

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



UPAGU

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**TRANSGRESIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA EXTINCIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL POR DESPIDO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA
O DIRECCIÓN EN EL SECTOR PRIVADO**

POR

Bach. Eduardo Richard Alvarez Goicochea

Bach. Luis Rigoberto Cabrera Zelada

ASESORES

Mg. Coba Uriarte, José Luis y Mg. Céspedes Ortiz, Juan Carlos

Cajamarca – Perú

Julio-2020

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



UPAGU

Facultad de Derecho y Ciencia Política

Carrera Profesional de Derecho

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**TRANSGRESIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA EXTINCIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL POR DESPIDO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA
O DIRECCIÓN EN EL SECTOR PRIVADO**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
Título Profesional de Abogado**

Bach. Eduardo Richard Alvarez Goicochea

Bach. Luis Rigoberto Cabrera Zelada

ASESORES

Mg. Coba Uriarte, José Luis y Mg. Céspedes Ortiz, Juan Carlos

Cajamarca – Perú

Julio-2020

COPYRIGHT © 2020 DE

Eduardo Richard Alvarez Goicochea

Luis Rigoberto Cabrera Zelada

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**TRANSGRESIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA EXTINCIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL POR DESPIDO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA
O DIRECCIÓN EN EL SECTOR PRIVADO**

Presidente: Mg. José Luis Coba Uriarte

Secretario: Mg. Juan Miguel Llanos Cruzado

Asesor: Mg. Juan Carlos Céspedes

A:

Dios y a nuestros padres. A Dios porque está con nosotros escudriñando nuestras vidas y guiando nuestras metas. A nuestros padres por su apoyo incondicional y su confianza puestos en nosotros, y a esta universidad que nos ha facilitado formarnos a través de sus autoridades y sus buenos docentes.

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”

(Artículo 1° de la Constitución Política del Perú, 1993)

TABLA DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2.1. Definición del problema	2
1.2.2. Objetivos	2
1.2.3. Justificación e importancia	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes teóricos	4
2.2. Marco Histórico legislativo y principios aplicables a los trabajadores de confianza	7
2.2.1. Principios del derecho del trabajo.....	8
2.2.1.1. Irrenunciabilidad de derechos	9
2.2.1.2. El principio de primacía de la realidad	9
2.2.1.3. El principio protector	10
2.2.1.4. Principio Indubio prooperario(La duda favorece al trabajador)	10
2.2.1.5. La norma más beneficiosa o más favorable del trabajador.....	11
2.2.1.6. La condición más beneficiosa para el trabajador.....	11
2.2.1.7. Principio de la buena fe	11
2.2.1.8. Principio de la retroactividad benigna	11
2.2.1.9. El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación	12
2.2.2. Situación laboral de los trabajadores de confianza y dirección en el sector privado.....	13
2.2.2.1. Trabajadores de confianza en la ley de la estabilidad laboral ..	13
2.2.3. La protección del trabajo	14

2.2.3.1. Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional EXP N.º 03391-2014-PA/TC TUMBES.....	14
2.2.3.2. Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional EXPE N.º2974-2010-PA-TC CALLAO.....	16
2.3. Marco conceptual	17
2.3.1. Trabajador de confianza.....	17
2.3.2. Principio de igualdad	17
2.3.3. Estabilidad laboral	17
2.3.4. Despido	17
2.4. Hipótesis	17
2.4.1. Operacionalización de variable.....	18
CAPÍTULO III.....	19
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
3.1. Tipo de investigación	19
3.2. Diseño de investigación.....	19
3.3. Área de investigación	19
3.4. Dimensión temporal y espacial	20
3.5. Unidad de análisis, población y muestra	20
3.6. Métodos	20
3.7. Técnicas de investigación.....	21
3.8. Instrumentos	21
3.9. Limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO IV	22
EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY Y ANTE LA LEY EN EL ÁMBITO LABORAL	22
4.1. La igualdad ante la ley.....	23
4.2. La igualdad como derecho fundamental	23
4.3. Igualdad como principio.....	24
4.4. Principio de igualdad según la constitución de 1993	24
4.4.1. Discriminación positiva en el Perú	26
4.4.2. Discriminación negativa	27
CAPÍTULO V.....	29
CONDICIONES DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO	29

