivo de determinar y solucionar cuestiones importantes. Tiene como fin impulsar y generar la investigación científica con pilar para la educación integral de los profesionales.

Diseño de la Investigación

- **No experimental:**

Hernández (2004) señala que en este tipo de investigación las variables no son manipuladas de manera deliberada. Se fundamenta en la observación de sucesos tal y como se manifiestan en su contexto natural para estudiarlos más adelante. Aquí no existe condiciones ni estímulos a los que se exponga los sujetos estudiados, solo son observados.

- **Explorativo**

Ibarra (2011) señala que son aquellas que buscan otorgar un panorama integral, de modo aproximativo, sobre una realidad determinada. Se realiza exclusivamente cuando el asunto elegido no se ha explorado ni reconocido mucho, y especialmente, cuando sobre este es complicado formular hipótesis precisas o de determinada generalidad. Estas investigaciones sirven para incrementar el porcentaje de familiaridad con sucesos poco conocidos, adquirir datos respecto a la posibilidad de realizar un estudio más completo sobre un contexto real de la vida real, estudiar inconvenientes del comportamiento humano que se cataloguen como importantes en determinada área profesional, individualizar conceptos o variantes promisorias, establecer prioridades para estudios siguientes o recomendar afirmaciones verificables.

- **Descriptiva**

Bernal (2010), manifiesta se considera como investigación con diseño descriptivo aquella en que, como menciona Salkind se comenta los caracteres o rasgos del contexto o suceso estudiado.

Según Cerda,(s.f) comúnmente se señala la palabra describir como la acción de reproducir, representar o figurar seres vivos u objetos. Se debe describir hechos o cosas, es decir, características que las hacen identificables para los demás.

- **Correlacional**

Para Salkind, citado por Bernal (2010), señala que el estudio correlacional tiene como fin exhibir o analizar el vínculo entre variantes o productos de estas.

Bernal (2010) comentando a Salkind menciona que en concordancia con el autor, uno de los temas fundamentales respecto al estudio correlacional es analizar vínculos entre variantes o el producto de estas, em pero no esclarecer que una de origen a la otra. Es decir, se analiza vinculación y no relaciones causalistas.

- **Causal**

Bernal (2010) señala que el estudio causalista para la mayoría de diestros es el ejemplar de un estudio no experimental. Este tipo de investigación tiene como fin la demostración de la hipótesis e indaga que lo concluido desemboque en la creación de leyes o principios científicos

II.2. Población y muestra

- **Población**

En conformidad Fracica, citado por Bernal (2010) población es el grupo de todas las piezas a los que se dirige la investigación.

Asi mismo, Jany, citado por Bernal (2010) menciona es los individuos o elementos en su totalidad que cuentan con determinados aspectos parecidos y sobre aquellos que se quiere realizar una inferencia

En el trabajo en mención nuestra población estará conformada por los jueces y Especialistas en Derecho Laboral.

CUADRO ESTIMADO DE ABOGADOS REGISTRADOS EN EL ICAL POR ESPECIALIDAD

Especialidad	Cant.	%
Penal	3297	40.00
Civil	2474	30.00
Laboral	824	10.00
Administrativo	412	5.00
Comercial	247	3.00
Constitucional	247	3.00
Ambiental	165	2.00
Notarial	412	5.00
Tributario	165	2.00
Total	8243	100.00

Población: Jueces y Especialistas en Derecho Laboral

Jueces laboralistas y de trabajo: 21- 3%

Especialistas en derecho Laboral: 824 – 97 %

Total: 845 -100%

- **Muestra:**

Conforme a Bernal (2010), muestra es el segmento de la población que se elige, y de donde se consigue los datos para desenvolvimiento del análisis y de la cual se realizaran la medición y observación de las variantes estudiadas.

En el caso presente, la muestra se obtendrá de la siguiente manera:

Se aplicara la siguiente formula

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z	1.96 Valor al 95% de confianza
P	0.15 Probabilidad conocida
Q	0.85 Valor (1-P)
E	0.05 Error máximo permisible
N	845 Valor de la población

Resultado :

Jueces: 5-3%

Especialistas en derecho laboral: 155-97%

Total: 160 -100%

La muestra es de 160 personas, de la cual se ha considerado 5 Jueces Laboralistas o de Trabajo y 155 especialistas en derecho laboral.

II.3. Variables y operacionalización

II.4. Escenario de estudio:

El escenario de estudio es, la constitución, la jurisprudencia del T.C, jurisprudencia laboral, el decreto legislativo 728, como su T.U.O de L.P.C.L.

II.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica Entrevista

Bernal (2010) sostiene afirmativamente que esta técnica radica en agrupar datos por medio de un proceso directo de comunicación entre entrevistados y entrevistadores, en donde el entrevistado responde a temas , establecidas con antelación en concordancia a la dimensiones que se buscan analizar, señaladas por el entrevistador

Instrumento Encuesta

Según Madrigal, y otros (2009) mencionan es que este instrumento, de carácter cuantitativo, estriba en un estudio hecho sobre una muestra de individuos, representantes de un colectivo más grande que se realiza en el contexto de la cotidianidad, haciendo uso de procedimientos con un estándar de interrogación con el objeto de obtener medidas cuantitativas sobre un mayor número de caracteres objetivos y subjetivos de la población. Esta técnica tiene como fin adquirir datos de indefinida estadística.

II.6. Procedimientos para la recolección de datos

Los datos obtenidos en las fuentes antes mencionados, serán analizados y comparados entre sí, además se verificarán su validez y rigurosidad de las fuentes

y la información obtenida. Para que constituyan un criterio respecto a la norma que se quiere proponer

II.7. Procedimiento de análisis de datos

La información se analizarán por medio de herramientas informáticas como Spss, Excel y otros softwares especializados en estadística.

II.8. Criterios éticos

- **Consentimiento informado:** Se informara a los participantes de la presente investigación sobre la forma y fondo de cómo se realizará, quienes deberán manifestar su consentimiento para proseguir a realizar la entrevista o encuesta.
- **Voluntariedad:** nadie está obligado a participar de la presente investigación. Todos aquellos que lo hagan será posterior al debido consentimiento de hacerlo, este criterio será plasmado a través de la firma del participante.

II.9. Criterios de rigor científico

- **Neutralidad:** El estudio a colación tiene como finalidad ser un trabajo serio, con criterios objetivos y subjetivos que no alteren las pruebas ciertas. Con la finalidad de no alterar a conveniencia los resultados que pueda producir la presente investigación.
- **Confirmación:** el desarrollo de la investigación, contara con la aprobación o reforzamiento de personas, que en criterios de investigación cuenten con autoridad para poder afirmar o negar las ideas plasmadas.

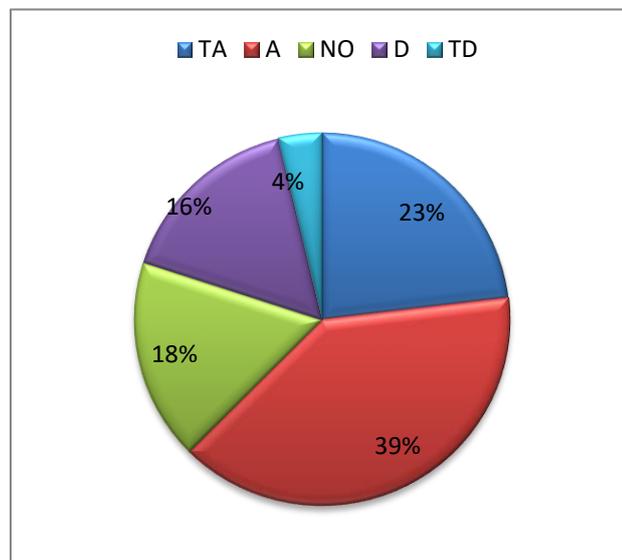
III. RESULTADOS

III.1. Resultados en tablas y figuras

1. ¿Considera usted que la Ley 728 (Ley de competitividad y Productividad Laboral) señala la indemnización por despido arbitrario?

