Universidad Científica del Perú - UCP
Registrado en el Asiento Nº A00010 de la Partida Nº 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos, Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP

**“FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS”**

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**MÈTODO-CASO JURÍDICO**

# “TRABAJADOR DE CONFIANZA Y DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO; CASACIÓN LABORAL Nº13704-2017-LIMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO (a)

**AUTORES:** Sebastian Jiménez Ortiz

Rosa Milagros Gómez Herrera

SAN JUAN-LORETO-MAYNAS-PERÚ

2020

**PAGINA DE APROBACIÓN**

Trabajo de Suficiencia Profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto público el 29 de octubre del 2020, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el Jurado Calificador y Dictaminador siguiente:

Dr. José Napoleón Jara Martel
**Presidente del Jurado**

Mgr. Thamer López Macedo
**Miembro del Jurado**

Dr. Franklin Jamanca Henostroza
**Miembro del Jurado**

Mgr. Aristo Wilbert Mercado Arbieto
**Asesor**

## DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis señores padres, gracias a ellos por su apoyo incondicional, por enseñarme buenos ejemplos; gracias por su paciencia.

**Rosa Gómez.**

Dedicado a mi familia; mi señora madre, mis dos hijos, mi bella esposa, mis hermanos; con amor para ellos.

**Sebastian Jiménez.**

A Dios, siempre, por darnos las fortalezas y mantenernos con vida; por su eterna misericordia.

**Sebastian y Rosa.**

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros maestros de la UCP, que, con el conocimiento brindado y enseñanzas, permitió el desarrollo del presente Trabajo de Investigación.

A nuestras familias por el apoyo moral y económico, que, gracias a ellos, hemos podido llevar adelante el presente Trabajo de Investigación.

**¡Gracias totales!**

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

*"Año de la Universalización de la Salud"*

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° **177** del **20** de **octubre** de **2020**, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- Dr. Jose Napoleon Jara Martel — Presidente
- Dr. Franklin Jamanca Henostroza — Miembro
- Mag. Thamer Lopez Macedo — Miembro

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilbert Mercado Arbieto**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 11:00 horas del día **Jueves 29 de octubre del 2020** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar de modo NO PRESENCIAL, la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional – Análisis de Método del Caso: **"Trabajador de Confianza y Despido Arbitrario en el Sector Privado; Casación Laboral N° 13704-2017-Lima"**
Presentado por los sustentantes:

**SEBASTIAN JIMENEZ ORTIZ**
**ROSA MILAGROS GOMEZ HERRERA**

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas de forma remota, las que fueron respondidas de forma:.....Satisfactoria.....
El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:
La Sustentación es:
.....Aprobado por Mayoría.....

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

Dr. José Napoleon Jara Martel
Presidente

Dr. Franklin Jamanca Henostroza
Miembro

Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro

| CALIFICACIÓN | | |
|---|---|---|
| | Aprobado (a) Excelencia | : 19 – 20 |
| | Aprobado (a) Unanimidad | : 16– 18 |
| | Aprobado (a) Mayoría | : 13 – 15 |
| | Desaprobado (a) | : 00 – 12 |

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

*"Año de la Universalización de la Salud"*

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"TRABAJADOR DE CONFIANZA Y DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO; CASACIÓN LABORAL N°13704-2017-LIMA".**

De los alumnos: **SEBASTIAN JIMÉNEZ ORTIZ Y ROSA MILAGROS GÓMEZ HERRERA** de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **24% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 23 de setiembre del 2020.

Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CJRA/lasda
152 -2020

URKUND

# Urkund Analysis Result

| | |
|---|---|
| **Analysed Document:** | UCP_DER_2020_TSP_SEBASTIANJIMENEZ_ROSAGOMEZ_V1.pdf (D79745752) |
| **Submitted:** | 9/23/2020 6:14:00 PM |
| **Submitted By:** | revision.antiplagio@ucp.edu.pe |
| **Significance:** | 24 % |

## Sources included in the report:

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-13704-2017-Lima-LP.pdf

## Instances where selected sources appear:

70

**INDICE**


| | |
|---|---|
| Dedicatoria | 2 |
| Agradecimiento | 3 |
| Resumen | 4-5 |
| Introducción | 8-9-10 |
| **CAPITULO I** | |
| Marco Teórico Referencia | 11 |
| Antecedentes de la Investigación | 11 AL 35 |
| Bases Teóricas | 36 |
| Despido | 36 |
| Principios del Derecho Laboral | 37 |
| Contrato de Trabajo | 38 |
| Periodo de Prueba en la Legislación Peruana | 39 |
| Definición de Términos Básicos | 39-40 |
| Referencias Bibliográficas | 41 AL 45 |
| **CAPITULO II** | |
| 2.1. Objetivos: | 46 |
| 2.1.1. Objetivo General | 46 |
| 2.1.2. Objetivo Específico | 46 |
| 2.2. Variables | 46 |
| 2.2.1. Identificación de las Variables | 46 |
| 2.3. Supuestos | 47 |
| **CAPITULO III** | |
| 3.1. Metodología | 48 |

3.2. Método de Investigación 48

3.3. Muestra 48

3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos 48

3.5. Procedimiento de Recolección de Datos 48

3.6. Validez y Confiabilidad del Estudio 49

3.7. Plan de Análisis, Rigor y Ética 49

**CAPITULO IV**

4.1. Resultados 50-51

**CAPITULO V**

5.1. Discusión 52-53

**CAPITULO VI**

6.1. Conclusiones 54

**CAPITULO VII**

7.1. Recomendaciones 55

7.2. Referencias Bibliográficas 56-60

**CAPITULO VIII**

8.1. Anexos: 61

ANEXO Nº01: Matriz de Consistencia 62-63

ANEXO Nº02: Casación Laboral 13704 64-76

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación desarrolla un análisis doctrinal y jurídico, sobre la segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, en la Casación Laboral Nº13704-Lima, sobre el Trabajador de Confianza y de Dirección.

La presente Investigación lleva como título “Trabajador de Confianza y Despido Arbitrario en el sector Privado; casación laboral Nº13704-2017-Lima”. Se trata del Recurso de Casación interpuesto por la parte demandada SHUONGANG HIERRO PERÚ S.A.A. cuya controversia es la infracción normativa por inaplicación del artículo 43ª del texto único ordenado del decreto legislativo Nº728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobada mediante decreto supremo Nº003-97-TR.

En la presente casación la sala desarrolla aspectos doctrinarios, jurisprudencia vinculante y la naturaleza legal de los trabajadores de confianza y dirección, que como norma legal está descrito en el artículo 43ª del texto único ordenado del decreto legislativo Nº728. Para el análisis y resolución del presente recurso de casación, la sala tomo en cuenta como precedente vinculante el expediente Nº 03501-2006-PA/TC, en ello se menciona aspectos relevantes referidos al trabajador de confianza y dirección. Como aspecto relevante en la presente casación tenemos que el colegiado considera que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencia de los trabajadores comunes.

Por otro lado, se toma como referencia al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, donde establece lo siguiente “aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no le corresponde pago por indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza, de tal forma que los trabajadores de confianza o dirección de las entidades públicas que están sujeto a lo descrito en el artículo 43º del Texto Único Ordenado del decreto legislativo Nº728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo Nº003-97-TR, están reguladas por el marco de las políticas públicas establecidas por la ley Nº28175, por lo que el retiro de la confianza o remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o dirección, por ello el colegiado superior de segunda instancia incurrió en grave infracción al no tener en cuenta la disposición normativa enunciada (artículo 43º del TUO del decreto legislativo Nº728 ley de productividad y competitividad laboral, aprobada por decreto supremo Nº003-97-TR) y la jurisprudencia emitida por la corte suprema de justicia de la república (VII pleno jurisdiccional supremo en materia laboral), por ello la sala suprema declaro fundado el presente recurso de casación

interpuesto por la parte demandada SHOUNGANG HIERRO PERU S.A.A., finalmente casaron la sentencia de vista, declararon infundada la sentencia de segunda instancia, y reformándola, revocaron la apelada que declaro fundada la demanda.

**Palabras claves:** Trabajador de confianza, Trabajador de dirección, despido arbitrario, estabilidad laboral, beneficio convencional, resolución de contrato.

## INTRODUCCIÓN

**Título: "CARGO DE CONFIANZA Y DESPIDO ARBITRARIO EN EL SECTOR PRIVADO; CASACIÓN LABORAL N°13704-2017/LIMA"**

Debemos señalar que el presente trabajo está orientado a analizar la adecuada protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el sector privado, en este contexto existe una postura doctrinaria y jurisprudencial uniforme a aplicarse cuando a un trabajador que ostenta el cargo de confianza, se le retira la misma. Sin embargo, la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2017), casación laboral N°13704-2017-Lima, sobre el trabajador de confianza y de dirección establece que, los trabajadores que ingresan directamente al empleo con el cargo de confianza, no les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, lo que constituye un cambio radical con respecto a su continúo pronunciamiento a favor del pago de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza.

Ante este panorama, se analizará los fundamentos que sustentan esta nueva postura, adoptada por la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2017), casación laboral N°13704-2017-Lima sobre el trabajador de confianza y de dirección. Confrontando con los argumentos que defendían la postura de otorgar la indemnización por despido arbitrario, cuando se le retira la confianza a un trabajador que ingresa directamente al trabajo para ostentar dicho cargo.

Luego de analizar el escenario sobre la adecuada protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de confianza, se analiza la naturaleza legal del trabajador de confianza en el régimen privado, o si existen aspectos particulares que hagan posible una aplicación diferente a la del sector público. Es importante resaltar que, este análisis se hará bajo la óptica de las doctrinas jurisdiccionales, así como de las normas constitucionales y legales, para poder dar una mayor resolución a la presente controversia.

En el planteamiento del problema se describe la controversia relacionado con la infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del texto único ordenado del decreto legislativo N°728, ley de productividad y competitividad laboral aprobada por el (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010) mediante decreto supremo N°003-97-TR, por ello surgen las siguientes interrogantes: ¿le corresponde a un trabajador de confianza o dirección indemnización por despido arbitrario? ¿Qué relación existe entre el trabajador de confianza y

de dirección? ¿Es aplicable el artículo 43° del TUO de la ley 728 para determinar la naturaleza legal de un trabajador de confianza y dirección?

Es así que la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2017), mediante la casación laboral N°13704-2017-lima sobre trabajador de confianza y de dirección desarrolla un análisis doctrinario, jurisprudencial y jurídico que tiene como fundamentos teóricos al expediente n°03501-2006-PA/TC, el VII pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y el artículo 43° del TUO ley 728 que nos permite analizar la norma jurídica y doctrinal respecto al presente caso

Las observaciones fijadas en la presente Casación son importantes porque permitirán el análisis de un precedente vinculante del expediente N°03501-2006-PA/TC, que consiste en cumplir con todas las condiciones del trabajador de confianza o de dirección, siendo fundamental para este objetivo.

Por estas razones, que motivan el estudio, se deja establecida como doctrina jurisprudencial vinculante los criterios a tomar en cuenta según la naturaleza jurídica del trabajador de confianza y dirección.

El tipo de investigación es **descriptivo correlacional**, porque nos permitió describir las características, su naturaleza jurídica y se midió el grado de relación entre las variables. En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se utilizará sentencias, plenos casatorios y normas laborales para obtener información relevante en el análisis del presente trabajo de investigación casación laboral N°13704-2017-Lima,

El **objetivo general** es realizar un análisis de la Sentencia la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria del corte suprema de justicia de la república, casación laboral N°13704-2017-Lima sobre trabajador de confianza y de dirección; mientras que, el **objetivo específico** es determinar si son suficientes los criterios establecidos por la segunda sala en materia laboral y previsional de la corte suprema de justicia de la República, para su adecuada interpretación al caso concreto.