5.1. Tratamientos especiales de los trabajadores de dirección y de confianza	31
5.1.1. Horario de trabajo	32
5.1.2. Periodo de prueba	33
5.1.3. Indemnización vacacional.....	33
5.1.4. Despido de los trabajadores por pérdida de confianza.	34
5.2. Los derechos laborales	38
CAPÍTULO VI.....	39
LA TRANSGRESIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DESPIDO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA O DIRECCIÓN EN EL SECTOR PRIVADO	39
6.1. Análisis normativo de los trabajadores de confianza o dirección	39
6.2. Antes de la ley de fomento del empleo: los trabajadores con cargo de confianza	40
6.2.1. Las innovaciones de la ley de fomento del empleo respecto del personal de dirección y de confianza.....	42
6.2.2. Tipos de trabajadores de confianza.....	44
6.2.2.1. Personal de confianza con puesto jerárquico relevante.....	44
6.2.3. Personal de confianza en estrecha relación con el personal de dirección	44
6.2.4. Personal de confianza que no ocupa un puesto jerárquico ni está en estrecha relación con el de dirección	45
6.2.5. Las consecuencias de la clasificación como personal de dirección o de confianza.....	46
6.2.6. La pérdida de confianza como causal de despido.....	48
6.2.6.1. Acceso al cargo y sus consecuencias en el despido	50
6.2.7. Régimen de despido del personal de confianza	52
6.3. La Transgresión del Principio de Igualdad.....	53
6.4. Test de razonabilidad: idoneidad, necesidad y proporcionalidad aplicable al retiro de confianza	56
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS

Figura 1. Principales ideas de la tesis.....	53
Tabla 1 Operacionalización de variables	18
Tabla 2. Características del trabajador de confianza.....	30
Tabla 3. Características del personal de confianza	46
Tabla 4: Trabajador de confianza en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	58
Tabla 5: Trabajadores de confianza y dirección según el VII Pleno Jurisdiccional laboral y previsional.....	61

RESUMEN

La presente tesis de investigación surge de la siguiente interrogante: ¿Cómo se transgrede el principio de igualdad en la estabilidad laboral del trabajador de confianza o dirección en el sector privado? Por lo tanto, se tuvo que cumplir con analizar el principio de igualdad en la ley y ante la ley en el ámbito laboral, analizar las condiciones de estabilidad laboral en el régimen privado y, aplicar el principio de igualdad para comparar las condiciones de estabilidad laboral entre los trabajadores ordinarios del régimen privado y los trabajadores de confianza o dirección. Finalmente, sostiene como tesis que existe transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado. Es necesario lograr un equilibrio de igualdad entre los trabajadores de este régimen, puesto que, se ha logrado demostrar una transgresión del principio de igualdad y un trato discriminatorio, además de la inexistente estabilidad laboral en este ámbito.

Palabras Clave: Transgresión, Principio de igualdad, estabilidad, Trabajadores de confianza.

ABSTRACT

This research thesis arises from the following question: How is the principle of equality violated in the job stability of the trusted or management worker in the private sector? Therefore, it was necessary to comply with analyzing the principle of equality in the law and before the law in the workplace, analyze the conditions of job stability in the private regime and apply the principle of equality to compare the conditions of job stability between ordinary workers of the private regime and workers of trust or direction. Finally, it maintains as a thesis that there is a violation of the principle of equality in the termination of the employment relationship due to the dismissal of trusted or management workers in the private sector. It is necessary to achieve a balance of equality among the workers of this regime, since, it has been possible to demonstrate a violation of the principle of equality and discriminatory treatment, in addition to the non-existent job stability in this area.

Key Words: Transgression, Principle of equality, stability, Trusted workers.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

La Constitución del Estado peruano reconoce el derecho al trabajo como base de bienestar social y realización de la persona, este derecho al Trabajo regula toda forma de prestación de servicios, y de manera muy particular está referido; “aquél desempeño del ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada” (Neves Mujica, 2000, p.15.).

Sin embargo, a través del tiempo este derecho amparado por la Constitución ha ido generando controversias debido a situaciones no prescritas en la normatividad peruana, tal es así, como el retiro de confianza injustificada por parte de los empleadores; Este concepto se ha incorporado y ha generado cambios en el tiempo, encontrándose establecido en nuestra legislación del Sector Público y Privado, donde se establece la manera de acceder a un puesto de confianza o dirección. No se regula el término del vínculo laboral teniendo en cuenta que el elemento primordial es la confianza para estos trabajadores.