DESCRIPCION	Fi	%
TA	37	23.125
A	63	39.375
NO	28	17.5
D	26	16.25
TD	6	3.75
TOTAL	160	100

Fuente: El Autor

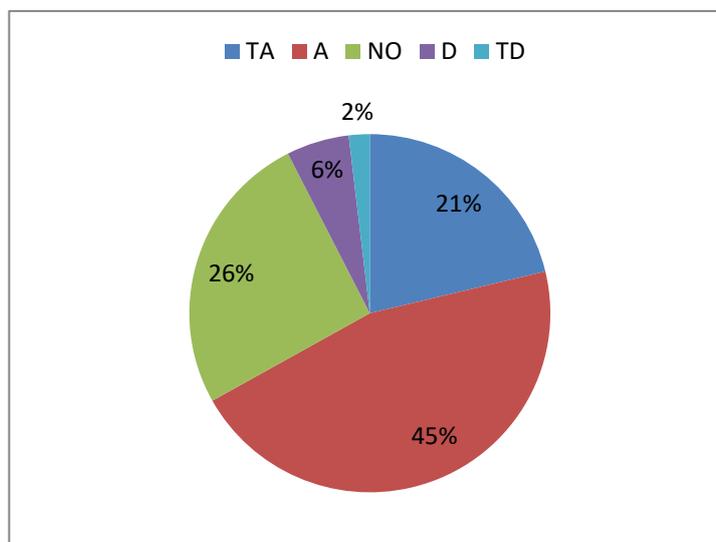


En consideración a la pregunta si Considera que la Ley 728 (Ley de competitividad y Productividad Laboral) señala la indemnización por despido arbitrario, los resultados fueron: un 39% están de acuerdo, un 23% esta totalmente de acuerdo y un 16% no están de acuerdo, pero un 4% se encuentran en un total desacuerdo por otro lado un 18% no opinan.

2. ¿Considera usted que los tratados de la OIT dan cabida a la indemnización por despido arbitrario?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	34	21.25
A	73	45.63
NO	41	25.63
D	9	5.63
TD	3	1.88
TOTAL	160	100.00

Fuente: El Autor

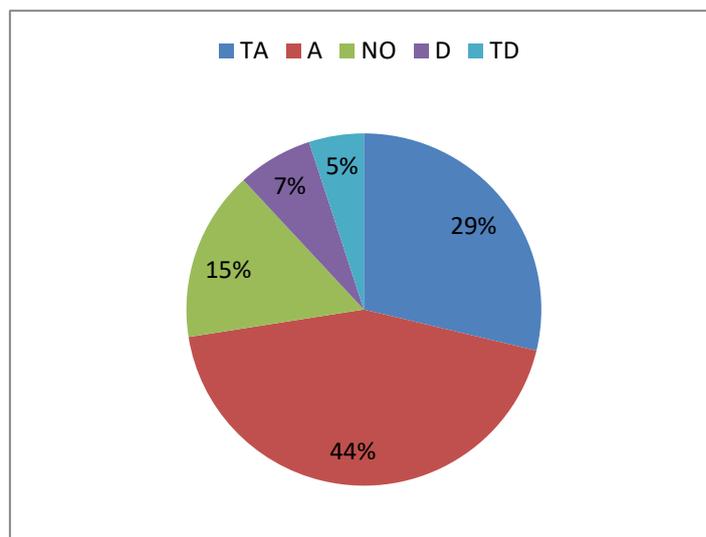


Con respecto a la pregunta si Considera **que los tratados de la OIT da cabida a la indemnización por despido arbitrario**, los resultados fueron: un 45% están de acuerdo, un 21% esta totalmente de acuerdo y un 6% no están de acuerdo, pero un 2% se encuentran en un total desacuerdo por otro lado un 26% no opinan.

3¿Considera usted que lo regulado por la OIT respecto a la protección frente al despido arbitrario es exigible en nuestro sistema jurídico?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	46	28.75
A	70	43.75
NO	25	15.63
D	11	6.88
TD	8	5.00
TOTAL	160	100.00

Fuente: el autor

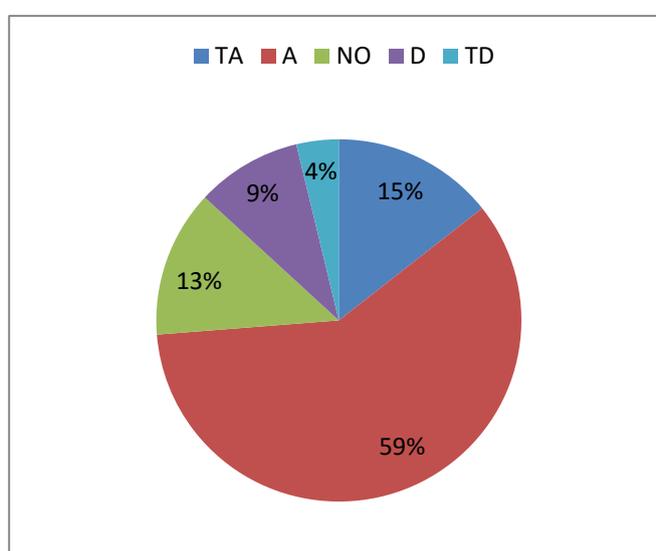


Con respecto a la pregunta si Considera que lo regulado por la OIT respecto a la protección frente al despido arbitrario es exigible en nuestro sistema jurídico, los resultados fueron: un 44% están de acuerdo, un 29% esta totalmente de acuerdo y un 7% están desacuerdo, pero un 5% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 15% no opinan.

4. ¿Considera usted que nuestra jurisprudencia reconoce a la indemnización como un medio de protección frente al despido arbitrario?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	23	14.38
A	95	59.38
NO	21	13.13
D	15	9.38
TD	6	3.75
TOTAL	160	100

Fuente: El Autor

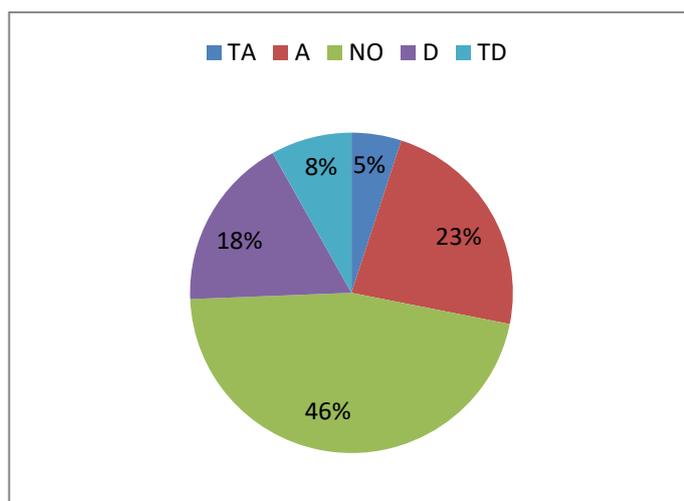


Con respecto a la pregunta si Considera que nuestra jurisprudencia reconoce a la indemnización como un medio de protección frente al despido arbitrario, los resultados fueron: un 59% están de acuerdo, un 15% esta totalmente de acuerdo y un 9% están desacuerdo, pero un 4% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 13% no opinan.

5. ¿Considera usted que el alcance de la indemnización por despido arbitrario regulado en la Ley 728 abarca a los trabajadores de confianza del sector privado?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	8	5.00
A	37	23.13
NO	74	46.25
D	28	17.50
TD	13	8.13
TOTAL	160	100.00

Fuente: El Autor

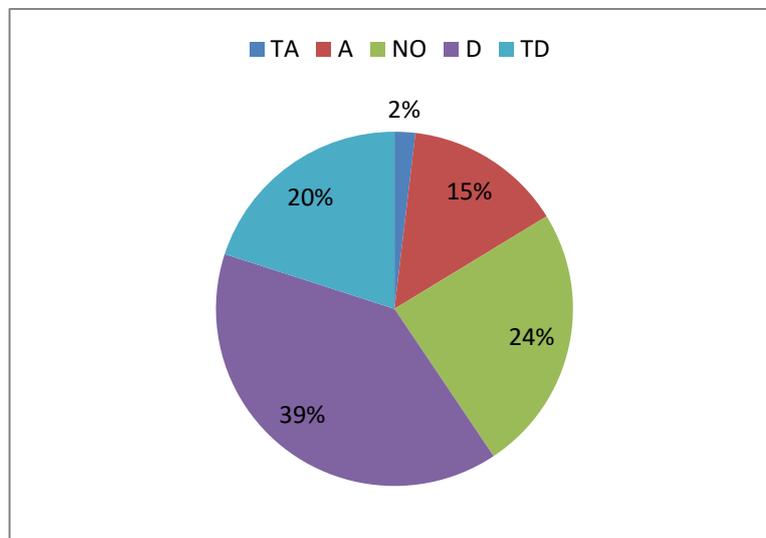


Con respecto a la pregunta si Considera que **el alcance de la indemnización por despido arbitrario regulado en la Ley 728 abarca a los trabajadores de confianza del sector privado**, los resultados fueron: un 23% están de acuerdo, un 5% esta totalmente de acuerdo y un 18% están desacuerdo, pero un 8% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 46% no opinan.