# CAPÍTULO I

# MARCO TEÓRICO

## 1.1 Antecedentes del estudio

Resulta relevante, definir el alcance de protección constitucional del trabajo de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado, como antecedentes del presente trabajo de investigación hemos desarrollado diversos análisis Jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Tribunal Constitucional en Materia Laboral, Tesis de diversos autores y Doctrinas que versan sobre la naturaleza jurídica del trabajador de confianza y su ruptura de la relación laboral en el sector privado sin respetar la experiencia y capacidad depositada en la confianza del trabajador. También se abordarán las características y particularidades del trabajador de confianza, que a continuación se detallan:

En primer lugar, analizaremos la Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) en el Exp. N° 05214-2016-pa/TC Lima, que establece criterio para diferenciar un trabajador de confianza de uno ordinario. En esta sentencia se desarrolla los conceptos de trabajo haciendo mención que el artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; Mientras su artículo 27 señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Por otro lado, El artículo 58 del Decreto Supremo 003-97-TR del (Ministerio del Trabajo y promoción social, 2010) establece expresamente: El contrato temporal por necesidad del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la presente ley.

En referencia a lo antes expuesto, se puede decir que, el criterio que señala Sentencia del Tribunal Constitucional es correcto, ya que, explica la importancia del trabajo como deber y derecho fundamental, el cual debe ser protegido por la máxima autoridad que en materia laboral es el tribunal constitucional, así como la organización internacional del trabajo (OIT) que vela por el bienestar y una adecuada protección contra el despido arbitrario, cautelando en todo momento los intereses y derechos irrenunciables del trabajador en el sector privado. En el caso en concreto se tiene que, el demandante alega la vulneración de su derecho al trabajo, pues, pese a la relación laboral a plazo indeterminado que tuvo con su empleador y debido a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, se dispuso su cese alegando que era un trabajador de confianza, sin embargo, es necesario señalar que los cargos de confianza no están determinados por el arbitrio del empleador, sino que, por contrario, responden a las actividades que el trabajador de confianza (entiéndase confianza propiamente dicha o dirección) realice como prestación de sus servicios.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que, justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal imprevisibles del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en lagunas actividades productivas de carácter estacional, de otra forma se menciona que el inciso “d” del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR del (Ministerio de Trabajo y Promoción Social, 2010) prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.

Por otro lado, se tiene la sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) recaído en el Exp. N° 02296-2015-pa/TC Cusco, en el cual se analiza la relación del trabajo de confianza y el derecho a la libertad sindical:

Al respecto, este Tribunal debe precisar que, si bien la emplazada aduce que el actor era un trabajador de confianza, en la sentencia emitida en el Expediente 0575-2011- PA/TC, se ha establecido lo siguiente: “(…) la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores son la que determinan si un cargo es, o no, de confianza o de dirección (…)”. Por tanto, a fin de determinar si un trabajador es de confianza, se deberá analizar el presente caso en función a lo dispuesto en la sentencia emitida en los expedientes 03501-2006-PA/TC y 0575-2011-PA/TC. Siendo así, tenemos que conforme a las funciones que debía realizar el actor en el cargo de catalogador según el documento denominado “descripción del puesto”, presentado por la emplazada (folios 256 a 259), no se trataba de un trabajador de confianza, por lo que

no correspondía ser cesado invocándose el retiro de la confianza depositada en un trabajador, sino por una causa justa de despido prevista en la ley.

En atención a lo antes expuesto, se puede inferir que, similar es la noción del empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto; está referido necesariamente a un campo más escrito que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que, este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación […], tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos […] (STC Exp. N° 3501-2006-PA/TC, 15 de marzo del 2017. Asimismo, en la sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) se aprecia que, el actor, no era un trabajador de confianza y se procedió a observar si se vulneró el derecho a la libertad sindical y si el demandante fue víctima de un despido nulo.

En tal sentido se puede concluir que, en la sentencia antes expuesta se da a conocer la naturaleza y características propias del trabajo de confianza en el ámbito laboral privado, su protección frente al despido arbitrario y su libertad sindical ante la normativa de la OIT, y demás normas laborales internacionales. También se menciona uno de los principios fundamentales de la libertad sindical, el mismo consiste en que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, corno despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales. Así mismo, en la sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) sobre el expediente N° 02296-2015-PA/TC Cusco, se menciona al artículo 1 del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, en la que se dispone lo siguiente:

> 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
>
> 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
>
> a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato,
>
> b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las

horas de trabajo.

Es preciso señalar que, el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003) a través del Decreto Supremo 010-2003-TR en su artículo 31 establece que: Están amparados por el fuero sindical:

a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro *y* hasta tres (3) meses después.

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales.

Es así que la libertad sindical se ejerce bajo la tutela de las normas internacionales (OIT), concadenados a las distintas leyes y normas laborales en el País.

Respecto *a* la Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2007), sobre el expediente N° 03501-2006-PNT, Lima, Ricardo David Chávez Caballero, en que el tribunal desarrolla una serie de definiciones en base a diferentes autores a nivel doctrinal dentro dela relación laboral privada, se tiene que: El autor (Del Buen, 2001), considera que "el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña" (p.14). En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón.

Similar es la noción de empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, citado por (Briones, 2006), para quien dicho concepto: Está referido esencialmente a un campo más estricto, que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores, ya que, este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación, tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos.

A su vez, Santiago Barajas Montes de Oca citado por (Alvarado, 2918) define al trabajador de confianza como: La persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan

plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento laboral plena aceptación.

Por su parte Mario de la Cueva citado por (Berríos, 2019), considera que, debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la experiencia de la empresa (...). No es la persona la que determina que una función es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador. De igual forma francisco de Ferrari citado por (Godenzi, 2019), considera a los trabajadores de confianza:

Como aquellos trabajadores que asociados al poder de dirección patronal, se encuentran en capacidad de ejercer las potestades disciplinarias de las que es titular el empleador y tratan en representación de él con los terceros, de modo tal que los empleados comunes o subalternos, en el orden social y profesional, no consideran a las personas que ejercen funciones tan elevadas como formando parte de la clase asalariada, e inclusive piensan que existe entre el empleador y los altos empleados una comunidad de intereses, de tendencia y cultura que los presenta como elementos extraños a la clase trabajadora.

Por su parte Montoya Melgar citado por (Godenzi 2019), define a los "altos cargos" como aquellos de "rectoría superior", que consiste en el desempeño de los poderes propios del empleador (no necesariamente de todos) y que versen sobre los objetivos generales de la empresa.

En concordancia con Montoya sobre los altos cargos, se puede decir que, estos son direccionados en base a la confianza del trabajador quien lleva consigo el alto compromiso con los objetivos de la empresa, la confianza depositada en él, le otorga un poder aplicable en ciertas áreas o en todas las confidencialidades de la empresa.

De otro lado, Santiago Barajas Montes de Oca citado por (Godenzi, 2019) considera que, "el trabajador de confianza se incorpora a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas funciones, se prescinde de sus servicios cuando estos no son altamente redituables y se les liquida sin ninguna razón o explicación de las causas de tal adopción patronal".

El (Tribunal Constitucional, 2007) en el expediente. N°03501-2006-PNIC, estima que un trabajador de confianza tiene características que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral

especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio

de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

b) Representatividad y responsabilidad en el de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.

c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla

En atención a los conceptos doctrinarios y aportes de los distintos autores de la presente sentencia del Tribunal Constitucional, se puede aportar lo siguiente: todo trabajador de confianza es la persona indicada de llevar el cargo de confianza de la empresa, y cuidar los bienes de la empresa como si fueran de su propiedad. Para diferenciar a un trabajador de confianza del sector privado y público se debe señalar el artículo 40° de la Constitución, en la que alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que, para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; el cargo de confianza debe estar previsto en el cuadro de asignación de personal (CAP). Además, el artículo 42° de la Constitución establece que los trabajadores de confianza pueden sindicalizarse, pues estos ostentan una estatua especial dentro de La institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios.

Por otro lado, tenemos sentencia del (Tribunal Constitucional. 2019) sobre el expediente N° 00209-2015-PA/TC cusca, sobre un Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Walter Gusmaldo Chirinos Herrera contra la resolución de fecha 24 de noviembre de 2014, en donde el tribunal hace referencia al artículo 1 del convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva dispone que:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de

discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su en

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato,

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Sobre la sentencia del precedente, también está referido a la sentencia emitida en el Expediente 04468-2008-ANTC, el (Tribunal Constitucional, 2010) le que, según lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT con relación a la libertad sindical:

Uno de los principies fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo (..). El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad.

Dentro del marco de lo antes expuesto, un tema diferente son los criterios adoptados en la presente sentencia en la que debemos resaltar la labor del trabajador de confianza frente a su participación sindical, para ello es necesario mencionar que el artículo 30 del Decreto Supremo 010=2003-TR dispone "El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación". Y su artículo 31 del mismo cuerpo legal establece que: "Están amparados por el fuero sindical: a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después. b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. Por ello uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo ya sea en el sector público o privado.

En ese mismo sentido, el inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97- TR prescribe que se considera nulo el despido que tenga por motivo la afiliación a un día la participación en actividades sindicales. Por su parte, el Decreto 10- 2003-IR del (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003), en su artículo

4, establece que:

El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán

abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

En la Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2016) sobre el expediente No 03469-2013-PNTC, Lima, en esta sentencia se presenta recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Ana Elsa Arenas Abad contra la sentencia de fojas 184, de fecha 24 de abril de 2013, expedida por la tercera sala civil de la corte superior de justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de amparo de autos. En esta sentencia el (Tribunal Constitucional, 2016) desarrolla conceptos normativos del trabajo y el trabajador de confianza, precisando lo siguiente:

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona"; mientras que el artículo 27 de nuestra Carta Magna señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

De acuerdo con lo previsto en el artículo 43 del Decreto Supremo 003- 97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, son trabajadores de confianza 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, aquellas cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Este Tribunal, en la Sentencia 03501-2006-PA/TC, ha considerado que los trabajadores que asumen un cargo de dirección o de confianza están supeditados a la confiabilidad del empleador en sus funciones. En ese caso, el retiro de la misma puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. Asimismo, ha establecido que si un trabajador, desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o realiza labores que impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo. También es pertinente resaltar que en la Sentencia 00575-2011-PAÍTC se reiteró que un

cargo debe ser calificado como de confianza por las responsabilidades, obligaciones y relación que mantiene el trabajador con su empleador; y que, en la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores determinan o no de confianza o de dirección.

Por tanto, a fin de determinar si la recurrente era una trabajadora de confianza, se deberá analizar el presente caso en función de lo dispuesto en las Sentencias 03501 -2006-PAJTC y 00575-2011- PNTC, y determinar cuál era la naturaleza del cargo desempeñado, pues a partir de ello se podrá llegar a la conclusión de la existencia o no de un despido arbitrario.

En atención a lo antes expuesto, tanto el personal de confianza corno el de dirección están supeditados a la confiabilidad del empleador en sus funciones. En ese caso, el retiro de la misma puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, lo que se evalúa es la confiabilidad regido bajo el principio de confianza, el trabajador de confianza es el ente que lleva /a responsabilidad patrimonial de la empresa, le confidencialidad administrativa y funcional depositados en la confianza por el empleador y en el caso concreto de esta resolución se tiene que el cargo de estructural de jefe de división tiene corno función principal: "Apoyar en la implementación y seguimiento de las intervenciones relacionadas a la gestión de Promoción de la Salud que se desarrollan en las redes asistenciales", y como funciones específicas:

Participar en la elaboración de documentos técnicos para la Sub-Gerencia de Promoción de la Salud, colaborar con el monitoreo de la implementación de los lineamientos de objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos de Promoción Salud, apoyar en la formulación y diseño de las actividades masivas de comunicación, materiales educativos/informativos relacionados al cuidado de la salud y el fomento de estilo de vida saludable, preparar informes y elaborar sustentos técnicos so licitados por la Sub Gerencia de Promoción.