Con respecto a la pérdida de confianza existen pronunciamientos casatorios, así tenemos la Casación Laboral N° 18450-2015- Lima donde la Corte Suprema de Justicia estableció que el trabajador ante una pérdida de la confianza, el empleador no tenía la obligación de indemnizarlo, sin embargo, a posteriori la Casación 3106-2016 - Lima precisó que tratándose de trabajadores de confianza sin importar el motivo del cese, incluyendo el retiro de confianza le corresponde el

pago de una indemnización por despido arbitrario, entonces queda evidenciado que el problema jurídico aún no ha tendido una respuesta unánime.

Así mismo, para desarrollar la relación existente entre el principio de igualdad y la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza o dirección en el régimen privado, tomamos como base el artículo 2 inc.2 de la constitución de 1993, la cuál es la máxima norma que guía los derechos; En ella se establece mediante el principio de igualdad. Que todas las personas somos iguales ante la ley sin distinción, no obstante, se ha demostrado que en la práctica se desliga de dicho enunciado de la ley, por tal motivo, y en preocupación de coadyuvar con aquellos vacíos emergentes de la Ley Suprema, se analizará la transgresión del principio igualdad y la estabilidad laboral en trabajadores de confianza o de dirección, que a pesar de desarrollar las mismas actividades en situaciones reales son despedidos sin justificación alguna.

1.2.1. Definición del problema

¿Cómo se transgrede el principio de igualdad en la estabilidad laboral del trabajador de confianza o dirección en el sector privado?

1.2.2. Objetivos

Esta investigación tiene como objetivo general.

Determinar la transgresión del principio de igualdad en la estabilidad laboral de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado.

Además que se cumplirán con los siguientes objetivos específicos:

- a) Analizar el principio de igualdad en la ley y ante la ley en el ámbito laboral

- b) Analizar las condiciones de estabilidad laboral en el régimen privado
- c) Aplicar el principio de igualdad para comparar las condiciones de estabilidad laboral entre los trabajadores ordinarios del régimen privado y los trabajadores de confianza o dirección.

1.2.3. Justificación e importancia

La presente investigación tiene una justificación teórica, pues sus base se encuentra en la ley, la doctrina y la Jurisprudencia de nuestro foro nacional, permiten que la inquietud de buscar una explicación y determinar si se transgrede el principio de igualdad y la estabilidad laboral en los trabajadores de confianza o dirección en el ámbito privado, sea de importancia actual en los debates doctrinarios.

En este sentido surge abordar el presente problema de investigación con la intención de explicar desde el punto de vista de la teoría y de los casos que se presentan en la realidad, muchas veces la confianza determina el vínculo laboral entre trabajador y empleador en el ámbito privado, sin embargo el retiro de ésta transgrediría el principio de igualdad y la estabilidad laboral.

Desde el punto de vista de la práctica; la relevancia del presente problema de investigación tiene su génesis en la Constitución Nacional, ya que ésta protege y ampara los derechos del trabajador.

La incongruencia en el nivel normativo inferior no puede ser dejada de lado, por tanto esta investigación busca la protección de los derechos de aquellas personas involucradas en asuntos como el que se planteó.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes teóricos

Luego de haber revisado los principales repositorios de las universidades Nacionales, observamos trabajos referidos al tema “transgresión del principio de igualdad en trabajadores de confianza o dirección”, son pocos, sin embargo, se va a señalar tesis similares o relacionadas que hayan sido tratados, para luego señalar el conocimiento existente, y evaluar aspectos favorables a nuestra investigación.

Así, se tiene la tesis de pregrado titulada “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la Jurisprudencia Nacional” realizado para la universidad César Vallejo, por la bach. Thalia Gomez Rojas, en el año 2018, cuya finalidad fue determinar si es uniforme o controversial el criterio respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, adoptado en la jurisprudencia nacional en el periodo 2015-2018, donde se concluye “la estabilidad laboral es un derecho, a través del cual se busca la conservación de un puesto de trabajo” y se hace notar “los diversos criterios adoptados en la Jurisprudencia Nacional, respecto a la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, son controversiales, lo cual no permite que haya predictibilidad en las resoluciones y por ende termina generando inseguridad jurídica” (Gómez Rojas, 2018, pp. 70-71).