6. ¿Considera usted que nuestra jurisprudencia respecta al alcance de la indemnización por despido arbitrario sería correcto al negárselo a los trabajadores de confianza del sector privado?

DESCRIPCION	fi	%
TA	3	1.88
A	23	14.38
NO	39	24.38
D	63	39.38
TD	32	20.00
TOTAL	160	100.00

Fuente: El Autor

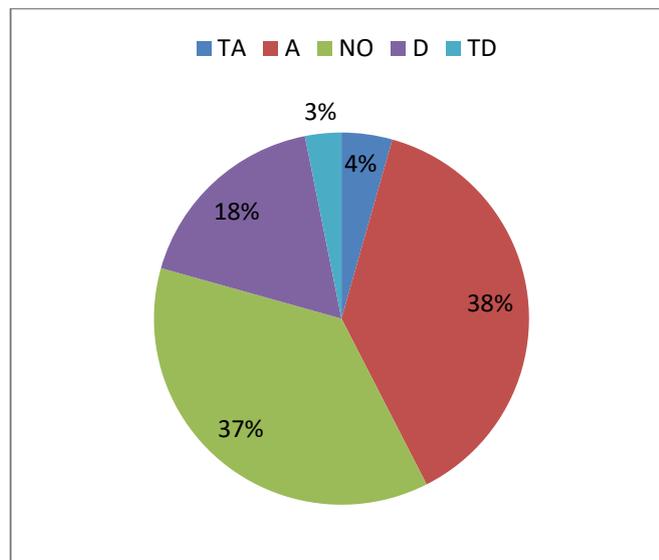


Con respecto a la pregunta si Considera que nuestra jurisprudencia respecta al alcance de la indemnización por despido arbitrario sería correcto al negárselo a los trabajadores de confianza del sector privado, los resultados fueron: un 15% están de acuerdo, un 2% está totalmente de acuerdo y un 39% están desacuerdo, pero un 20% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 24% no opinan.

7. ¿Considera usted que de la Constitución se puede inferir el alcance de la indemnización por despido arbitrario?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	7	4.38
A	61	38.13
NO	59	36.88
D	28	17.50
TD	5	3.13
TOTAL	160	100

Fuente: El Autor

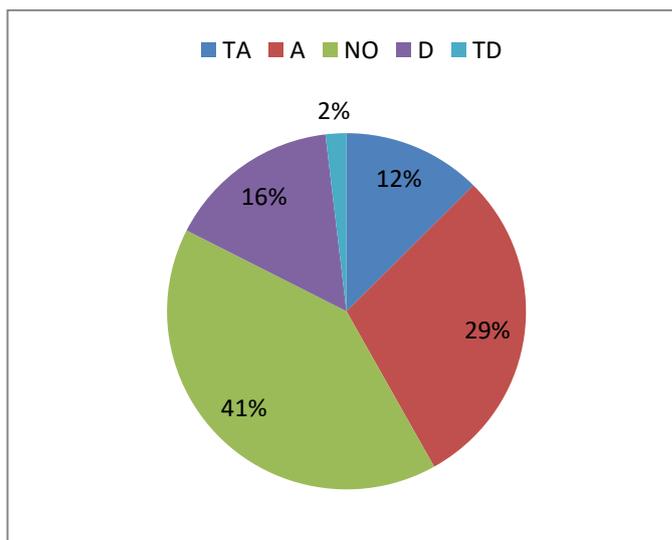


Con respecto a la pregunta si Considera que de la Constitución se puede inferir el alcance de la indemnización por despido arbitrario, los resultados fueron: un 38% están de acuerdo, un 4% esta totalmente de acuerdo y un 18% están desacuerdo, pero un 3% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 37% no opinan.

8. ¿Considera Usted que la jurisprudencia en materia laboral contribuye a la inestabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	20	12.50
A	47	29.38
NO	65	40.63
D	25	15.63
TD	3	1.88
TOTAL	160	100.00

Fuente: El Autor



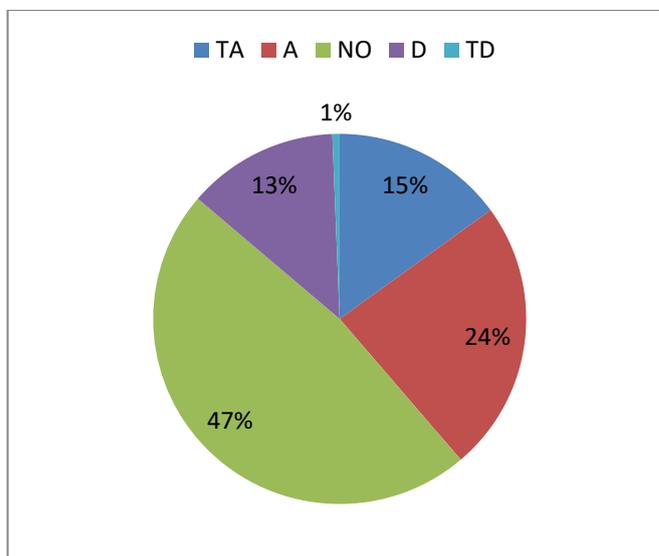
Con respecto a la pregunta si Considera que la jurisprudencia en materia laboral contribuye a la inestabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado, los resultados fueron: un 29% están de acuerdo, un 12% esta totalmente de acuerdo y un 16% están desacuerdo, pero un 2% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 41% no opinan.

9. ¿Considera usted que el VII pleno jurisdiccional en materia laboral contribuye a la inestabilidad laboral?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	24	15.00
A	38	23.75
NO	76	47.50

D	21	13.13
TD	1	0.63
TOTAL	160	100

Fuente: El Autor



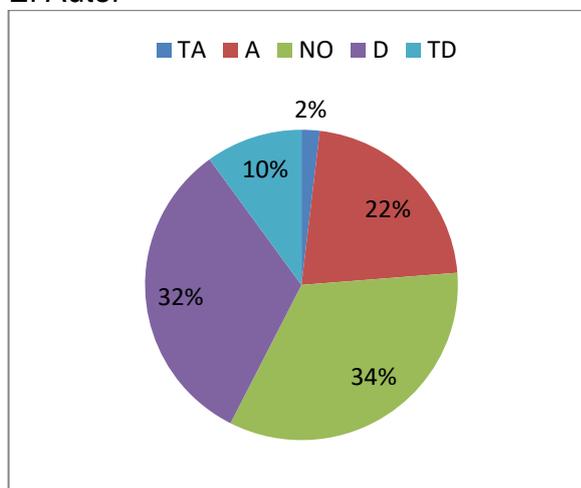
Con respecto a la pregunta si Considera que el VII PLENO JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL contribuye a la inestabilidad laboral, los resultados fueron: un 24% están de acuerdo, un 15% esta totalmente de acuerdo y un 13% están desacuerdo, pero un 1% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 47% no opinan.

10. ¿Considera usted que la diferenciación respecto a las obligaciones y derechos de los no trabajadores de confianza en relación con los trabajadores de confianza realizada por la ley 728 ,es fundamento suficiente para limitar los derechos de estos últimos?