Por último, analizaremos la sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) del expediente N° 05214-2016-PA/TC Lima, sobre recurso de agravio constitucional interpuesto por don Edgar Raúl Zúñiga Morán contra le resolución de fojas 230, de fecha 14 de abril de 2016, expedida por la cuarta sala civil de la corte superior de

justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

En esta sentencia el (Tribunal Constitucional, 2018) explica conceptualmente el trabajo y su adecuada protección contra el despido arbitrario, donde señala lo siguiente:

El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; mientras su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". El artículo 58 del Decreto Supremo 003-97-TR establece expresamente:

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la presente ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporales imprevisibles del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Mientras que el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003- 97-TR prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.

Al respecto de esta sentencia, se plantea el siguiente análisis: el tribunal constitucional ha dejado claro la relación a las remuneraciones dejadas de percibir, asimismo ha establecido que, atendiendo a la naturaleza restitutoria del proceso de amparo, dicha pretensión debe desestimarse por lo que se ha resulto declarar fundada en parte la demanda en lo que respecta a la afectación del Derecho al trabajo; en consecuencia, declarar Nulo el despido del demandante.

Por otro lado, se abordará la jurisprudencia respecto a la Corte Suprema de Justicia de la Republica, mediante el análisis en materia laboral, así como las

diversas casaciones para explicar a modo conceptual, normativo y doctrinal sobre trabajador de confianza y de dirección, en ello tenemos lo siguiente:

En la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2019), la casación laboral N° 14758=2017 Lambayeque, Nulidad de despido proceso abreviado En esta casación se señala la evolución legislativa de la noción de cargo de dirección y de confianza:

El tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular originalmente estuvo restringido al caso de los gerentes a que se refería la Ley de Sociedades Mercantiles N° 16123, sustituida posteriormente por el Texto único Ordenado de la Ley General de Sociedades, aprobado por Decreto Supremo N° 003-85-JIJS, a su vez reemplazada por la vigente Ley N° 26887, Ley General de Sociedades.

Distinto fue el caso en el régimen laboral público donde sí existió una detallada normatividad sobre cargos de confianza.

En el ámbito del Derecho Laboral el régimen de los trabajadores de confianza recién va a ser objeto de una adecuada regulación por el artículo 15' de la Ley N° 24514, el cual establecía que los cargos de confianza solo podrían ser desempeñados por trabajadores empleados. Con la promulgación en 1991 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, se establecieron por primera vez diferencias entre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza. Las posteriores modificaciones que ha sufrido esta norma han mantenido esta diferencia, la que actualmente se encuentra en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR.

En atención a lo antes expuesto, se considera que se afecta a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello, que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación, Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del

Trabajo, Ley N° 26636, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de

carácter adjetivo.

También la presente casación hace algunas precisiones respecto al concepto de trabajador de confianza:

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directa 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. (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2019)

Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Son personas que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargos de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría, (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2019)

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el considerando de la sentencia emitida en el Expediente N° 1042-2007-PAÍTC ha establecido la designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral. En el presente caso, el recurrente tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado mediante Resolución N° 018-06-GRA/PRES, de fecha 18 de enero de 2006, que corre a fojas 29, era de confianza; en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación. Es decir que, para el Tribunal Constitucional, el retiro de confianza del empleador no supone un despido arbitrario.

Al igual que la casación precedente tenemos que, (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la república, 2016) en la CAS. N.° 18450-2015 LIMA, que trata sobre reposición por despido encausado y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT. Se desarrolla aspectos sobre la constitución y régimen jurídico de los trabajadores de confianza tornando a las siguientes consideraciones:

Constitución y Régimen Jurídico de los trabajadores de confianza: El artículo 20 incisos 14 y 15 de la Constitución Política del Perú señala, respectivamente, que toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, y que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. De la misma forma, la Constitución (artículo 27°) establece un mandato constitucional de protección frente al despido arbitrario. 2.2 Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente. (SIC 0206-2005-AAITC).

Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador.

En este caso, el retiro de la misma es invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. 2.3 En referencia a ello, el artículo 40" de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Además, el artículo 42° de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios, Tercero: Definición de trabajador de confianza 3,1 En nuestro país el tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular originalmente estuvo restringido al caso de los gerentes a que se refería la Ley de sociedades Mercantes N° 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades aprobado por Decreto Supremo N° 003-' 85-JUS4. 3.2 Recién por Ley N° 24514, artículo quince, se regula lo referente a los trabajadores de confianza en el ámbito privado, estableciendo que sólo podrán ser desempeñados dichos cargos por empleados. Es en virtud del Decreto Legislativo N° 728, en cuyo artículo 43° de su Texto único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que se establece "[...] 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.

En opinión de los autores, se puede señalar que aquellos cuyas opiniones o informes

son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales [...].

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

a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal. d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laborar del trabajador. e) impedimento de afiliación sindical conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. (Inciso b) del artículo $12^0$ del Decreto Supremo N° 010-2003-TR).

Ante lo argumentado precedentemente, se considera que el análisis jurídico sobre trabajador de confianza, resumimos que el trabajo de confianza no es un trabajo especial, sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, pero un trabajador de confianza puede ser menor, mujer, artista, deportista, piloto y desempeñar cualquier otra actividad, Como indica Cabanellas, la doctrina, la legislación y la jurisprudencia discrepan o vacilan acerca de la naturaleza autónoma o subordinada que debe asignarse al trabajo de los altos empleados, con la exclusión consiguiente de la esfera laboral y política laboral típica.

En la casación N.° 18450-2015 LIMA, se tiene que el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita. f) La pérdida de

confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley. g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza. h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N°007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal, De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en d régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 001-2006-TR en su artículo 1 último párrafo. i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo b·1° 012-92-TR, en su artículo 24, establece: 'La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios". 3.3 Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fuera aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL) en su artículo 43° establece que personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.

Casación Laboral N° 24222-2017 Lima Norte de la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2019) sobre la reposición laboral, interpuesto por la parte demandada, Banco Azteca del Perú Sociedad Anónima.
La Constitución Política del Perú en los incisos 14 y 15 del artículo 2°, precisa que toda

persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, y que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley; asimismo, el artículo 27° de la Carta Fundamental, refiere que se cuenta con una adecuada de protección contra el despido arbitrario.

En cuanto al régimen de trabajadores es preciso traer a colación que los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, como lo ha establecido el tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 0206-2005-AA/TC, sin embargo, se refiere que los trabajadores que asumen un cargo de confianza se encuentran supeditados a la "confianza" del empleador, siendo que el retiro de aquella cuando es invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. (Expediente número 0206-2005-ANTC)

Quinto: El artículo 40° de la Constitución Política del Perú hace referencia a los trabajadores de confianza del sector público y no así a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el área respectiva y que se requiera una persona de "confianza" en una institución, sin perjuicio de ello, conviene acotar que el cargo de confianza debe encontrarse previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), precisando además que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, en la medida que ostentan un estado especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios, conforme se prevé en el artículo 42$^{0}$ de la Carta Fundamental .

En nuestro país el tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular, originalmente estuvo restringido al caso de los Gerentes a que se refería la Ley de Sociedades Mercantiles número 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades, aprobado por Decreto Supremo número 003-85-JUS1.

En tal sentido, se considera que el trabajo de confianza no es un trabajo especial, sino una relación especial entre el patrón y el trabajador en razón de las funciones que este desempeña. [...] En rigor, los trabajadores de confianza son

trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y que de alguna manera hacen presente el interés del patrón [...] (STC Exp. N°3501-2006-PA/TC, 15 de marzo del 2007).

Posteriormente con el artículo 15° de la Ley número 24514, se reguló lo referente a los trabajadores de confianza en el ámbito privado, estableciendo que sólo podrán ser desempeñados dichos cargos por empleados.

El artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, establece lo siguiente:

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 Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AAJTC, ha preciso en el fundamento décimo primero lo siguiente:

"a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la reciproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.

c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para

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

f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

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

h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2008-TR en su artículo 1 último párrafo.

i) No tienen derecho a una indemnización vacacional.

En concordancia con lo antes expuesto, hay una relación entre las sentencias del TC respecto a esta casación, ya que define las características del trabajador de confianza y de dirección y su régimen jurídico, se puede decir entonces respecto a un trabajador de dirección, resulta más sencillo identificar a este tipo de trabajadores, en tanto estos ocupan un puesto jerárquico y sus cargos están en las posiciones altas de los organigramas, en cambio, resulta complicado identificar a un trabajador de confianza que, aun riendo tal, se encuentra en un posición en la cual tiene un contacto

directo con personal jerárquico y cuyas opiniones o trabajo influencia de manera directa la toma de decisiones empresariales. Por esta razón, consideramos que una de las dificultades en la práctica consiste en poder identificar, en la realidad, si es que estamos ante un trabajador que efectivamente se desempeña bajo un cargo de confianza.
También se tiene que, el Vil Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. La protección frente al despido arbitrario para los trabajadores de confianza y dirección a propósito del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el autor escribe sobre la tutela resarcitoria de los trabajadores dirección y de confianza del sector privada.

Este pleno jurisdiccional en Materia Laboral dio con fecha 01 de setiembre de 2018, se publicó, en el Diario Oficial El Peruano, las conclusiones del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. En dicha oportunidad, se acordó, entre otros puntos, que los trabajadores dirección y de confianza del sector privado, calificados de esa artera desde el inicio del vínculo laboral, no tienen tutela resarcitoria cuando son cesados por retiro de confianza; esto es, no les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario cuando su cese se haya producido a consecuencia de la pérdida de confianza por parte del empleador.

Asimismo, en dicho Pleno, se concluyó que los trabajadores, que ingresaron a un cargo en el que efectuaban labores ordinarias o "comunes" y accedieron o fueron promovidos posteriormente a un cargo de confianza o dirección, les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario únicamente cuando: (i) su empleador les impida reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o (ii) el trabajador no desea ser reincorporado al puesto anterior.
Del Pleno se desprende que, en ningún caso, el trabajador que ocupó siempre un cargo de confianza o de dirección o que fue promovido a uno, tendrá derecho a ser repuesto en el mismo cargo calificado como de confianza o de dirección. Ahora bien, este tema aún sigue siendo una cuestión controversial, precisamente porque nuestro ordenamiento jurídico solo se limita a definir a dicha categoría de trabajadores y señalar el procedimiento que el empleador debe seguir para la calificación de los cargos que ocuparán dichas personas, pero no establece la forma de protección contra el despido por el retiro de confianza para esta clase de trabajadores. Por tal razón, diversos han sido los pronunciamientos judiciales a favor y en contra de establecer un mecanismo adecuado de protección cuando se produzca el despido no justificado de dichos trabajadores.

Finalmente, respecto al pleno Jurisdiccional en Materia Laboral que la normativa laboral nos provee de un marco regulatorio que, aunque escueto, puede ser útil para ayudar en la identificación de un puesto de trabajo como personal de dirección o

trabajador de confianza. Al respecto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral [en adelante, LPCL] señala lo siguiente: Artículo 43 de la LPCL. - "Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales".