De la misma forma se hace un estudio sobre la “relación laboral de los trabajadores de confianza y cómo estos son despedidos por la causal *pérdida de confianza* a pesar de que no se tiene prescrita en la normatividad laboral”. Esta es

una investigación de pregrado titulada “Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú” realizada el año 2017, para la Universidad Nacional Del Altiplano del Perú – Puno realizado por las bach. Miriam Grace Zaga Castillo e Iris Gleny Chayña Vilca (2017), cuyo objetivo general fue “analizar si la pérdida de confianza constituye una causal de despido justificado en la relación laboral de trabajadores de confianza en el Perú”, y donde se arriba las siguientes conclusiones: en principio mencionan que nuestro Tribunal Constitucional se encuentra desarrollando jurisprudencia al respecto, como lo hace la Corte Suprema. Es decir que está existiendo un desarrollo jurisprudencial pero no normativo.

En su segunda conclusión afirman textualmente que este tipo de despidos son de naturaleza subjetiva, ya que “el elemento esencial de la confianza se traduce en la fe que se deposita en la relación laboral. De acuerdo a la pérdida de confianza el empleador podría tener dos condiciones para revocar al trabajador; razones objetivas y subjetivas” (Zaga Castillo y Chayña Vilca, 2017, p. 97). Los autores citados explican que en el primer supuesto no se tendrá “como consecuencia una responsabilidad por parte del empleador siempre y cuando sea de acuerdo a los principios de proporcionalidad y causalidad (causa justa)” (Zaga Castillo y Chayña Vilca, 2017, p. 98). Mientras que en el segundo supuesto el empleador tiene responsabilidad para con su trabajador. Esto se debe a que la pérdida de confianza no debe “responder solamente a valoraciones subjetivas del patrono, pues podría abusarse de esta justificativa, por eso debe existir objetivamente un conjunto de hechos de los cuales se desprenda la valoración subjetiva del

empleador de que hay un motivo justificado de despido” (Zaga Castillo y Chayña Vilca, 2017, p. 98).

Por otro lado, en materia legislativa el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional sobre “indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza”, llevado a cabo el 22 de marzo de 2018, los magistrados, Arévalo Vela, Barrios Alvarado, De La Rosa Bedriñana, Yrivarren Fallaque, Torres Vega, Mac Rae Thays, Rubio Zevallos, Rodríguez Chávez, Yaya Zumaeta, Malca Guaylupo, concluyeron, sobre los trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado, que:

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 retire la confianza.

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 reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo. (VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2018, p. 4)

Así mismo concluimos que el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional sobre “indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza”.

2.2. Marco Histórico legislativo y principios aplicables a los trabajadores de confianza

Antes de la entrada en vigencia de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el Perú regía la Ley de Estabilidad en el Trabajo (LET), la cual no establecía diferencia entre el trabajador de confianza y un trabajador ordinario, señalaba que, para ambos casos, el despido era válido si se fundaba en causa justa contemplada en ley y que esté debidamente comprobada, no permitiéndose el retiro de confianza como una causa justa de despido, por tal motivo, cuando se retiraba la confianza al trabajador que ocupaba dicho cargo, de manera unilateral e inmotivada por parte del empleador, correspondía el pago de la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se dejó sin regular las consecuencias del retiro de la confianza, por lo que la jurisprudencia del Poder judicial como del Tribunal Constitucional se encargaron de regularlo, estableciendo el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso el empleador decida arbitrariamente retirar la confianza, sin posibilidad de que pueda hacer valer su derecho a la reposición bajo esta causal. Al respecto, el doctor Blancas Bustamante (como fue citado por (Morón Sánchez, 2017, pp. 5-6) es claro al señalar que la citada Ley “no contiene normas especiales relativas a la extinción de la relación laboral del personal de confianza” de ahí que planté estas observaciones:

- i) si “el cese por retiro de confianza” es una causa de extinción de la relación laboral distinta al despido, y por tanto no se rige por las reglas aplicables a éste.
- ii) Si, admitiendo que el retiro de confianza no es una causal de extinción de la relación laboral autónoma del despido, puede, no obstante, considerarse como una causa justa de despido;
- iii) Si, descartando que el

retiro de confianza sea una causa justa de despido, el despido por este motivo constituye, entonces, un supuesto de despido incausado, lesivo de derechos constitucionales, que puede ser reparado mediante la reposición. (Blancas Bustamante, como fue citado por Morón Sánchez, 2017, pp. 5-6)

Ahora corresponde mencionar el análisis de la estabilidad laboral en los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional.