DESCRIPCIÓN	fi	%
TA	3	1.88
A	35	21.88

NO	54	33.75
D	52	32.50
TD	16	10.00
Total	160	100

Fuente: El Autor



Con respecto a la pregunta si Considera que la diferenciación respecto a las obligaciones y derechos de los no trabajadores de confianza en relación con los trabajadores de confianza realizada por la ley 728 ,es fundamento suficiente para limitar los derechos de estos últimos, los resultados fueron: un 22% están de acuerdo, un 2% está totalmente de acuerdo y un 32% están desacuerdo, pero un 10% se encuentran en un totalmente desacuerdo por otro lado un 34% no opinan.

III.2. Discusión de resultados

Con base en la información encontrada en la pregunta N° 1 , tabla N° 1 , observamos que un 39.37 % se encuentra de acuerdo, respecto si se considera que la Ley 728 señala la indemnización por despido arbitrario, lo que se corrobora con lo mencionado por Concha (2014) en su trabajo académico titulado “ Analisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Consitutcional”, en la que señala que el Perú , la estabilidad laboral es la relativa impropia , por ende frente al despido arbitrario del trabajador corresponde como medio de protección la indemnización, contando como excepción únicamente el

despido nulo; asimismo, Coaguila (2016) en su tesis denominada “ El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013”, concuerda al mencionar que la ley se ha encargado de brindar una “ adecuada protección contra el despido Arbitrario” , la misma que fue tratada por medio del T.U.O de la L.P.C.L la cual señala que para un arbitrario despido o sin haber manifestado causa se le reconoce al trabajador el pago de una indemnización acorde con los años de antigüedad en el trabajo.

En concordancia con lo obtenido en la Tabla 2 , advertimos que un 45% se encuentra de acuerdo , respecto si considera que los tratados de la OIT da cabida a la indemnización por arbitrario despido, esto se relaciona a lo dicho por Coaguila (2016) en su tesis “ El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013”, en la que atentamente señala que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) , por medio del acuerdo 158, sentencia que la relación laboral se extinguirá únicamente cuando concurra causa justa vinculada con su capacidad , conducta o fundamentada en necesidades de desarrollo y desempeño de la Empresa.

Respecto a la Tabla N° 5 , observamos que un 23% se encuentra de acuerdo, en relación a la pregunta si considera que el alcance de la indemnización por despido arbitrario regulado en la Ley 728 abarca a los empleados de confianza del sector privado, manifestado una clara aceptación y concordancia con lo señalado por **Concha (2014)** en su trabajo de investigación “ Analisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional” al manifestar que los empleados de confianza, según el artículo treinta y ocho de la L.P.C.L, les corresponde la indemnización frente a un eventual retiro de confianza, dado que esta no tiene calidad de justa causa de despido por nuestro marco normativo laboral. Asimismo guarda armonía con lo señalado por **Arque (2015)** en su tesis “ Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015” al afirmar que si bien los empleados de confianza guardan un vinculo laboral diferente al de los colaboradores subordinados ordinarios, ya que tiene su fundamento en la confianza que deposita el empresario en él y, una vez perdida, se origina una afectación al desempeño normal de la empresa, esta (el retiro de confianza) no está preestablecida como una causa de despido , y por ello el empleado cuenta con la potestad de ejercer su derecho de acción , en la vía ordinaria, y demanda una indemnización por arbitrario despido.

En la Tabla N° 6 , observamos que un 39% se encuentra en desacuerdo cuando se les pregunta si consideran correcto que nuestra Jurisprudencia niegue la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza del Sector Privado, a lo cual Gomez(2018) en su tesis “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional” afirma que el T.C, inicialmente tuvo una posición a favor de la protección de los empleados de confianza, disponiendo que el retiro de confianza si bien extingue el vínculo laboral no impide al trabajador ser indemnizado; asimismo concuerda Zapata(2015) en su tesis “ La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral N° 18450-2015” quien señala que la terminación de la relación laboral con un empleado de confianza del segmento privado debe sostenerse a las normas y procedimientos generales señalados para los empleados comunes . En concordancia con ello , para poder desvincular a un empleado de confianza , correctamente y sin incurrir en responsabilidad alguna, se deberá sujetar en las justas causas señaladas por la ley.

En concordancia con la Tabla N° 8 , se aprecia que el 29% se encuentra de acuerdo respecto a si consideran que la Jurisprudencia en materia laboral contribuye a la inestabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado, lo cual corrobora lo señalado por Aranda(2019) en su tesis “ La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingreso directamente al cargo” cuando comunica que en los últimos años ,tanto el T.C. como la Suprema Corte han optado por interpretar que al empleado de confianza despedidos por confianza retirada no le corresponde derecho a la reposición y la protección se reduce únicamente a la dación de una indemnización por arbitrario despido; esto se condice con lo dicho por Mejía (2019) en su tesis “Análisis del criterio de la Corte Suprema frente al despido arbitrario del trabajador de dirección y confianza de acceso directo, Lima 2017” cuando menciona que la posición de la Corte Suprema en la problemática del arbitrario despido de los trabajadores de confianza de acceso directo, infringe normas que tienen relación directa con el derecho al trabajo regulado en la Constitución. Asimismo Días y Heredia (2015) en su tesis titulada “ Empirismos Normativos y Empirismos Aplicativos en el retiro de confianza como causal de extinción de la relación laboral por parte del empleador al personal que ocupa cargo de confianza en la provincia de Chiclayo periodo 2014” afirma que dentro de la normatividad del Decreto Legislativo N° 728 no hay precepto que regula la confianza retirada como causal de despido o extinción del vínculo laboral , esta ha sido aplicada por la jurisprudencia y las diversas sentencias de las Cortes de Justicia , por lo qué sugiere el autor , es aquí donde se bifurcan los criterios con Aranda y Mejia , es necesario se incorpore dentro del Decreto Legislativo N° 728 , la causal de despido a los empleados de confianza alineando de este modo lo que se realiza en la realidad con lo que dice la ley.

III.3. Aporte práctico

PROYECTO DE LEY

Ley que tiene como fin alterar el artículo 43 del T.U.O. del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de Confianza

En aplicación del derecho de iniciativa legislativa previamente señalado por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y lo regulado por los artículos 75° y 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, se presenta a análisis del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL:

Ley que altera el artículo 43 del T.U.O. del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza

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 aquél las 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

“El retiro de confianza no es una causa justa de despido, pero extingue, excepcionalmente, el vínculo laboral si el trabajador ha sido designado de confianza desde el inicio de la relación y se haya indemnizado conforme al artículo 38 de este cuerpo normativo”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad, el trabajo cumple un papel importante en el origen y desenvolvimiento de las sociedades, para lo que es menester que su salvaguarda e incentivación por medio del ejercicio del derecho al trabajo en sus indistintas

aristas deban estar protegidas , con base a una legislación correcta y que se amolde a las diferentes actividades de concretización del trabajo.

Dentro de nuestro marco normativo , La Constitución del Perú en su artículo veintidós señala que “ el trabajo es un deber y un derecho . Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”

El derecho al Trabajo se desdobra en dos aristas. Una de ellas es la obligación de los Poderes públicos de generar las políticas necesarias para generar empleo y la otra, la de avalar la conservación del trabajo a quien lo tiene, salvaguardandolo contra terminaciones o extinciones sin fundamentos razonables , y , por tanto abusivas o arbitrarias. Es igual de transgresor al derecho al trabajo , el hecho de no contar con las políticas adecuadas para cubrir el desempleo para aquellas personas que alcanzan la edad para ejercerlo , como el hecho de que una vez conseguido se pierda el puesto de trabajo por motivos infundados o carentes de razón.

Asimismo el artículo veintisiete de La Constitución Política del Perú señala : “ La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. El derecho a la estabilidad en el empleo no debe ser entendido como un derecho absoluto es decir al sentido de pertenencia de un lugar de trabajo; sin embargo , se debe tener en consideración que la pérdida de este puesto donde se desarrolla el trabajo puede originar una deficiencia en el goce efectivo de este derecho , por lo que se es necesario que la extinción del vinculo laboral sea debidamente justificada.

Frente a ello la ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona de manera taxativa las formas de extinguir el vinculo laboral , entre ellas el despido. El despido será efectivo y no ocasionará responsabilidad posterior al empleador siempre y cuando este respete los procedimientos establecidos y se vea fundada en una causa justa establecida en Ley, la cuales están tipificadas de manera taxativa y vinculadas a la capacidad y conducta del empleado.