Para (Moren, 2017) en su tesis desarrollada con el título la protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado, desarrolla diversos criterios respecto a Regulación del trabajador de confianza tanto el trabajador de confianza así corno el trabajador de dirección, son supuestos particulares diferentes a la de los trabajadores comunes, y esa diferencia se sustenta no en la capacidad ni características particulares que puedan ostentar individualmente, sino al cargo propiamente que ocupan. En ese aspecto, tenemos que el artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo 003-97-TR, define a cada uno de estos dos trabajadores, señalando que el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. También añade como característica de los trabajadores de confianza a aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Respecto al trabajador de confianza, se considera que 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.

Las coincidencias con (Moren, 201) respecto a la característica del cargo de confianza, el mismo que se encuentra regulada en el artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, teniendo como particularidad que estos trabajadores tienen

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. También debemos resaltar que la característica de los trabajadores de confianza se extiende a aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Estas características no son las mismas establecidas en la Ley de Estabilidad en el Trabajo derogada, la cual sólo concebía al trabajador de confianza con las características que, con la actual ley, se describe al trabajador de Dirección.

Asimismo, se considera que, el despido del trabajador está fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización, Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Por otra parte, (Rivera, 2017), en la tesis titulada “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-ANTC-caso Huatuco", fue una investigación de carácter descriptivo correlacional porque estudia los diversos Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral.

El derecho del trabajo, se encuentra en constante formación, los principios constituyen el armazón fundamental de la disciplina, que se mantienen firme y sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de normas. De igual modo creernos que el personal de confianza debe tener una relación profesional estrecha que le permita, debido a este vínculo, tener acceso a información que un trabajador común no tiene. Igualmente, esta característica se conecta con la posibilidad de influir inclusive en las decisiones empresariales. Ello a raíz del estrecho vínculo que tiene con el empleador.

A diferencia de (Rivera, 2017), se cree que la importancia de los principios del derecho al trabajo reside en la función fundamental que ellos juegan, son postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a distintos criterios que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Conforme lo señala (Arévalo, 2017), en la investigación denominada "La indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba" –Casación Laboral N° 7095-2014-Lima-2017", en la que desarrolla diversas definiciones teóricas del derecho al trabajo:

En la que se considera que, la Remuneración es uno de los principales elementos de la relación laboral o del contrato de trabajo, entendida también como la retribución correspondiente al trabajador por los servicios presta-dos. Además de constituir un elemento esencial en la relación de trabajo, es un derecho fundamental que se encuentra reconocida en la Constitución en su artículo 24 el cual prescribe: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual...".

## 1.2 Bases Teóricas

### 1.2.1 Despido

El despido según el artículo 16 del texto Único Ordenado del Decreto LegislativoN°728, Ley Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010) se entiende, como la extinción de la relación laboral, siendo las principales causas:

> El fallecimiento del trabajador o del empleador sí es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Asimismo, en el artículo 162 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010) se señala que, el despido debe ser notificado al trabajador mediante una carta, que debe indicar el motivo y la fecha del cese. Si el trabajador se niega a recibirla le es remitida por intermedio de notario o de Juez de Paz, o de la policía a falta de aquellos.

La (Organización Internacional del Trabajo, 1982) en el artículo 4 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo sostiene que, “no se podrán término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio".

En el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de la (Organización Internacional del Trabajo, 1982), se explica que, no son motivo de justificación de la terminación de la relación de trabajo los siguientes:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la región, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

### 1.2 Principios del Derecho Laboral

Los principios del derecho según (Puente, 2015) se entiende como la garantía de la estabilidad y funcionabilidad del sistema jurídico. Los principios constituyen la reserva segura e inagotable de respuesta que permite salvar las dudas, vacíos o identificaciones que fluyen a veces; en le aplicación de la ley. Asimismo, (Puente, 2015) señala que, los principios informan, interpretan; y prescriben.

La (Academia de la Magistratura, 2017) presento una Guía sobre le actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la cual presenta los siguientes principios del derecho laboral:

Inmediación: El juez debe tener contacto directo e inmediato con los sujetos (partes y terceros) y objetos del proceso (documentos, pruebas, etc.), ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción. Las audiencias y la actuación de medios probatorios

en los cuales el juez no esté presente serán sancionadas con la nulidad.

Oralidad: Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes.

Concentración: En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En el proceso abreviado laboral; la audiencia única concentra las etapas de conciliación,

Confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

Celeridad: Se reduce los plazos de duración de los procesos laborales. Se estructura otras formas de conclusión de los procesos como conciliación, allanamiento, abandono.

Economía Procesal: Se reduce el número de actos procesales y el intervalo de tiempo entre estos. Vinculado a los principios de concentración y celeridad procesal.

Veracidad: Con este objetivo se exige a las partes de desenvolverse dentro del proceso con buena fe, y lealtad.

### 1.2.3 Contrato de Trabajo

El (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo , 2010) en el análisis sobre el alcances del contenido básico de la regulación legal del contrato individual de trabajo, explica los contratos de trabajo a plazo indeterminado o indefinido, son aquellos que tiene una fecha de inicio sin embargo la fecha de culminación no está definida, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado.

El (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo 2010) también sostiene que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad, son aquellos que tienen preestablecidos la fecho de inicio y culminación, deben necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los 15 días naturales de su celebración, la legislación laboral reconoce 9 modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación se mencionan:

Contrato por inicio o incremento de actividad, contrato por necesidad de

mercado, contrato por reconversión empresarial, contrato ocasional, contrato de suplencia contrato de emergencia, contrato por obra determinada o servicio específico, contrato intermitente, contrato de temporada.

### 1.2.4 Periodo de prueba en la legislación peruana

El Periodo de se prueba según lo explica (Guerrero, 2012) tiene un plazo fijo, y en cuyo término, el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario. El periodo de prueba, también se entiende, como el plazo en el cual el empleador o el trabajador pueden extinguir el vínculo laboral, en cualquier momento sin que ello incurrir en responsabilidad alguna. Según (Guerrero, 2012), el período de prueba permitirá al empleador tener la certeza de que el trabajador que contrate resultará apto para el servicio por el cual está siendo contratado. Por otro lado, le permitirá al trabajador conocer las tareas que deberá desempeñar, de manera que podrá advertir si se siente capaz de efectuaría y, si por el trabajo realizado le conviene la remuneración acordada. Por otro lado, sobre e: peludo de prueba cd (Ministerio de Trabajo y Promoción Social) sostiene en el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo que, en caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los períodos laborados en cada oportunidad hasta completar el período de prueba establecido por la Ley.

Dicha acumulación no aplica en caso que el reingreso se haya producido a puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

Asimismo, el (Ministerio de Trabajo y Promoción Social) señala que, el exceso del período de prueba que se pactará superando las seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza. Respectivamente, no surtirá efecto legal alguno.

### 1.3 Definición de términos básicos

**Buena Fe:** Del latín bonus, es un adjetivo que señala aquello que posee bondad y que resulta encantador, atractivo, apetitoso o conveniente. (Arévalo, 2017) **Contrato de trabajo:** Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes. (Organización internacional del Trabajo, 2020)

**Despido Justificado:** el despido será justificado cuando exista alguna causa contemplada en la ley relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo)

**Despido arbitrario:** Cuando no existe un motivo justificado, es decir, una causa prevista en la ley que fundamente el despido. (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo).

**Indemnización:** Compensación económica destinada a reparar, garantizando su indemnidad, al afectado por la privación (expropiación) de un bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero, o por un gasto que ha incurrido por razón ajena a su voluntad. (Real Academia Española, 2020)

**Personal de Confianza**: 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. (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010)

**Personal de Dirección:** es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010)

**Recurso de Casación:** Es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o apartamiento de un precedente vinculante. (Gano, 2016).

## CAPITULO II

## 2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 2.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿La CASACIÓN LABORAL N°13704-2017/LIMA, sobre trabajador de confianza y despido arbitrario establece de manera doctrinal y Jurisprudencial las características del cargo de confianza frente al despido arbitrario?

### 2.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

¿Se puede despedir a un trabajador de confianza en el sector privado? ¿Se considera como despido arbitrario retirar el cargo de confianza de un trabajador en sector privado? ¿Existe indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza?

## 2.2. OBJETIVOS

### 2.2.1. **OBJETIVO GENERAL**

Analizar de la Sentencia la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, casación laboral N°13704-2017-Lima sobre trabajador de confianza y de dirección frente al despido arbitrario.

### 2.2.2. **OBJETIVO ESPECÍFICO**

Determinar si son suficientes los criterios establecidos por la segunda sala en materia laboral y previsional de la corte suprema de justicia de la República, para su adecuada interpretación al caso concreto sobre trabajador de confianza frente al despido arbitrario.

Explicar la normativa legal de trabajador de confianza y dirección frente al despido arbitrario en el sector privado.

## 2.3. VARIABLES

**- Variable Independiente**

Despido Arbitrario en el sector Privado.

**- Variable Dependiente**

Trabajador de Confianza en el Sector Privado.

2.3.1. **INDICADORES DE LAS VARIABLES**

**- De la Variable Independiente**

Indemnización por despido arbitrario.

**- De la Variable Dependiente**

Cargo de confianza

Cargo de Dirección

## 2.4. SUPUESTOS

**Supuesto General**

La CASACIÓN LABORAL N°13704-2017/LIMA, que explica sobre trabajador de confianza y despido arbitrario si establece de manera doctrinal y Jurisprudencial las características del cargo de confianza frente al despido arbitrario y su naturaleza jurídica.

**Supuesto Específico**

1. No es posible el despido arbitrario para un trabajador de confianza o de dirección, ya que se considera que los trabajadores que fueron designados directamente en un cargo de confianza o de dirección, cuyo vínculo laboral se extingue por el retiro de confianza, no tiene derecho a la indemnización por despido arbitrario.
2. Si se considera como despido arbitrario retirar el cargo de confianza de un trabajador en sector privado.
3. No existe indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza.

## CAPÍTULO III

## METODOLOGÍA

### 3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación **Descriptivo Correlacional** de tipo socio-jurídico, para poder describir su naturaleza jurídica y el grado de relación entre sus variables.

### 3.2. MUESTRA.

La muestra de estudio estuvo constituida por la Casación Laboral Nº 13704-2017-Lima "indemnización por despido arbitrario y otro

### 3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

**3.3.1.** La técnica a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

**ANÁLISIS DOCUMENTAL**, con esta técnica se obtendrá la información sobre el Expediente Nº 13704-2017-Lima "indemnización por despido arbitrario y otro"

**3.3.2.** El instrumento utilizado fue:

**FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

### 3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

Se analizó la casación laboral Nº 13704-2017-Lima "indemnización por despido arbitrario y otro".

Se procedió analizar el criterio Jurisprudencial de Cargo de Confianza frente al Despido Arbitrario en el sector privado; casación laboral n°13704-2017/lima desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo partiendo desde el marco legal general.

Se realizó posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.

La recolección de información estuvo a cargo de los autores del método de caso.

El análisis de la información se realizó mediante el uso del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada mediante Decreto Supremo N°003-97-TR; la Sentencia Recaído en el Expediente N°03501-2006-PA/TC; el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y la Casación Laboral N°13704-2017 Lima "Indemnización por Despido Arbitrario y otro".

Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

## 3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO.

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse de instrumentos para recabar información documentaria, exento de medición y por tratarse de una investigación de tipo Descriptivo con respecto a la Casación Laboral N°13704-2017 Lima "Indemnización por Despido Arbitrario y otro.

## 3.6. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.

El trabajo es inédito, hay búsqueda de información que ha sido citada, no existe plagio, en todo momento de la ejecución del anteproyecto, se aplicó los principios de la ética, así como los valores de la puntualidad, orden y se tuvo en cuenta la confidencialidad, anonimato y privacidad.