Siguiendo las nociones de Concha Valencia (2014), en los últimos años, este concepto de estabilidad laboral ha sido bastante empleado, en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en materia laboral, referidas principalmente a la protección contra el despido arbitrario, pero también a los Trabajadores de Confianza.

Luego del análisis de los planteamientos del Tribunal Constitucional, Concha Valencia (2014) llega a presentar dos definiciones de la estabilidad laboral. Así en la primera la entiende “como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias” (p. 11).

Mientras que en la segunda “el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada” (Concha Valencia, 2014, p. 11).

2.2.1. Principios del derecho del trabajo

Los principios del derecho del trabajo, cumple una triple misión ya que permiten que el legislador o las autoridades especializadas estén al tanto de las

corrientes y movimientos del derecho al trabajo; normativa, porque actúa de manera supletoria ante la ausencia o vacíos de la ley; eh interpretadora, ya que faculta o permite a los jueces a realizar interpretaciones favorables al trabajador.

Entre los principios fundamentales del derecho del trabajo establecido por la doctrina laboral y no necesariamente recogidas por las legislaciones nacionales, partiendo de la base del desarrollo doctrinario de Marcenaro Frers (2009), se puede mencionar las siguientes:

2.2.1.1. Irrenunciabilidad de derechos

Este principio está reconocido en el inciso 2), del artículo 26, de la constitución del 1993. Este trata de evitar abusos de parte del lado más fuerte de la relación laboral de quien depende económicamente de la parte más débil contra el trabajador, al salvaguardar los derechos de éste, reconocidos por la constitución y la ley.

La “irrenunciabilidad en materia laboral” equivale a decir que “el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contrario al orden público, como es un mandato de orden constitucional”. Desde el punto de vista legal, es aplicable lo establecido en el principio contenido en el artículo V del título preliminar del código civil, que dice: “es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”.

2.2.1.2.El principio de primacía de la realidad

Este principio consiste en que debe primar la realidad de los hechos sobre lo consignado por escrito, es decir, debe primar aquello sobre la realidad formal.

Entonces, lo válido no es lo que se conoce en un escrito o pacto cualquiera, sino en lo que se realiza en los hechos. “Este principio es importante para autoridad administrativa de trabajo, a efectos de resolver conflictos que se presentan en las inspecciones en los centros de trabajo”.

2.2.1.3.El principio protector

Este principio encarna el carácter tuitivo de la sociedad con relación al trabajo, tratando siempre de defender a la parte más débil del contrato.

2.2.1.4.Principio In dubio pro operario (La duda favorece al trabajador)

Este principio, sustentado por la doctrina laboral y en el derecho comparado, se encuentra establecido constitucionalmente en el artículo 26, numeral 3 de la constitución de 1993, que dice: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: interpretaciones favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”.

Este principio consiste en que las autoridades, tanto administrativas como judiciales, deberán adoptar, en caso de dudas o conflictos de leyes, la que favorezca al trabajador. Es importante que los jueces o autoridades apliquen un justo raciocinio y un criterio objetivo en busca de la justicia laboral.

Marcenaro Frers (2009, p. 155), refiriéndose a la norma constitucional, expresa que no se trata de cualquier duda, sino solamente de aquellas “insalvables”, es decir, que no pueden ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica. Por lo tanto, no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador, si no como último mecanismo o también llamado mecanismo de cierre.

2.2.1.5. La norma más beneficiosa o más favorable del trabajador

Este principio indica que, cuando existan “varias normas o reglas aplicables a un determinado caso”, las autoridades administrativas y judiciales “deberán aplicar la que sea más favorable al trabajador”. Este precepto es importante en nuestra realidad en razón a la abundante legislación no sistematizada y dispersa actualmente en vigencia, por no existir un código o una ley general del trabajo.

2.2.1.6. La condición más beneficiosa para el trabajador

Este principio permite cautelar las “condiciones laborales más beneficiosas de los trabajadores ante la aplicación de nuevas normas jurídicas que pretendan disminuir los beneficios laborales vigentes”. Asimismo, cuando las autoridades tengan que decidir sobre los problemas laborales, tendrán que optar por las que consideren mejores condiciones laborales para los trabajadores.