Ahora bien ,nuestro marco normativo en ninguno de sus acápite menciona la confianza retirada como causal de despido o de culminación del vinculo de trabajo. Por su Parte la Constitución únicamente excluye a los empleados de confianza del marco publico y no se pronuncia sobre lo concerniente a los empleados del marco privado; sin embargo en el dos mil dieciocho se emitió el Séptimo Pleno Jurisdiccional Previsional en Materia Laboral , el cual señala que a los empleados de confianza del segmento privado no les corresponde indemnización frente al despido arbitrario si este se fundamenta en un retiro de confianza , a menos que hayan ingresado inicialmente como trabajadores ordinarios y posteriormente hayan sido elevados como trabajadores de confianza. Este criterio es erroneo dado que en primer lugar transgrede el marco normativo vigente del D.L 728 que regula lo correspondiente a las relaciones laborales del Regimen Privado como lo concerniente a la tipicidad en la causalidad del despido asi como lo mencionado

al periodo de prueba , el cual señala que para los empleados de confianza el periodo de prueba es de seis meses y una vez superado, estos consiguen protección frente al arbitrario despido; en segundo lugar , extiende la situación jurídica -Laboral de los trabajadores de confianza del sector Publico frente al despido , para los trabajadores de confianza del sector privado , lo cual es incorrecto dado que aquella exclusión de los trabajadores del Sector Publico tiene fundamento en una norma restrictiva de derechos , la cual por su misma naturaleza se debe aplicar únicamente al contexto señalado por ella. Es por ello que el VII Pleno Jurisdiccional y Previsional en Materia Laboral no tiene fundamento alguno para poder integrar una norma que excluya a los empleados de confianza de la protección frente al despido arbitrario fundada en el retiro de confianza.

IV.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV.1.Conclusiones

- Referente al diagnostico se deduce que en actualmente la estabilidad laboral , la cual se refleja en la causalidad y la debida protección frente a la ilegalidad del despido , de los empleados de confianza del marco privado se ha visto vulnerada en gran medida por consecuencia del séptimo pleno jurisdiccional en materia laboral emitido en el 2018, el cual señala que a los trabajadores de confianza no le corresponde protección frente al arbitrario despido que argumente retiro de confianza, tal y como se percibe en los resultados obtenidos en la Tabla N° 9
- Tanto la Jurisprudencia como el VII pleno jurisdiccional en materia laboral son factores influyentes en el arbitrario despido de los empleados de confianza del sector privado. Tal y como se percibe en las Tablas N° 9 y 10 del presente trabajo.
- Se percibe que el D.L 728 no brinda una adecuada regulación respecto a los trabajadores de confianza y su relación con el empleador, lo que influye de manera negativa en la estabilidad laboral dada la insuficiente comprensión de este vínculo laboral por lo que es menester la pronta modificación del marco normativo para suplir esta deficiencia informativa .

- Se concluye que la diferenciación respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores de confianza en relación con los empleados ordinarios no es razón suficiente para limitar los derechos de los Trabajadores de confianza como la protección frente al despido arbitrario, por lo que es necesario modificar el artículo 43 del D.L 728 ,e implementar de manera expresa la protección frente al arbitrario despido frente a una eventual confianza retirada.

IV.2. Recomendaciones

- En aras de protección del derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad laboral ,protección frente al despido arbitrario, del marco normativo en su integridad y reafirmación de su vigencia ,debido a que este no hace ninguna distinción entre trabajadores de confianza y ordinarios en el sector privado ;y la aplicación de una norma restrictiva de derechos ,como es la inestabilidad de trabajadores de confianza del sector público, atenta contra el principio de no uso extensivo ni analógico de normas restrictivas; se recomienda seguir el curso ordinario del despido por causa justa para la desvinculación de los trabajadores de confianza y no incurrir en una discordancia normativa
- A los jueces no hacer una aplicación robótica de los criterios jurisprudenciales, hacer el análisis correspondiente atendiendo a la casuística en específico y respondiendo al marco normativo actual.
- Se recomienda la inaplicación del Séptimo Pleno Jurisdiccional en materia laboral por ser discordante con el marco normativo Constitucional y legislativo; y la inaplicación extensiva y analógica de la inestabilidad laboral para los trabajadores de confianza del sector público.
- Incorporar la modificación planteada en el proyecto de ley presentado en este trabajo para tener sustento legislativo y guardar una concordancia normativa y evitar decisiones que sean o que, en el mejor de los casos, parezcan arbitrarias al no tener ningún fundamento valido por no ser producto de fuente de derecho.

V. BIBLIOGRAFIA

- Acosta, H. (2015). El Tribunal Constitucional Dominicano: Desarrollo del principio de autonomía procesal. *Revista de Ciencias Jurídicas Volumen III*, 28-49.
- Acuña, A. (2014). *Funciones y competencias del Tribunal Constitucional Peruano (Tesis de Maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Agudo Valdez, M. (2015). *El despido como herramienta de reestructuración de las empresas y de las administraciones Publicas*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Altuve-Febres, F. (2010). El Juez Constitucional como Legislador Positivo en el Perú. *Revista Jurídica Piélagus*, 159-175.
- Amenta, P. (2015). *La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en Venezuela y sus pasos como Legislador Positivo, en uso de la autoproclamada: jurisdicción normativa (Tesis de Doctorado)*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.
- Angles, M. (2015). *Tribunal Constitucional: Un Cuarto Poder Neutro bajo la tesis de las sentencias interpretativas en el Perú (Tesis de Maestría)*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Arque Mozon, R. (2015). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno.
- Barassi, L. (1953). *Tratado del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Alfa.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Berríos, J. (2015). *El Control Jurisdiccional de la Constitucionalidad y la Política en Venezuela: Estudio sobre la Sala Constitucional (2000-2010) (Tesis de Doctorado)*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.
- Blancas Bustamante, C. (s.f). El derecho al trabajo y el despido arbitrario a proposito de una sentencia del tribunal constitucional. *Ius Et Veritas*, 275.
- Buen, C. (1996). *Ley Federal del trabajo. Analisis y Comentarios*. Mexico: Coleccion leyes comentadas.
- Cabanellas, G. (1964). *Contrato de trabajo. Parte General*. Buenos Aires: Libreros.

- Cáceres, J. (2014). El Control Constitucional en el Sistema Jurídico Peruano. *V Congreso Nacional de Derecho Procesal Constitucional*, 235-272.
- Cáceres, J. (2014). El Tribunal Constitucional y su desarrollo constitucional. *Pensamiento Constitucional n.º 19*, 231-250.
- Castaño, J. (2013). Análisis económico del activismo judicial: el caso de la Corte Constitucional colombiana. *Revista de Derecho del Estado n.º 31*, 119-160.
- Castillo Guzman , J., Abal Abarca, J., Barzola Ortiz, V., Diaz Quintanilla , R., Campos Torres, S., & Torres Diaz, G. (s.f). Elementos para el análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional sobre despido arbitrario. *Derecho & Sociedad*, 237.
- Castillo Lozano, M. (2002). *“Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa”* . Bogota.
- Chaname Orbe, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima: Jurista Editores.
- Coaguila Mita, E. (2016). *El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013*. Universidad José Carlos Mariategui. Moquegua.
- Concha Valencia, C. (2014). *“Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Concha Valencia, C. (2014). *título “Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Córdova, P. (2013). Autonomía procesal del Tribunal Constitucional y procesos constitucionales. *Gaceta Constitucional*, 321-332.
- Corrales Renata, O. (2015). *“La Libertad de Despido en el sector privado frente a nuevas formas de discriminación*. Sistema de Estudios de Posgrados Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.
- Cruzado, M. (2014). Sobre la naturaleza jurídica del Tribunal Constitucional Peruano. *Ipsa Jure n.º 24*, 63-79.
- Cruzado, M. (2015). Los overruling del tribunal constitucional peruano y la vulneración de los derechos al procedimiento preestablecido por ley y la seguridad jurídica. *Ipsa Jure n.º 30*, 173-190.
- Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario. Desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Juridica
- Del Carmen Quien, M. (2013). *Discrepancias teóricas y discordancias normativas en el despido de trabajadores de confianza y personal de dirección en la ciudad de Chiclayo en el año 2012*. Universidad Señor de Sipan. Pimentel.