## CAPÍTULO IV

## RESULTADOS

**Con respecto a la Casación Laboral N° 13704-2017 Lima "Indemnización por Despido Arbitrario y otro":**

- Se declaró procedente la infracción normativa por inaplicación al artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y

  Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, norma que establece lo siguiente: "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 aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

- Se ha comprobado que 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 análisis del Expediente N.°03501-2006-PA/TC, señala lo siguiente: que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores 'comunes', tales como: La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

- La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber

realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

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

- De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias.

- Finalmente en el orden de ideas expuesto, es de advertir que la Sala Superior, al confirmar la sentencia que declaró fundada la demanda, ha incurrido en infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, razón por la cual el recurso de casación deviene en **fundado.**

## CAPÍTULO V

## DISCUSIÓN

No es viable la indemnización a un trabajador de confianza por despido arbitrario, habiéndose determinado que el actor, desde el inicio de la relación laboral ostentó un cargo de dirección, y que el cese se produjo en virtud a no haber superado el periodo de prueba de seis meses estipulado en el contrato de trabajo sujeto a modalidad, lo que importa el retiro de la confianza, y por ende, la extinción válida de la relación laboral, este Tribunal Supremo considera que no se configura el despido arbitrario al que hace referencia el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 72 8, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, desde que el retiro de la confianza, en ese escenario no es equivalente a un despido arbitrario, sino a una decisión del empleador, por el mismo conducto que originó el inicio de la relación, esto es, la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada; siendo menester precisar que, el hecho que el demandante haya continuado o no laborado en el mismo cargo y las mismas funciones para el que fue contratado luego de la comunicación de la ruptura del vínculo laboral, no enerva la calificación de trabajador en un cargo de dirección, si de la prueba actuada esta se acredita, situación que se presenta en el caso concreto, por lo que ello no implica que estemos frente a un despido arbitrario, y, por lo tanto, no amerita el otorgamiento de la indemnización reclamada regulada por el artículo 34° del Texto Único Ordena do del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR..

En cuanto al otorgamiento del beneficio convencional estipulado en la cláusula quinta del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fecha veinticinco de febrero de dos mil catorce, que reclama el demandante, cabe precisar que la misma establece lo siguiente: “Si EL EMPLEADOR resolviera injustificadamente el contrato, deberá abonar a EL TRABAJADOR las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato

El legislador en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, norma que establece lo siguiente:

“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 aquéllas 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.”

## CAPÍTULO VI

## CONCLUSIONES

**PRIMERA**.- Consideramos que la casación objeto de análisis del artículo 43° del Decreto Legislativo N°728 ha sido analizado con corrección tomando en cuenta en el VII Pleno Jurisdiccional en Materia Labora y Previsional por lo que se deduce que el trabajador de confianza en el Sector Privado, debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador que un trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los instrumentos legales no validan al retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que urge efectuar una reforma inmediata que regule claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado.

**SEGUNDA**.- En el caso de los trabajadores de confianza del Sector Público, debo indicar que estos trabajadores, por disposición constitucional, no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa, motivo por el cual, su estabilidad laboral dependerá del grado de confianza que exista entre este trabajador y el funcionario que lo designó.

**TERCERA**.- Consideramos que la diferencia entre el trabajador de confianza del sector privado, y el del sector público radica en la finalidad de la prestación que brindan, pues mientras que la finalidad de la prestación del trabajador de confianza del sector privado está orientado a un fin económico a favor de uno o un grupo de personas que conforman la figura del empleador privado, en el caso del servidor de confianza del Sector Público, su prestación tiene como finalidad el bienestar común, no a favor de un grupo de ciudadanos o de un solo individuo, sino que su prestación va dirigida al interés público, motivo por el cual, si bien se busca incluir las defensas propias del derecho laboral, en contraposición a la postura monista del derecho administrativo en el cual la relación laboral estaba sujeta a la discrecionalidad del estado en su condición de empleador, también es importante diferenciar aquellos cargos públicos de libre designación que por su propia naturaleza dependen mucho de la confianza subjetiva del funcionario encargado de designarlo.

## CAPÍTULO VII

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.**- Es recomendable que realice mayor grado de análisis en la casación N°13704 Lima-Trabajador de Confianza, sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del texto único ordenado del decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N°003-97.TR; toda vez que el artículo 43° del TUO ley 728° ya que no precisa una debida protección frente al despido arbitrario, por eso es necesario que se analice a profundidad las características formales de trabajador de confianza y/o de dirección, se precise su protección frente al despido arbitrario atraves de plenos casatorios y se desarrolle con amplitud y sean más precisas las normas laborales referidos al cargo de confianza o dirección a fin de evitar abusos laborales.

**SEGUNDA.-** Es recomendable incorporar alcances en la ley de la carrera administrativa-ley 276, y otras normas de carácter laboral, a fin de preservar y garantizar la estabilidad laboral de un trabajador con cargo de confianza o dirección en el sector Público y que este trabajador no pueda objeto de abuso laboral, o despido arbitrario de modo circunstancial y subjetivo.

**TERCERA.-** Es recomendable que se incorpore en el artículo 43°del TUO del Decreto Ley N°728 un alcance respeto a que todo empleador del sector privado antes de celebrar un contrato de trabajo con su futuro personal para otorgarle la capacidad de confianza o dirección, evalúe detenidamente cuales son las cualidades técnico profesionales que este pueda tener y que cumpla con las expectativas para el trabajo encomendado, pues conforme se tiene establecido en las normas laborales y tratados internacionales (OIT), el estado protege al trabajador frente al despido arbitrario, pues frente al despido se frustra muchos proyectos laborales tanto para el empleador como para el trabajador con cargo de confianza y consiguientemente es recomendable que el primero de los nombrados a cargo de confianza o dirección, tenga la certeza de que la persona a contratar es la idónea para el cargo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFÌAS


*Academia de la Magistratura. (2017). Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Perú. Obteniendo de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf.*

*Alvarado, G. (2018). Análisis del Derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los lra/ „adores de dirección y de confianza del régimen Laboral privado. Piura-Perú. Obtenido de hitp://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1959/DER-ALV-HER-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

*Arévalo, A. (2017). La indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba" -Casación Laboral Nº 7095-2014-Lima-2017- San Juan Bautista-Perú. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/258/AR%c3%89VAL 0-1-Trabajo La%02("indemnizaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

*Berríos, L. (2019), El derecho a /a sindicalización, negociación y huelga, de/os trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú-año 2019. Obteniendo de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16059/BERRIOS_SOTO_LIZET_KARINA.pdf?sequence=5*

*Briones, M. (2006). Algunas particularidades en relación a los trabajadores de confianza; en Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional. Lima: SPDTSS.*

*Del Buen, N. (2001). Derechos del trabajador de confianza. México: Universidad Nacional Autónoma de México.*

*Garro, Y. (2016). "El uso indebido del recurso de casación como instrumento procesal extraordinario en el sistema de administración de la justicia peruana". Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1191/MAESTR%c3%8dA%20EN%20DERECHO%20CIVIL%20GARRO%20V%c3%81SQUEZ%20YNGRIT%20HERMELINDA.pdf?sequense=1&isAllowed=y*

*Godensi, J. (2019). La estimativa jurídica de los cargos de confianza. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, 15(2), pp. 230-238. Obtenido de http://revisfas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/download/1824/1991/*

*Guerrero, E. (2012). El periodo de prueba en la legislación Peruana. Sutamp. Obtenido de http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Legislaciòn-sobre-Periodo-de-prueba.pdf*

*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2010). Sistema Normativo de Información Laboral – SNIL. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html*

*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2003). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Decreto Supremo Nº010-2003-TR. Obtenido de http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/com4_uidb.nsf/D8566D4566D4EE46B526705257E2900588158/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_010_05_10_2003.pdf*

*Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, (s.f.). Extinción de la relación laboral por despido Obtenido de https//www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/relacion_laboral_despido.pdf*

*Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (si.). Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. Decreto Supremo Nº001-96-TR. Obtenido de https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0011/10-reglamneto-del-texto-inico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-fomento-del-empleo-1.pdf*

*Ministerio del ˉTrabajo y Promoción Social. (2010). Texto Unido Ordenado del D. leg. Nº728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo Nº003-97-TR. Obtenido de*

*http//files.servir.gob.pe/www/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf*

*Morón, W. (2017). La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Moron_Sanchez_Wilder_La_Protecciòn.pdf?sequense=1%isAllowed=y*

*Organización internacional del trabajo. (1982). C158 – convenio sobre la terminación de la relación del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158#:-:text=No%20se%20pondr%C3%A1%20t%C3%A9rmino%20a,la%20empresa%2C%establecimiento%20o%20servicio.*

*Organización Internacional del Trabajo. (2020). Contrato de trabajo. Obtenido de Centro interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional: https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157#:-:text=Acuerdo%20legalmente%20vinculante%20entre%20un,cada%20una%de%20las%20partes.*

*Puente, P. (2015). Los principios en la nueva ley procesal de Trabajo Nº29497. Obtenido https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe0049b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AjPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e.*

*Real academia española. (2020). Indemnización. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico https://dpej.rea.es/lema/indemnizaci%C3%B3n*

*Rivera, A. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente Nº5057-2013-AA/TC-caso Huatuco. Obtenido de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

*Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la Republica. (2016). CAS. N°18450-2015 LIMA. Obtenido de https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05214-2016-AA.pdf.*

*Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la Republica. (2017). Casación Laboral N° 13704-2017 Lima. Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-13704-2017-Lima-LP.pdf*

*Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la Republica. (2019). Casación laboral N° 14758-2017. Obtenido de https:/img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/02/Cas.-Lab.-14758-2017-Lambayeque-LP.pdf*

*Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la Republica. (2019). Casación laboral N° 24222-2017. Obtenido de https:/ img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/02/Cas.-Lab.-Lab.-24222-207-Lima-Norte-LP.pdf*

*Tribunal Constitucional. (2019). Expediente N° 00209-2015-pa/tc cusco. Sentencia del Tribunal Constitucional. Cusco. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/12/Exp.-209-2015-PA-TC-LP.pdf*

*Tribunal Constitucional. (2007. EXP. N° 03501-2006-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional. Lima. Obtenido de https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html*

*Tribunal Constitucional. (2010). Expediente N°04468-2008-AA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional. Obtenido de https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/04468-2008-AA%20Aclaración.pdf*

*Tribunal Constitucional. (2016). Exp. N°03469-2013-PNTC. Sentencia del Tribunal Constitucional. Lima. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/10/Exp.02469-2013-Lima-Legis.pe_pdf*

*Tribunal Constitucional. (2018). Exp. N° 02296-2015-PA/TC Cusco Cosme Bayana Carazas. Sentencia del Tribunal Constitucional. Cusco. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/03/Exp.-02296-2015-PA-TC-Cusco-Legis.pe_pdf*

*Tribunal Constitucional. (2018). Exp. N° 05214-2016-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional. Lima. Obtenido de https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05214-2016-AA.pdf.*

CAPITULO VII

# ANEXOS

## ANEXO 01

Matriz de Consistencia

**Método del Caso**: "Trabajador de Confianza y despido Arbitrario en el sector privado; Casación Laboral Nº13704-2017-Lima.