2.2.1.7. Principio de la buena fe

Este principio consiste en que los trabajadores como los empleadores o sus representantes, “deben cumplir fielmente sus obligaciones y ejercer libremente sus derechos con toda sana intención y buena fe, evitando por todos los medios ocasionarse daños materiales o morales”.

2.2.1.8. Principio de la retroactividad benigna

Este principio es reconocido por la doctrina internacional y fue elevado a la norma constitucional en la carta magna del año 1979. Sin embargo, la constitución vigente, que es el sostén del modelo liberal y flexibilizador de la economía nacional, no lo ha considerado en su artículo 103, al disponer la retroactividad solamente en materia penal. En la reforma constitucional específicamente en el artículo 145 del texto constitucional aprobado por el congreso de la república,

dice: “ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivos, salvo en materia penal o laboral, y cuando es más favorable a quien es penado o al trabajador”.

2.2.1.9.El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

Este principio estuvo considerado en la constitución de 1979, en su artículo 42, y fue recogido por la constitución de 1993 en su artículo 26 numeral 1, este lineamiento, contenido también el convenio 111 de la OIT, consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

El principio de igualdad será violado cuando no existan motivos razonables para un trato desigual. El trato especial estará justificado y no violará el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación si se le otorga mérito a características particulares del trabajador, como sus habilidades, sus esfuerzos, su dedicación, su especialidad u otro.

Este principio también influye a la discriminación que se podría producir en la admisión al empleo o en la formación y capacitación.

En el texto legal del dictamen de la ley general de trabajo, Artículo X del título preliminar, se han considerados dos novedosos principios, que son los siguientes:

Fomento por el estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.

Fomento de la formalidad que permite al Estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados beneficios, incentivos o licencias. (Haro Carranza, 2010, pp. 10-15).

2.2.2. Situación laboral de los trabajadores de confianza y dirección en el sector privado

2.2.2.1. Trabajadores de confianza en la ley de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral fue considerada como un derecho mediatizado por el Art. 2 del decreto ley 22126, promulgado el 21 de marzo de 1978 doblemente inconstitucional porque, además de contravenir la constitución de 1933 se mantuvo vigente hasta el 6 de julio de 1986, fecha en la que entró en vigor la ley 24514, vulnerando hasta esa fecha la carta política de 1979, que empezó a regir íntegramente, el 29 de julio de 1980, el decreto ley 22126, fue derogado por la ley 24514, se promulgó el 4 de junio de 1986.

Recordemos que el acotado decreto ley 22126, fue expedido por el gobierno estatocrático, que colocó a la acotada constitución de 1933, de bajo del estatuto revolucionada de la fuerza armada, cuya jerarquía en el orden jurídico tuvo el súper rango de híper carta o supra constitución, contraviniendo, esencialmente el artículo 48 de la precipitada constitución de 1979, que por primera vez en la historia patria, constitucionalizo ese importante e incontrovertible derecho, que no menciona la constitución de 1993.

No obstante, ninguna de las aludidas disposiciones constitucionales y legales, mencionaron la “confianza” en el sector laboral privado. Fue al artículo 15 de la ley 24514, que introdujo la “confianza” en dicho sector laboral privado

quebrantando el derecho reconocido y consagrado por la carta fundamental de 1979, en su artículo 48 (El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada) fundamentamos la respectiva inconstitucional.

2.2.3. La protección del trabajo

La constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector del derecho laboral a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo al igual que el deber como una base para el bienestar social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención “prioritaria” del Estado, protegiendo con énfasis a la madre, a los menores de edad y al impedido. Además, se asegura que dentro de la relación laboral se respeta los derechos constitucionales específicos e inespecíficos y se reprime de toda forma de todo trabajo forzoso o sin la debida retribución.

El derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, tanto que seguramente es el derecho más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de protección laboral. Diríamos que, desde una ley tradicionalmente interpretada como diferida programática u obligatoria, y cuyo alcance se ha reducido a su breve desarrollo interpretativo, se ha pasado a una ley con contenido concreto, inmediato y exigible mediante acciones de garantía, en particular desde 2002 cuando el TC declaró inconstitucionales las normas que prevén que la compensación es la reparación antes de un despido (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 16).