- DEL RIO TIMANÁ, D. (2008). LA REPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO. *Revista de Derecho*, 309-322.
- Diaz Castañeda, L. (2016). *Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza del Sector Público sujeto al Régimen de la Actividad Privada*. Universidad Privada del Norte. Trujillo.
- Diaz Muñoz, D., & Heredia longa, S. (2015). *Empirismos Normativos y Empirismos Aplicativos en el retiro de confianza como causal de extinción de la relación laboral por parte del empleador al personal que ocupa cargo de confianza en la provincia de Chiclayo periodo 2014*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel.
- Eneque, A. (2015). *Análisis del alcance de las facultades del Tribunal Constitucional Peruano (Tesis de licenciatura)*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Eto, G. (2014). Una problemática no resuelta en la jurisdicción constitucional en latinoamérica ¿Tienen autonomía procesal los tribunales constitucionales? *Revista de la Universidad Privada San Juan Bautista*, 1-41.
- Ferro, V. (2012). La protección Frente al Despido en la Evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional . *DERECHO PUCP* , 471-494.
- Figueroa, E. (2013). La interpretación judicial de la ley ordinaria ¿facultad excesiva de los jueces del Poder Judicial o activismo del Tribunal Constitucional? *Ipsa Jure n.° 22*, 15-39.
- Figueroa, E. (2014). Dilemas de los jueces constitucionales: Necesarias aclaraciones a los roles de legislador positivo y negativo. *Ipsa Jure n.° 24*, 8-20.
- Figueroa, E. (2015). El Principio de Autonomía procesal. Notas para su aplicación material. *Ipsa Jure n.° 30*, 27-49.
- García, D. (2017). El precedente constitucional: extensión y límites. *Pensamiento Constitucional n.° 22*, 83-107.
- García, L. (2016). *La aplicación de la autonomía procesal desde la perspectiva de los asistentes judiciales de los juzgados constitucionales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2016 (Tesis de licenciatura)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- García, M. (1975). *Curso de derecho del trabajo*. Barcelona: Ariel.
- Gutiérrez, R. (2014). *Tribunal Constitucional en el Perú: elección y legitimidad*. Lima: Universidad César Vallejo SAC.
- Hernández Sampier, R. (2004). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Felix varela.
- Iglesias, F. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. Universidad de Huanuco. Huanuco.

- La Pouble, M. (1998). *Derecho Individual del trabajo*. Lima: Cultural Cuzco.
- Lupa, M. (2018). *La ejecución provisional de sentencia impugnada en el proceso de amparo provisional, conforma a las reglas de Brasilia (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Marceth, M., & Bogantes, G. (2006). *La pérdida de confianza como causal de despido en régimen jurídico laboral costarricense: Análisis doctrinario y Jurisprudencial*. Universidad Estatal a Distancia. San Jose.
- Moron Sanchez, W. (2017). *La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Mundaca, D. (2017). *La Declaración del Estado de Cosas Inconstitucionales en la Administración de Justicia: 2000-2016 (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Nieto, Á. (2017). *La Corte Constitucional Colombiana como Legislador en sentido positivo. Análisis dogmático, hermenéutico y práctico*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Olea, A., & Casas. (1995). *Deerecho del trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- QUINDE MELENDRES, M. (2013). *2DISCREPANCIAS TEOÓRICAS Y DIRCORDANCIAS NOMATIVAS EN EL DESPIDO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y PERSONAL DE DIRECCION EN LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL AÑO 2012*. PIMENEL.
- Ramírez, N. (2013). Creación de reglas procedimentales no debe ser mera autarquía. *Gaceta Constitucional*.
- Ramírez, N. (2014). Reflexiones a propósito de la denominada "Autonomía Procesal" del Tribunal Constitucional. *V Congreso Nacional de Derecho Procesal Constitucional*, 273-288.
- Rivas, J. (2008). *Análisis jurídico de la falta de una regulación específica del sujeto de trabajo denominado trabajador de confianza en la legislación guatemalteca*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Rodriguez, R. (2003). *La indebida ausencia del Derecho de Compensación a los trabajadores de confianza al servicio del Estado ante un despido injustificado del empleo*. Universidad Autonoma de Nuevo Leon. Mexico.
- Rojas Ruiz, O. (2012). *La gravedad dela falta como criterio habilitador para despdio laboral, caso concreto: injuria y faltamiento de palabra*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- ROMERO RODENAS, M. (1984). *RELACIONES LABORALES EN EL EMPLEO PUBLICO*. RIO DE JANEIRO.
- Sanchez Zapata, R. (2016). *Indemnizaciones Laborales.Tratamiento legal y casos practicos*. Lima: Gaceta Juridica.

- Sanchez Zapata, R. (2016). *El Despido en la Legislacion Peruana*. Lima: Gaceta Juridica.
- Solano Mata, & Damha Najjar. (2017). "El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jur. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Suárez, J. (2016). Juez Constitucional: Legislador Positivo. *Revista Principia Iuris*, 171-191.
- Trovão, P. (2015). Tribunal Constitucional - ¿Un legislador negativo o positivo? *Revista de Derecho UNED n.º 16*, 713-740.
- ULLOA MILLARES, D. (s.f). EL DESPIDO LIBRE DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. *IUS ET VERITAS* 43, 196-206.
- Urviola, Ó. (2014). Derecho Procesal Constitucional y Principios Procesales. *V Congreso Nacional de Derecho Procesal Constitucional*, 41-50.
- Zapata Tapia, D. (2015). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la casación laboral n.º 18450-2015*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chcialyo.
- Acevedo, J. (s.f.). *Trabajadores de confianza: ¿se les debe indemnizar ante un despido?* Obtenido de Info Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/trabajadores-de-confianza-se-les-debe-indemnizar-ante-un-despido/>
- CORTE SUPREMA PRECISA SITUACIÓN ANTE EL CESE DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA*. (3 de Setiembre de 2018). Obtenido de LA LEY : <https://laley.pe/art/6068/publican-vii-pleno-laboral-estas-son-las-conclusiones>
- Gutierrez, S. (6 de Julio de 2017). *Las 10 sentencias laborales más importantes en lo que va del 2017*. Obtenido de Legis.pe: <https://legis.pe/10-sentencias-laborales-mas-importantes-2017/>
- Ibarra. (26 de Octubre de 2011). *Tipos de Investigacion: Exploratoria, Descriptiva, Explicativa, Correlacional*. Obtenido de Metodologia de la Investigacion: <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- Madrigal, K., Marín, E., Mitrandá, L., Mora, M., Muñoz, M., Olaso, A., y otros. (2009). *La Utilización de la Encuesta en la Investigación Cuantitativa*. Obtenido de Proyectos Estudiantiles: http://www.ulacit.ac.cr/files/proyectosestudiantiles/239_investigacion%20cuantitativa.pdf

- Matute , C. (20 de Julio de 2018). *¿Quiénes son trabajadores de confianza?* Obtenido de El Universal: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/carlos-f-matute-gonzalez/nacion/quienes-son-trabajadores-de-confianza>
- Notimex. (5 de Noviembre de 2018). *Renuncian a la SHCP 70% más trabajadores de confianza que en 2012.* Obtenido de Uniradio Informa: <https://www.uniradioinforma.com/noticias/mexico/545744/renuncian-a-la-shcp-70-mas-trabajadores-de-confianza-que-en-2012.html>
- Osterling , F. (s.f.). *La Indemnizacion de daños y perjuicios* . Recuperado el 05 de diciembre de 2018, de Osterling Firm: <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/La%20indemnizacion%20de%20da%C3%B1os.pdf>
- Paredes , J. (s.f). *La estabilidad Laboral en el Perú.* Obtenido de Poder Judicial del Perú: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CS_JAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb
- Politico, A. (30 de Julio de 2018). *AMLO propone que empleados de gobierno trabajen de lunes a sábado; especialistas lo rechazan.* Obtenido de VANGUARDIA MX: <https://vanguardia.com.mx/articulo/amlo-propone-que-empleados-de-gobierno-trabajen-de-lunes-sabado-tendria-consecuencias>
- Puntriano , C. (07 de setiembre de 2018). *El retiro de confianza como causa de despido.* Obtenido de La Ley: <https://laley.pe/art/6111/el-retiro-de-confianza-como-causa-de-despido>
- Suprema, C. (3 de setiembre de 2018). *Publican VII Pleno Laboral: estas son las conclusiones.* Obtenido de La Ley: <https://laley.pe/art/6068/publican-vii-pleno-laboral-estas-son-las-conclusiones>
- Toyama, J. (5 de Setiembre de 2018). *Gerentes y personal de confianza: ¿Yano hay indemnizacion?* Recuperado el 25 de Noviembre de 2018, de GESTION: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/gerentes-personal-confianza-hay-indemnizacion-243547>
- Reyna, M. (13 de setiembre de 2016). *Niveles de Investigacion* . Obtenido de Taller de Investigacion 1: <http://tallerdeinvestigaci1.blogspot.com/2016/09/niveles-de-investigacion.html>
- Vega , C. (23 de Agosto de 2017). *Los trabajadores a los que no les pagarían más por estar disponibles.* Obtenido de El Espectador: <https://www.elespectador.com/economia/estos-son-los-trabajadores-los-que-no-les-pagarian-por-estar-disponibles-articulo-709540>