**Autores:** Sebastian Jiménez Ortiz

Rosa Milagros Gómez herrera

| Problema | Objetivos | Supuestos | Variables | Indicadores | Metodología |
|---|---|---|---|---|---|
| **Problema general**<br><br>¿La CASACIÓN LABORAL N°13704-2017/LIMA, sobre trabajador de confianza y despido arbitrario establece de manera doctrinal y Jurisprudencial las características del cargo de confianza frente al despido arbitrario?<br>**Problemas específicos** | **Objetivo general**<br><br>Analizar de la Sentencia la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, casación laboral N°13704-2017-Lima sobre trabajador de confianza y de | Supuesto General<br>La CASACIÓN LABORAL N°13704-2017/LIMA, que explica sobre trabajador de confianza y despido arbitrario si establece de manera doctrinal y Jurisprudencial las características del cargo de confianza frente al despido arbitrario y | **Variable Dependiente**<br><br>**(X): Trabajador de confianza** | **De la Variable Dependiente:**<br><br>- Cargo de Confianza<br>- Cargo de Dirección<br><br>**De la Variable Independiente:**<br><br>- Indemnización por despido Arbitrario. | **TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo**<br><br>**DISEÑO:**<br>No Experimental<br><br>**MUESTRA:**<br>Casación Laboral N°13704-2017 Lima.<br><br>**TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:**<br>Análisis Documental<br><br>**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ¿Se puede despedir a un trabajador de confianza en el sector privado?<br>¿Se considera como despido arbitrario retirar el cargo de confianza de un trabajador en sector privado?<br>¿Existe indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza? | dirección frente al despido arbitrario.<br><br>**Objetivos específicos**<br>Determinar si son suficientes los criterios establecidos por la segunda sala en materia laboral y previsional de la corte suprema de justicia de la República, para su adecuada interpretación al caso concreto sobre trabajador de confianza frente al despido arbitrario. | su naturaleza jurídica.<br><br>Supuesto Específico<br>No es posible el despido arbitrario para un trabajador de confianza o de dirección, ya que se considera que los trabajadores que fueron designados directamente en un cargo de confianza o de dirección, cuyo vínculo laboral se extingue por el retiro de confianza, no tiene derecho a la indemnización | **Variable Independiente**<br><br>**(Y): Despido Arbitrario** | | Sentencias, Pleno Casatorio, TUO ley 728 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Explicar la normativa legal de trabajador de confianza y dirección frente al despido arbitrario en el sector privado. | | | | |

ANEXO N° 2:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

***Sentencia Materia de Estudio.***

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017 LIMA Indemnización por despido arbitrario y otro**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

**Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve**

**VISTA;** la causa número trece mil setecientos cuatro, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Shougang Hierro

Perú S.A.A., mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y siete, contra la

Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho vuelta, que confirmó la Sentencia

de primera instancia de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ramiro Andrés Paredes

Cuba, sobre indemnización por despido arbitrario y otro.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha quince de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento tres a ciento cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de *infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto*

*Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR,* correspondiendo a esta Sala

Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo.

**CONSIDERANDO:**

Primero: De la pretensión planteada.

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas treinta y cuatro a cincuenta y uno, subsanada de fojas cincuenta y siete a setenta y uno, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario y pago de beneficio convencional por la suma total ascendente a ciento cincuenta y cuatro mil con

00/100 soles (S/ 154,000.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

Segundo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito.

El Juez del Quinto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de

Justicia de Lima, mediante resolución de fecha seis de noviembre de dos mil quince, resolvió declarar fundada la demanda, y en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de ciento treinta y dos mil ocho con 33/100 soles (S/ 132,008.33) por los extremos de indemnización por resolución arbitraria de contrato y bonificación convencional pactada, más intereses, costas y costos del proceso, tras considerar que el actor no cesó el veintitrés de agosto de dos mil catorce, como pretende hacer creer la demandada, sino que continuó trabajando hasta su último día de labor efectiva el veintisiete de agosto de dos mil catorce, siendo cesado el veintiocho de agosto de dos mil catorce; por lo tanto, al haber suscrito las partes un contrato cuyo periodo de duración se extendía del veinticinco de febrero de dos mil catorce hasta el veinticuatro de febrero de dos mil quince, se acredita fehacientemente que el demandante pasó el periodo de prueba de seis meses estipulado en el contrato, consecuentemente no podía ser despedido sino por causa justa, hecho que no ha sucedido, por lo que se ha

producido un despido arbitrario o despido injustificado, y estando a que del veintiocho de agosto de dos mil catorce a la fecha de término de contrato se han acumulado cinco meses y veintiséis días, le corresponde al actor el pago de indemnización por despido arbitrario a razón de sueldo y medio por cada mes dejado de laborar hasta la finalización del contrato conforme lo establece el artículo 76° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Res pecto al pago del beneficio convencional contenido en la cláusula quinta del contrato de trabajo, señala el juez de la causa que habiéndose determinado el cese del actor de manera injustificada, resulta procedente su pago.

Por su parte, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida

Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, al considerar que, sobre el despido arbitrario, ha quedado acreditado que si bien la demandada justifica el cese del actor, por no haber superado el periodo de prueba, lo cierto es que el demandante, aun habiendo superado el periodo de prueba de seis meses, continuó prestando servicios para la demandada; y como tal adquirió protección contra el despido arbitrario en el que habría incurrido la demandada.

Respecto al pago del beneficio convencional, conforme se verifica de la cláusula quinta del contrato de trabajo de fojas cuatro, las partes acordaron que si el empleador resolvía injustificadamente el contrato, debía abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, por tanto, al haberse producido este supuesto, resulta arreglado a derecho que se ordene el cumplimiento de esta cláusula, esto es, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato.

Tercero: infracción normativa

En el presente caso se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de

*Infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único*

*Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y*

*Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR*, norma que establece lo siguiente:

***"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*

*aquéllas 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."*

Alcances sobre los trabajadores de confianza

Cuarto: Para **TOYAMA** se pueden extraer tres características principales del personal de confianza: *"(…) (i) Que pueden ejercer cargos jerárquicos; (ii) que trabajan en estrecha relación con el personal de dirección, coadyuvando en la toma de decisiones; y, (iii) que tienen acceso a información confidencial e importante dentro del centro de trabajo, o brinda información relevante al empleador para la toma de decisiones (…)"1*

Quinto: Al respecto, es ilustrativo señalar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha quince de marzo de dos mil siete, recaída en el Expediente N.°

03501-2006-PA/TC, señala lo siguiente:

1 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Revistas PUCP. Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza.

http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10851/11357, página 6 parte pertinente.

Consultado el 28 de noviembre de 2018.

*"11.- Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores 'comunes', tales como:*

*a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*

*b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses*

*particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.*

*c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.*

*d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.*

*e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12º del Decreto Supremo N.° 010-2003-T R TUO de la Ley de*

*Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.*

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

*de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103º de la*

*Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.*

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

*h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto*

*Supremo N.° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y*

*Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N.° 004- 2006-TR en su artículo 1 último párrafo.*

*i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.°*

*012-92-TR, en su artículo 24, establece: 'La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23º del Decreto Legislativo N.º*

*713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios'*

*(…)*

*14.- De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.*

*15.- Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:*

*a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;*

*b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,*

*c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.*

*16.- De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita".* (lo resaltado y subrayado es nuestro)

Sexto: En el presente caso, se verifica de la demanda que el actor afirma que el veinticinco de febrero de dos mil catorce suscribió un contrato de trabajo sujeto a modalidad con la empresa demandada, para ocupar el puesto de Jefe del

Departamento de Administración de Contratos, que tenía plazo de vigencia de un año, computado desde el veinticinco de febrero de dos mil catorce hasta el veinticinco de febrero de dos mil quince, con un periodo de prueba estipulada de seis meses a razón de la clasificación de dirección que tenía su cargo, lo que se corrobora con la copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad obrante a fojas tres, en el cual se especifica que el demandante es contratado para desempeñar un cargo de Dirección.

Séptimo: En este orden de ideas, se observa que el cargo desempeñado por el actor no es otro que uno de “dirección”, sujeto a la confianza que deposite su empleadora, circunstancia que no ha sido desvirtuada y, por el contrario, se encuentra acreditada con el referido contrato de trabajo sujeto a modalidad y la documentación que obra de fojas cuatro a ocho.

Octavo: En tal sentido, cuando el veintidós de agosto de dos mil catorce, mediante carta notarial que obra a fojas cuatro, se le comunica al demandante la extinción del contrato de trabajo ello implica el retiro de la confianza, lo que constituye, a su vez, una situación especial que da por finalizado el vínculo laboral, pues a diferencia de los despidos por falta grave, que son objetivos, en el caso del actor, la pérdida de confianza es de naturaleza subjetiva, como expresamente lo sostiene el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el precitado Expediente N.°

3501-2006-PA/TC. Por lo tanto, el retiro de la confianza comporta, en la línea de ideas expuesta, la pérdida del empleo, siempre que desde el principio de sus labores el trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, que es precisamente el caso del demandante.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral

Noveno: Vinculado con lo que es materia de controversia, tenemos que en el VII

Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado acabo el día veintidós de mayo de dos mil dieciocho, los señores Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social

Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron por unanimidad, en el punto IV, lo siguiente:

*“Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les reitre la confianza. (…)*

*En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto*

*Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulados por la Ley Nº 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección”* (la negrita es nuestra)

Ahora bien, teniendo presente los fundamentos que anteceden, resulta oportuno analizar la infracción normativa invocada por la parte recurrente.

Décimo: Solución al caso concreto

En el presente caso, la parte recurrente denuncia la inaplicación del artículo 43° del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 72 8, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR sosteniendo que, al tener el demandante la calidad de personal de dirección y por ende, trabajador de confianza, no le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario y la supuesta bonificación pactada, por lo que el Colegiado

Superior incurre en grave infracción normativa al no tener en cuenta la disposición normativa denunciada y la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República.

Décimo Primero: En efecto, habiéndose determinado que el actor, desde el inicio de la relación laboral ostentó un cargo de dirección, y que el cese se produjo en virtud a no haber superado el periodo de prueba de seis meses estipulado en el contrato de trabajo sujeto a modalidad, lo que importa el retiro de la confianza, y por ende, la extinción válida de la relación laboral, este Tribunal Supremo considera que no se configura el despido arbitrario al que hace referencia el artículo 38° del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 72 8, aprobado por Decreto

Supremo N.° 003-97-TR, desde que el retiro de la confianza, en ese escenario, no es equivalente a un despido arbitrario, sino a una decisión del empleador, por el mismo

conducto que originó el inicio de la relación, esto es, la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada; siendo menester precisar que, el hecho que el demandante haya continuado o no laborado en el mismo cargo y las mismas funciones para el que fue contratado luego de la comunicación de la ruptura del vínculo laboral, no enerva la calificación de trabajador en un cargo de dirección, si de la prueba actuada esta se acredita, situación que se presenta en el caso concreto, por lo que ello no implica que estemos frente a un despido arbitrario, y, por lo tanto, no amerita el otorgamiento de la indemnización reclamada regulada por el artículo 34° del Texto Único Ordena do del Decreto Legislativo N.°

728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto

Supremo N.° 003-97-TR.

Décimo Segundo: En cuanto al otorgamiento del beneficio convencional estipulado en la cláusula quinta del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fecha veinticinco de febrero de dos mil catorce, que reclama el demandante, cabe precisar que la misma establece lo siguiente: *"Si EL EMPLEADOR resolviera injustificadamente el contrato, deberá abonar a EL TRABAJADOR las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato".*

Décimo Tercero: Del análisis de los actuados pertinentes, se aprecia que los hechos probados en autos no califican en la situación fáctica descrita en la citada cláusula quinta, por cuanto la demandada no ha resuelto "injustificadamente" la relación laboral, y por el contrario, de la carta notarial del veintidós de agosto de dos mil catorce cursada al demandante (fojas cuatro) se aprecia que la demandada le comunicó expresamente la extinción del contrato de trabajo del veinticinco de febrero de dos mil catorce, por no haber superado las expectativas propias del periodo de prueba; lo que permite colegir que la demandada sí comunicó al actor las razones por las que decidió extinguir el vínculo laboral, incluso a la finalización del periodo de prueba pactado en seis meses conforme al artículo 10° del Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, lo que determina que en la decisión del empleador para la resolución del contrato, sí existió una justificación concreta, tanto más si el actor desempeñó un cargo de dirección, el mismo que al encontrarse sujeto a la confianza que en él se depositó, podía ser objeto de retiro por la sola decisión del empleador.

Décimo Cuarto: En el orden de ideas expuesto, es de advertir que la Sala

Superior, al confirmar la sentencia que declaró fundada la demanda, ha incurrido en infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto

Supremo N.° 003-97-TR, razón por la cual el recurso de casación deviene en fundado.

Por estas consideraciones

**DECISIÓN:**

Declararon: FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada,

Shougang Hierro Perú S.A.A., mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y

siete; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho vuelta, *y actuando en sede de instancia,* REVOCARON la Sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno, que declaró fundada la demanda, REFORMÁNDOLA, la declararon INFUNDADA en todos sus extremos; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ramiro Andrés Paredes Cuba, sobre indemnización por despido arbitrario y otro; interviniendo como ponente la señora

Jueza Suprema De La Rosa Bedriñana; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

**ANEXO: 3**

**DIAPOSITIVAS**



"La Libertad solo reside en los estados en los que el pueblo tiene el poder supremo"

**Marco Tulio Cicerón.**

## RESUMEN

# CASACIÓN LABORAL N°13704-2017-LIMA, Indemnización por despido arbitrario y otro

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

**Demandante**: **Ramiro Andrés Paredes Cuba**
**Demandado**: **Shougang Hierro Perú S.A.A**
**Materia**: **Recurso de Casación,** indemnización por despido arbitrario y otro.

**DECISIÓN:**

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

# INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está orientado a analizar la adecuada protección frente al **despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el sector privado**, en este contexto existe una postura doctrinaria y jurisprudencial uniforme a aplicarse cuando a un trabajador que ostenta el cargo de confianza, se le retira la misma. Sin embargo, la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2017), **casación laboral N°13704-2017-Lima, sobre el trabajador de confianza y de dirección establece que**, los trabajadores que ingresan directamente al empleo con el cargo de confianza, no les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, lo que constituye un cambio radical con respecto a su continúo pronunciamiento a favor del pago de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza.

# Analizaremos:

- Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) en el Exp. N° 05214-2016-pa/TC Lima.
- Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) recaído en el Exp. N° 02296-2015-pa/TC Cusco.
- Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2016) sobre el expediente No 03469-2013-PNTC, Lima

- CAS. N° 18450-2015 LIMA-Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la república, 2016).
- Casación Laboral N° 24222-2017 Lima Norte de la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2019).
- VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

- **Wilder Joubert Morón Sánchez-2017** en su tesis desarrollada con el título la protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado.
- **Angie Josselyn Rivera Tantaruna-2017**, en la tesis titulada "La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-ANTC-caso Huatuco.

# MARCO TEÓRICO

## Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) en el Exp. N° 05214-2016-pa/TC Lima.

**ASUNTO:**
Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Edgar Raúl Zúñiga Morán contra la resolución de fojas 230, de fecha 14 de abril de 2016, expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

DEMANDANTE

- Edgar Raúl Zúñiga Morán

DEMANDADO

- Gerente General Club Tennis las Terrazas-Miraflores

1. Declarar **FUNDADA** en parte la demanda en lo que respecta a la afectación del derecho al trabajo; en consecuencia, declarar **NULO** el despido del demandante.
**2. ORDENAR** que el Club Tennis Las Terrazas-Miraflores **reponga a Edgar Raúl Zúñiga Morán como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel**, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y costas procesales.
3. Declarar **IMPROCEDENTE** el extremo de la demanda en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

# MARCO TEÓRICO

## Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2018) Exp. N° 02296-2015-pa/TC Cusco

***En el cual se analiza la relación del trabajo de confianza y el derecho a la libertad sindical:***

**ASUNTO:**
Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Cosme Bayona Carazas contra la resolución de fecha 4 de diciembre de 2014, de fojas 429, expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco, que declaró infundada la demanda de autos.

ACCION DE AMPARO

DEMANDANTE

- Cosme Bayona Carazas.

DEMANDADO

- Compañía Minera Antapaccay.

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo por haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y a la libertad sindical; en consecuencia, declarar NULO el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que la Compañía Minera Antapaccay SA reponga a don Cosme Bayona Carazas como trabajador en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en el artículo 22 del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y costos del proceso.

# MARCO TEÓRICO

**Sentencia del (Tribunal Constitucional, 2016) sobre el expediente No 03469-2013-PNTC, Lima.**

**ASUNTO:**
Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Ana Elsa Arenas Abad contra la sentencia de fojas 184, de fecha 24 de abril de 2013, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda De Ampara de Autos paro de autos.

**ACCION DE AMPARO**

**DEMANDANTE**

- Ana Elsa Arenas Abad

**DEMANDADO**

- Gerencia General del Seguro Social de Salud (EsSalud).

**HA RESUELTO:**

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo al no haberse acreditado la vulneración de derecho constitucional alguno de la recurrente.

# Ahora analizaremos las siguientes CASACIONES



# MARCO TEÓRICO

**(Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la república, 2016)-CAS. N° 18450-2015 LIMA.**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, que confirmó la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos treinta y cuatro, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la **demandada, Universidad Inca Garcilaso de la Vega** (en adelante La Universidad), sobre reposición por despido encausado y otros.

DEMANDANTE

- Oscar Martín Romero Aquino

DEMANDADO

- Universidad Inca Garcilaso de la Vega (en adelante La Universidad)

**sobre reposición por despido incausado y otros.**

**FALLO:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Oscar Martín Romero Aquino**, mediante escrito presentado el catorce de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos a quinientos veinte; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial «El Peruano» conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, sobre **reposición por despido incausado y otros** y los devolvieron.

# MARCO TEÓRICO

**Casación Laboral N° 24222-2017 Lima Norte de la (Segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2019)**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y nueve del expediente digital, contra la **Sentencia de Vista** del veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta, **que revocó la sentencia apelada** del veintisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas setenta y seis a ochenta y dos, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada;** en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Wilder César Edu Díaz Cueva,** sobre **reposición laboral.**

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y nueve, del expediente digital; en consecuencia, **NO CASARON** la contra la **Sentencia de Vista** del veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Wilder César Edu Díaz Cueva,** sobre **reposición laboral; interviniendo como ponente el Señor Juez Supremo Yaya Zumaeta;**
y los devolvieron.

# Ahora analizaremos las siguientes TESIS:



## MARCO TEÓRICO

**TESIS:** Wilder Joubert Morón Sánchez-2017-**Pontificia Universidad Católica del Perú**

**"La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado"**

Orientado a **analizar la adecuada protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el sector público**, **pues en el contexto privado existía una postura doctrinaria y jurisprudencial uniforme sobre la adecuada tutela (la resarcitoria) a aplicarse cuando a un trabajador que ostenta el cargo de confianza, se le retira la misma**. Sin embargo, hace poco el Poder Judicial ha expedido la **Casación N° 18450-2015-LIMA, de fecha 23 de agosto del 2016**, en la cual se establece que **los trabajadores que ingresan directamente al empleo con el cargo de confianza, no les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario**, lo que constituye un cambio radical con respecto a su continúo pronunciamiento a favor del pago de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de confianza.

**EL TRABAJADOR DE CONFIANZA**

Tanto el trabajador de confianza así como el trabajador de dirección, **son supuestos particulares diferentes a la de los trabajadores comunes**, y esa diferencia se sustenta no en la capacidad ni características particulares que puedan ostentar individualmente, **sino al cargo propiamente que ocupan.**

# MARCO TEÓRICO

**SECTOR PÚBLICO**

Dentro del sector Público, el trato del trabajador de confianza **es diferente al que se otorga en el sector privado**, pues a diferencia de este último, en el sector público si se encuentra regulado la situación laboral del trabajador de confianza en el marco de su estabilidad laboral, en ese aspecto, se tiene que tanto la Ley Marco del Empleo Público como la Ley de Servicios Civil, **no otorgan ningún tipo de tutela al servidor público de confianza,** quién queda automáticamente despedido cuando la autoridad de la entidad para la cual trabaja decide retirarle la confianza

**CONCLUSIONES:**

- **El** trabajador de confianza en el Sector Privado, **debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador**, que un trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los instrumentos legales no validan al retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que **urge efectuar una reforma inmediata que regule claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado.**
- **En** el caso de los trabajadores de confianza del Sector Público, debo indicar que estos trabajadores, por disposición constitucional, **no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa**, motivo por el cual, su estabilidad laboral dependerá del grado de confianza que exista entre este trabajador y el funcionario que lo designó.

# MARCO TEÓRICO

**TESIS: Angie Josselyn Rivera Tantaruna-2017 –Universidad Ricardo Palma**

**"La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-ANTC-caso Huatuco"**

En su investigación desarrolla los **PRINCIPIOS** que son fuentes del derecho laboral y procesal laboral, los cuerpos normativos nacionales e internacionales que reconocen derechos laborales; así también, jurisprudencias del máximo órgano interprete de la **CONSTITUCIÓN** en los cuales se reconocen los derechos laborales de los trabajadores de la Carrera Administrativa del Sector Público. ***Entre estos derechos se destacan***: **el derecho al trabajo como derecho humano**, la **reposición al puesto de trabajo** como consecuencia de la desnaturalización de un contrato de trabajo de Servicio Específico, **la protección ante el despido arbitrario**, el derecho al **no ser discriminado**, la aplicación del **Principio de Primacía de la realidad**, entre otros.

**HA RESUELTO:**

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo de autos.

2. Establecer como **PRECEDENTE VINCULANTE**, conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, las reglas contenidas en los fundamentos18, 20, 21, 22 y 23 de la presente sentencia.

3. Declarar que a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial *El Peruano*, los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, ***deberán ser declarados improcedentes cuando se verifique que un demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada***. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

4. Declarar que a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial *El Peruano,* las nuevas demandas de amparo ***cuya pretensión no cumpla con el criterio de procedibilidad de acreditar el ingreso a la Administración Pública mediante "concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada",*** deben ser declaradas improcedentes.

5. Declarar que ***las reglas que constituyen precedente son de obligatorio cumplimiento por todos***, especialmente los órganos jurisdiccionales constitucionales y sólo en el ámbito de la contratación laboral del Estado, no siendo de aplicación en el régimen de contratación para el sector privado.

# MARCO TEÓRICO

## CONCLUSIONES :

1. El derecho al trabajo es considerado un **DERECHO HUMANO**, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional.

2. Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo.

3. Esto es un claro ejemplo, de las diferencias discriminatorias que realizan el Estado con sus trabajadores; pues esta figura se trata de forma diferente en el Sector Privado; y no solo ello, ya que curiosamente la Ley SERVIR permite la reposición al puesto de trabajo ante despido injustificado, pero, este derecho solo es para servidores que se encuentren bajo ese régimen.

# VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL

**INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA**
**(22-05-2018)**

**El Pleno acordó por UNANIMIDAD:**

"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les reitre la confianza. (…)

En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulados por la Ley Nº 28175, por lo que **el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección" .**

Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporase a su antiguo puesto de trabajo.