¿Qué es un trabajador de confianza y cuáles son sus derechos y obligaciones? (4 de octubre de 2017). Obtenido de Universia Mexico:
[http://noticias.universia.net.mx/practicas-
empleo/noticia/2016/03/15/1137349/trabajador-confianza-cuales-derechos-
obligaciones.html](http://noticias.universia.net.mx/practicas-
empleo/noticia/2016/03/15/1137349/trabajador-confianza-cuales-derechos-
obligaciones.html)

VI. ANEXOS

VI.1. Consentimiento informado

Nº.....

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Habiendo sido informado(a) completa, coherentemente de forma clara, precisa y suficiente de los objetivos que persigue la investigación: “LA MODIFICACIÓN DEL ART. 43 DEL T.U.O DEL D.L 728 PARA LIMITAR EL DESPIDO ARBITRARIO EN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO”

Estos datos serán tratados y custodiados según la vigente normativa de protección de datos desde los principios éticos en investigación.

Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a que participe en el presente estudio mediante solicitud ante el investigador responsable en la dirección de contacto que figura en este documento.

Tomando ello en consideración otorgo mi consentimiento para que se me realice la encuesta

Fecha...../...../...20.....

.....

Firma del Participante

VI.2. Excel de operacionalización de variables

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN MUESTRA
¿Cómo limitar el despido arbitrario en los trabajadores de confianza del sector privado?	GENERAL: proponer la incorporación del Art.43 del DL 728 para limitar el despido arbitrario en los trabajadores de confianza del sector privado	La modificación del artículo 43 del D.L. 728 limitaría el despido arbitrario en los trabajadores de confianza del sector privado”	VARIABLE INDEPENDIENTE Indemnización por despido arbitrario	<i>económico</i>	Tipo de investigación.- No experimental. Transversal Descriptiva Propositivo.	Población: Jueces y Especialistas en Derecho Laboral Jueces laboralistas y de trabajo: 213% Especialistas en derecho Laboral: 824 - 97 % Total: 845 - 100% La muestra será de 160 personas s , de la cual deberá estar considerado 5 Jueces Laboralistas o de Trabajo 155 especialistas en derecho laboral.
	ESPECÍFICOS: 1.-Diagnosticar el estado actual de el despido arbitrario en los trabajadores de confianza del sector privado 2.-Identificar los factores influyentes en el despido arbitrario en los trabajadores de confianza del sector privado			<i>protector</i>	Diseño de investigación.-	
	3.-Diseñar la incorporación del Art.43 del DL 728 para limitar los trabajadores de confianza del sector privado		<i>estabilidad laboral</i>	VARIABLE DEPENDIENTE trabajadores de confianza		
	4.-Estimar los resultados que generará la implantación la incorporación del Art. 43 del DL 728 en el despido arbitrario en los trabajadores de confianza del sector privado		<i>derechos limitados</i>			

			<i>vinculo especial</i>	
--	--	--	------------------------------------	--

VI.3. Instrumento



LA MODIFICACIÓN DEL ART. 43 DEL T.U.O DEL D.L 728 PARA LIMITAR EL DESPIDO ARBITRARIO EN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro.

TD: Totalmente Desacuerdo **D:** Desacuerdo **NO:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

A: De Acuerdo **TA:** Totalmente de Acuerdo

N°	PREGUNTAS	TD	D	NO	A	TA
		1	2	3	4	5
01	Considera usted que la Ley 728 (Ley de competitividad y Productividad Laboral) señala la indemnización por despido arbitrario?					
02	Considera usted que es adecuada la regulación sobre indemnización por despido arbitrario señalada en la Ley 728?					
03	Considera usted que la Constitución da cabida a la indemnización frente al despido arbitrario?					
04	Considera usted que los tratados de la OIT da cabida a la indemnización por despido arbitrario?					
05	¿ Considera usted que lo regulado por la OIT respecto a la protección frente al despido arbitrario es exigible en nuestro sistema jurídico?					
06	Considera usted que los criterios plasmados en nuestra jurisprudencia respecto a la indemnización por despido arbitrario es la adecuada?					
07	Considera usted que los resoluciones señalados en nuestra jurisprudencia respecto a la indemnización por despido arbitrario desembocan en un solo criterio?					
08	Considera que la indemnización por despido arbitrario constituye una herramienta de nuestro sistema jurídico para brindar protección al trabajador?					
09	Considera usted que la indemnización señalada en la ley 728 constituye una herramienta adecuada para la protección frente al despido arbitrario?					

10	Considera usted que nuestra jurisprudencia reconoce a la indemnización como un medio de protección frente al despido arbitrario?							
11	Considera usted que la indemnización por despido arbitrario estipulado en la Ley 728 cumple una función protectora?							
12	Considera usted que el baremo señalado para la indemnización por despido arbitrario en la ley 728 es el adecuado para brindar protección al trabajador?							
13	Considera usted que el alcance de la indemnización por despido arbitrario se encuentra regulado de manera adecuada?							
14	Considera usted que el alcance de la indemnización por despido arbitrario regulado en la Ley 728 abarca a los trabajadores de confianza del sector privado?							
15	Considera usted que el alcance de la indemnización por despido arbitrario señalada en nuestra jurisprudencia desemboca en un solo criterio?							
16	Considera usted que el alcance de la indemnización por despido arbitrario señalada en nuestra jurisprudencia abarca a los trabajadores de confianza del sector privado?							
17	Considera usted que nuestra jurisprudencia respecta al alcance de la indemnización por despido arbitrario sería correcto al negárselo a los trabajadores de confianza del sector privado?							
18	Considera usted que de la Constitución se puede inferir el alcance de la indemnización por despido arbitrario?							
19	Considera usted que La Constitución limita la indemnización por despido arbitrario únicamente para los trabajadores ordinarios y excluye a los trabajadores de confianza del sector privado?							
20	Considera usted que nuestra doctrina actual limita el alcance de la indemnización por despido arbitrario únicamente a los trabajadores ordinarios y excluye a los trabajadores de confianza del sector privado?							
21	Considera usted que el alcance de la protección frente al despido arbitrario para el sector público señalado en nuestra Constitución deba ser el mismo para el sector privado?							
22	Considera usted que el marco normativo señalado en la ley 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral , contribuye a la inestabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado?							

23	Considera Usted que la jurisprudencia en materia laboral contribuye a la inestabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado?							
24	Considera usted que el VII PLENO JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL contribuye a la inestabilidad laboral?							
25	Considera usted que la Ley 728 limita los derechos de los trabajadores de confianza?							
26	Considera usted que la diferenciación respecto a las obligaciones y derechos de los no trabajadores de confianza en relación con los trabajadores de confianza realizada por la ley 728 es fundamento suficiente para limitar los derechos de estos últimos?							
27	Considera usted que el VII Pleno jurisdiccional en materia laboral limita los derechos de los trabajadores de confianza?							
28	Considera usted que los derechos de los trabajadores de confianza se han visto limitados por los criterios tomados en nuestra jurisprudencia laboral?							
29	La ley 728 regula lo respectivo a los trabajadores de confianza?							
30	La ley 728 regula de manera adecuada lo respectivo a los trabajadores de confianza y su relación con el empleador?							

VI.4. Ficha técnica de validez del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO 1:

- 1.1. Nombre y Apellido : DAVID ANIBAL CALONGE SASTRANER
1.2. Profesión : ABOGADO
1.3. Grados académicos : BACHILLER Y ABOGADO
1.4. Institución donde trabaja : Estudio Jurídico Calonge Abogados
1.5. Cargo que desempeña : Director
1.6. Correo electrónico : davidcalongechidayo@gmail.com
1.7. Título de la investigación : Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado

2. APRECIACIONES: Marca con un aspa (x), según corresponda.

2.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- Suficiente
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones:

Ninguna

2.2. Pertinencia de los ítems con la variable:

- Suficiente
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones:

Ninguna

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- Suficiente
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones:

Ninguna

2.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Suficiente (X)

Medianamente Suficiente ()

Insuficiente ()

Observaciones:

Ninguna

2.5. Redacción de los ítems:

Adecuada (X)

Inadecuada ()

Observaciones:

Ninguna

3. CONCLUSIONES:

Resalta conformidad



DAVID A. CALONGE SANTANDER

ABOGADO
Experto 1

Chiclayo, 2021.

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO 2:

- 1.1. Nombre y Apellido : MANUEL CORONADO RIVADENE
1.2. Profesión : ABOGADO -
1.3. Grados académicos : BACHILLER y ABOGADO.
1.4. Institución donde trabaja : Estudio Jurídico Coronado. k
1.5. Cargo que desempeña : ABOGADO -
1.6. Correo electrónico : 41460.
1.7. Título de la investigación : Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728
para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado

2. APRECIACIONES: Marca con un aspa (x), según corresponda.

2.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- Suficiente (x)
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones: NINGUNA.

2.2. Pertinencia de los ítems con la variable:

- Suficiente (x)
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones: NINGUNA.

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- Suficiente (x)
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones: NINGUNA

2.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Suficiente
Mediamente Suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones: NINGUNA

2.5. Redacción de los ítems:

Adecuada
Inadecuada ()

Observaciones: NINGUNA

3. CONCLUSIONES:

RENDIMIENTO CONFORMADO


Juan Coronado Rivadeneira
C. O. P. S. N.º 1177
Red. Rec. N.º 1177

Chiclayo, 2021.

Experto 2

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO 3:

- 1.1. Nombre y Apellido : WALTER BERNAL NEYRA.
- 1.2. Profesión : ABOGADO.
- 1.3. Grados académicos : BACHILLER ABOGADO.
- 1.4. Institución donde trabaja : Estudio Jurídico WALTER BERNAL
- 1.5. Cargo que desempeña : ABOGADO.
- 1.6. Correo electrónico : WALTERBERNALNEYRA16@GMAIL.CO
- 1.7. Título de la investigación : Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado

2. APRECIACIONES: Marca con un aspa (x), según corresponda.

2.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- Suficiente (X)
- Medianamente suficiente ()
- Insuficiente ()

Observaciones: NINGUNA.

2.2. Pertinencia de los ítems con la variable:

- Suficiente (X)
- Medianamente suficiente ()
- Insuficiente ()

Observaciones: NINGUNA.

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- Suficiente (X)
- Medianamente suficiente ()
- Insuficiente ()

Observaciones:

NINGUNA

2.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Suficiente

Medianamente Suficiente ()

Insuficiente ()

Observaciones:

NINGUNA

2.5. Redacción de los ítems:

Adecuada

Inadecuada ()

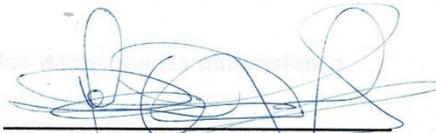
Observaciones:

NINGUNA

3. CONCLUSIONES:

Plenamente Conforme

Chiclayo, 2021.


Experto 3
WALTER BERNAL NEYRA
ABOGADO
ICRAL 000

VI.5. Ficha técnica de confiabilidad del instrumento

FICHA TÉCNICA

Título :

La modificación del art. 43 del t.u.o del d.l 728 para limitar el despido arbitrario en los trabajadores de confianza del sector privado

Autora : Robert Paolo Hernández Dávila

Duración : 30 minutos

Aplicación :

Jueces laboralista y especialistas en derecho laboral

Significación :

Manejo de Información de Contenido

Administración y Calificación:

Se administró utilizando los siguientes materiales:

Hoja de Respuesta

Lápiz o lapicero

Consigna

El presente test que forma parte del trabajo de investigación, consta de 30 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

Arenación : Autor

Tabla 1: GENERACIÓN DE BAREMOS SATISFACCION

<i>Escala de aprobación</i>	<i>CATEGORÍAS</i>
0%	<i>Totalmente en desacuerdo</i>
25%	<i>En desacuerdo</i>
50%	<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>
75%	<i>De acuerdo</i>
100%	<i>Totalmente de acuerdo</i>

Tabla 2: ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,776	30

Se diseñó un cuestionario de 30 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos se aplicó a una muestra piloto de 160 usuarios se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Item

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

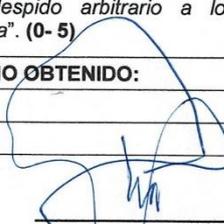
Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,776; indicando que cuenta con una confiabilidad aceptable.

VI.6. FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE
LAPROPUESTA**

JUEZ N° 1

1. NOMBRE	DAVID ANISAL CALONGE SANTANDER.
PROFESIÓN	ABOGADO
ESPECIALIDAD	Civil
EXPERIENCIA PROFESIONAL	46 AÑOS
CARGO	
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
1. Pertinencia: Entre la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza" y el diagnóstico encontrado en la problemática de la tesis "Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado" (0- 5)	5
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos de la tesis "Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado" y los contenidos temáticos (0- 5)	5
3. Congruencia: Entre la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza" y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada. (0- 5)	5
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza". (0- 5)	4
PROMEDIO OBTENIDO:	19
5. OBSERVACIONES	
6. SUGERENCIAS	


**JUEZ- EXPERTO
NOMBRES Y APELLIDOS**

DAVID A. CALONGE SANTANDER
 ABOGADO
 ICAL. N° 414

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE
LAPROPUESTA**

JUEZ N° 2

1. NOMBRE	MANUEL CORONADO RIVADENEIRA	
PROFESIÓN	ABOGADO	
ESPECIALIDAD	CIVIL - LABORA L.	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	35 AÑOS	
CARGO		
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:		
1. Pertinencia: Entre la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza" y el diagnóstico encontrado en la problemática de la tesis "Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado" (0- 5)	5	
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos de la tesis "Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado" y los contenidos temáticos (0- 5)	5	
3. Congruencia: Entre la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza" y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada. (0- 5)	5	
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza". (0- 5)	4	
PROMEDIO OBTENIDO:		
19		
5. OBSERVACIONES		
6. SUGERENCIAS		


 Manuel Coronado Rivadeneira
 ABOGADO
 JUEZ- EXPERTO
 NOMBRES Y APELLIDOS

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE
 LA PROPUESTA**

JUEZ N° 3

1. NOMBRE	WALTER BERNAL NEYRA.	
PROFESIÓN	ABOGADO.	
ESPECIALIDAD	CIVIL LABORAL.	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	40. AÑOS.	
CARGO		
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:		
1. Pertinencia: Entre la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza" y el diagnóstico encontrado en la problemática de la tesis "Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado" (0- 5)		5
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos de la tesis "Modificación del art.43 del T.U.O del D.L 728 para limitar despido arbitrario en trabajadores del sector privado" y los contenidos temáticos (0- 5)		5
3. Congruencia: Entre la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza" y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada. (0- 5)		5
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta "Proyecto de ley que modifica el artículo 43 del T.U.O del D.L 728 para implementar la protección frente al despido arbitrario a los trabajadores de confianza". (0- 5)		4
PROMEDIO OBTENIDO:		19.
5. OBSERVACIONES		
6. SUGERENCIAS		

JUEZ- EXPERTO
NOMBRES Y APELLIDOS


 WALTER BERNAL NEYRA
 ABOGADO
 I.CAL. 500