# BASES TEÓRICAS

## 1). DESPIDO

El despido según el artículo 16 del texto Único Ordenado del Decreto LegislativoN°728, Ley Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010) se entiende, como la **extinción de la relación laboral**, siendo las principales causas:

a) El fallecimiento del trabajador o del empleador sí es persona natural;
b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
e) La invalidez absoluta permanente;
f) La jubilación;
g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

# BASES TEÓRICAS

**2). PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL**

Los principios del derecho según (Puente, 2015) se entiende como la garantía de la estabilidad y funcionabilidad del sistema jurídico. Los principios constituyen la reserva segura e inagotable de respuesta que permite salvar las dudas, vacíos o identificaciones que fluyen a veces; en le aplicación de la ley. Asimismo, (Puente, 2015) señala que, los principios informan, interpretan, y prescriben.

La (Academia de la Magistratura, 2017) presento una Guía sobre le actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la cual presenta los siguientes principios del derecho laboral:

- **Inmediación:** El juez debe tener contacto directo e inmediato con los sujetos (partes y terceros) y objetos del proceso (documentos, pruebas, etc.), ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción. Las audiencias y la actuación de medios probatorios en los cuales el juez no esté presente serán sancionadas con la nulidad.
- **Oralidad**: Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes.

# BASES TEÓRICAS

**3). CONTRATO DE TRABAJO**

El (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo , 2010) en el análisis sobre el alcances del contenido básico de la regulación legal del contrato individual de trabajo, explica los contratos de trabajo a plazo indeterminado o indefinido, son aquellos que tiene una fecha de inicio sin embargo la fecha de culminación no está definida, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado.

# BASES TEÓRICAS

### 4). PERIODO DE PRUEBA EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

El Periodo de se prueba según lo explica **(Guerrero, 2012)** tiene un plazo fijo, y en cuyo término, el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario. El periodo de prueba, también se entiende, como el plazo en el cual el empleador o el trabajador pueden extinguir el vínculo laboral, en cualquier momento sin que ello incurrir en responsabilidad alguna.

**Según (Guerrero, 2012)**, el período de prueba permitirá al empleador tener la certeza de que el trabajador que contrate resultará apto para el servicio por el cual está siendo contratado. Por otro lado, le permitirá al trabajador conocer las tareas que deberá desempeñar, de manera que podrá advertir si se siente capaz de efectuaría y, si por el trabajo realizado le conviene la remuneración acordada. Por otro lado, sobre e: peludo de prueba cd (Ministerio de Trabajo y Promoción Social) sostiene en el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo que, en caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los períodos laborados en cada oportunidad hasta completar el período de prueba establecido por la Ley.

# DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

**BUENA FE:**

Del latín bonus, es un adjetivo que señala aquello que posee bondad y que resulta encantador, atractivo, apetitoso o conveniente.

**CONTRATO DE TRABAJO:**

Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes. (Organización internacional del Trabajo, 2020).

**DESPIDO JUSTIFICADO:**

El despido será justificado cuando exista alguna causa contemplada en la ley relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.
(Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo)

## DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

**DESPIDO ARBITRARIO**:

Cuando no existe un motivo justificado, es decir, una causa prevista en la ley que fundamente el despido. (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo).

**INDEMNIZACIÓN**:

Compensación económica destinada a reparar, garantizando su indemnidad, al afectado por la privación (expropiación) de un bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero, o por un gasto que ha incurrido por razón ajena a su voluntad. (Real Academia Española, 2020)

**PERSONAL DE CONFIANZA:**

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. (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010)

## DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

**PERSONAL DE DIRECCIÓN:**

Es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. (Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 2010)

**RECURSO DE CASACIÓN:**

Es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o apartamiento de un precedente vinculante. (Gano, 2016).

# FORMULACION DEL PROBLEMA

❑ **PROBLEMA GENERAL**

¿La CASACIÓN LABORAL N°13704-2017/LIMA, sobre trabajador de confianza y despido arbitrario establece de manera doctrinal y Jurisprudencial las características del cargo de confianza frente al despido arbitrario?

❑ **PROBLEMA ESPECÍFICO**

¿Se puede despedir a un trabajador de confianza en el sector privado? ¿Se considera como despido arbitrario retirar el cargo de confianza de un trabajador en sector privado? ¿Existe indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza?

# OBJETIVOS

❑ **OBJETIVO GENERAL**

Analizar de la Sentencia la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, casación laboral N°13704-2017-Lima sobre trabajador de confianza y de dirección frente al despido arbitrario.

❑ **OBJETIVO ESPECÍFICO**

Determinar si son suficientes los criterios establecidos por la segunda sala en materia laboral y previsional de la corte suprema de justicia de la República, para su adecuada interpretación al caso concreto sobre trabajador de confianza frente al despido arbitrario

# VARIABLES

**VARIABLE INDEPENDIENTE**

❑ Despido Arbitrario en el sector Privado.

**VARIABLE DEPENDIENTE**

❑ Trabajador de Confianza en el Sector Privado.

**INDICADORES DE LAS VARIABLES**

**- De la Variable Independiente**

❑ Indemnización por despido arbitrario.

**- De la Variable Dependiente**

❑ Cargo de confianza

❑ Cargo de Dirección

# SUPUESTOS

**❑ SUPUESTO GENERAL**

La CASACIÓN LABORAL N°13704-2017/LIMA, que explica sobre trabajador de confianza y despido arbitrario si establece de manera doctrinal y Jurisprudencial las características del cargo de confianza frente al despido arbitrario y su naturaleza jurídica.

**❑ SUPUESTO ESPECÍFICO**

1. No es posible el despido arbitrario para un trabajador de confianza o de dirección, ya que se considera que los trabajadores que fueron designados directamente en un cargo de confianza o de dirección, cuyo vínculo laboral se extingue por el retiro de confianza, no tiene derecho a la indemnización por despido arbitrario.
2. Si se considera como despido arbitrario retirar el cargo de confianza de un trabajador en sector privado.
3. No existe indemnización por despido arbitrario para un trabajador de confianza.

# METODOLOGÍA

## ❑ MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación **Descriptivo Correlacional** de tipo socio-jurídico, para poder describir su naturaleza jurídica y el grado de relación entre sus variables.

## ❑ MUESTRA.

La muestra de estudio estuvo constituida por la Casación Laboral Nº 13704-2017-Lima "indemnización por despido arbitrario y otro

# TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

❑ **ANÁLISIS DOCUMENTAL**, con esta técnica se obtendrá la información sobre el Expediente Nº 13704-2017-Lima "indemnización por despido arbitrario y otro"

El instrumento utilizado fue:

❑ **FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

## PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

- Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:
- Se analizó la casación laboral Nº 13704-2017-Lima "indemnización por despido arbitrario y otro".
- Se procedió analizar el criterio Jurisprudencial de Cargo de Confianza frente al Despido Arbitrario en el sector privado; casación laboral N°13704-2017/lima desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo partiendo desde el marco legal general.
- Se realizó posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.
- La recolección de información estuvo a cargo de los autores del método de caso.
- El análisis de la información se realizó mediante el uso del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada mediante Decreto Supremo N°003-97-TR; la Sentencia Recaído en el Expediente N°03501-2006-PA/TC; el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y la Casación Laboral N°13704-2017 Lima "Indemnización por Despido Arbitrario y otro".
- Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

## VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse de instrumentos para recabar información documentaria, exento de medición y por tratarse de una investigación de tipo Descriptivo con respecto a la Casación Laboral N°13704-2017 Lima "Indemnización por Despido Arbitrario y otro.

## PLAN DE ANALISIS, RIGOR Y ÉTICA

El trabajo es inédito, hay búsqueda de información que ha sido citada, no existe plagio, en todo momento de la ejecución del anteproyecto, se aplicó los principios de la ética, así como los valores de la puntualidad, orden y se tuvo en cuenta la confidencialidad, anonimato y privacidad.

# RESULTADOS

**Con respecto a la Casación Laboral N° 13704-2017 Lima "Indemnización por Despido Arbitrario y otro":**

- Se declaró procedente la infracción normativa por inaplicación al artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que establece lo siguiente: "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 aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

- Se ha comprobado que 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."

# CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Consideramos que la casación objeto de análisis del artículo 43° del Decreto Legislativo N°728 ha sido analizado con corrección tomando en cuenta en el VII Pleno Jurisdiccional en Materia Labora y Previsional por lo que se deduce que el trabajador de confianza en el Sector Privado, debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador que un trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los instrumentos legales no validan al retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que urge efectuar una reforma inmediata que regule claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado.

## CONCLUSIONES

**SEGUNDA**.- En el caso de los trabajadores de confianza del Sector Público, debo indicar que estos trabajadores, por disposición constitucional, no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa, motivo por el cual, su estabilidad laboral dependerá del grado de confianza que exista entre este trabajador y el funcionario que lo designó.

## CONCLUSIONES

**TERCERA**.- Consideramos que la diferencia entre el trabajador de confianza del sector privado, y el del sector público ***radica en la finalidad de la prestación que brindan***, pues mientras que **la finalidad de la prestación del trabajador de confianza del sector privado está orientado a un fin económico a favor de uno o un grupo de personas que conforman la figura del empleador privado**, en el caso del **servidor de confianza del Sector Público, su prestación tiene como finalidad el bienestar común, no a favor de un grupo de ciudadanos o de un solo individuo, sino que su prestación va dirigida al interés público**, motivo por el cual, si bien se busca incluir las defensas propias del derecho laboral, en contraposición a la postura monista del derecho administrativo en el cual la relación laboral estaba sujeta a la discrecionalidad del estado en su condición de empleador, también es importante diferenciar aquellos cargos públicos de libre designación que por su propia naturaleza dependen mucho de la confianza subjetiva del funcionario encargado de designarlo.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.-** Es recomendable que se realice mayor grado de análisis en la casación N°13704 Lima-Trabajador de Confianza, sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del texto único ordenado del decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N°003-97.TR; toda vez que el artículo 43° del TUO ley 728°, **ya que no precisa una debida protección frente al despido arbitrario**, por eso es necesario que se analice a profundidad las características formales del trabajador de confianza y/o de dirección, se precise su protección frente al despido arbitrario atraves de plenos casatorios y se desarrolle con amplitud y sean más precisas las normas laborales referidos al cargo de confianza o dirección a fin de evitar abusos laborales.

## RECOMENDACIONES

**SEGUNDA.-** Es recomendable incorporar alcances en la ley de la carrera administrativa-ley 276, y otras normas de carácter laboral, a fin de **preservar y garantizar la estabilidad laboral de un trabajador con cargo de confianza o dirección en el sector Público** y que este trabajador no pueda objeto de abuso laboral, o despido arbitrario de modo circunstancial y subjetivo.

# RECOMENDACIONES

**TERCERA.-** Es recomendable que se incorpore en el artículo 43°del TUO del Decreto Ley N°728 un alcance respeto a que **todo empleador del sector privado antes de celebrar un contrato de trabajo con su futuro personal para otorgarle la capacidad de confianza o dirección, evalúe detenidamente cuales son las cualidades técnico profesionales que este pueda tener y que cumpla con las expectativas para el trabajo encomendado**, pues conforme se tiene establecido en las normas laborales y tratados internacionales (OIT), el estado protege al trabajador frente al despido arbitrario, pues frente al despido se frustra muchos proyectos laborales tanto para el empleador como para el trabajador con cargo de confianza y consiguientemente es recomendable que el primero de los nombrados a cargo de confianza o dirección, tenga la certeza de que la persona a contratar es la idónea

"No estoy de acuerdo con lo que dices; pero defenderé con mi vida tu derecho a expresarlo"

Voltaire (1694-1778)

# ¡¡GRACIAS TOTALES!!