2.2.3.1. Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional EXP N.º 03391-2014-PA/TC TUMBES

En seguida se transcribe el fundamento destacado N° 8 de la Sentencia indicada. En donde el Tribunal Constitucional hace mención a las características de los trabajadores de confianza:

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) 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. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2017, p. 3,4).

Sobre esta Sentencia se puede manifestar que en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que la pérdida confianza no constituye una causal de despido, por tanto, sí el empleador retira la confianza de su trabajador estaríamos ante un despido injustificado, que acarrea con ello la vulneración de un derecho constitucional y fundamental como es el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, además se vulneraría el principio de igualdad ante la ley, siendo éste un principio rector de los derechos y de la constitución, en tal sentido esta tesis trata de brindar una explicación de la transgresión del principio de igualdad y la estabilidad laboral.

2.2.3.2. Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional EXPE N°2974-2010-PA-TC CALLAO

Dicha sentencia se evidencia la vulneración del derecho a la libertad sindical y el derecho a la igualdad, mediante políticas de discriminación salarial entre trabajadores de la misma empresa, sin embargo el TC argumenta los conceptos de discriminación y diferenciación, alude además que la diferenciación está admitida constitucionalmente declarando infundada la demanda de amparo, conclusión que para nosotros está equivocada puesto que la idoneidad del principio de igualdad se encuentra constitucionalmente amparado en el Art.2 inciso 2, toda persona tiene derecho [...] a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”

2.3. Marco conceptual

En esta tesis se articularán conceptos: trabajador de confianza, principio de igualdad, estabilidad laboral y despido. Los cuales, necesitan ser explicados brevemente para una mejor comprensión de la investigación.

2.3.1. Trabajador de confianza

Son aquéllos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. (Sevillano, 2009).

2.3.2 . Principio de igualdad

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

2.3.3. Estabilidad laboral

Es el derecho que tiene toda persona de conservar su trabajo mientras no incurra en ninguna causal de despido.

2.3.4 Despido

Es una acción de anular un contrato de trabajo por decisión del empleador, en muchos casos la justificación no es suficiente.

2.4. Hipótesis

El principio de igualdad se transgrede, cuando el empleador retira la confianza de manera injustificada, en sus trabajadores nominados de dirección o confianza.

2.4.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
El principio de igualdad se transgrede, cuando el empleador retira la confianza de manera injustificada, en sus trabajadores nominados de dirección o confianza.	Variable dependiente	Es el principio de igualdad contenido en el Artículo 2, numeral 2, de la constitución política.	Derecho constitucional	Estudio dogmático jurídico del principio de igualdad aplicado al derecho laboral.	Fichas de observación documental
	El principio de igualdad		Derechos Humanos.		Fichas de Registros plenos casatorios en el área laboral y libreta de apuntes.
	Variable independiente	El contrato laboral por confianza en cargos directivos se basa en la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo.	Derecho laboral en el régimen privado	Estudio de dogmática jurídica del principio de confianza aplicado a las relaciones laborales.	
	Retiro de confianza injustificada.				

Operacionalización de variables

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

En la presente investigación es *lege data*, pues no busca modificar las normas. Lo que buscamos en esta investigación es analizar e interpretar de manera eficaz la transgresión del principio de igualdad (artículo 2, numeral 2, de la constitución política), sin que haya sido propósito inicial de modificarla; ya que el principio de igualdad debe amparar a los trabajadores de confianza o dirección.

El enfoque de esta tesis es cualitativo, puesto que se analizarán e interpretará las normas sin realizar medición ni pruebas estadísticas, teniendo en cuenta el principio de igualdad, descrito en el artículo 2, numeral 2 de la Constitución Política, artículo 24 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, el artículo 43 del Decreto Legislativo 728; se hará una crítica al VII pleno Jurisdiccional Supremo Laboral en el sector privado, además una crítica a la sentencia del tribunal constitucional EXP. N.º 02974-2010-PA/TC CALLAO.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, por cuanto no es posible manipular variables al tratarse de una investigación jurídica interpretativa.

3.3. Área de investigación

Esta tesis está dentro de la línea de investigación perteneciente a “la regulación civil y laboral”.

3.4. Dimensión temporal y espacial

La tesis se realizó en la dimensión temporal transversal, por cuanto se realizaron el análisis legislativo pertinente con las normas que están vigentes en nuestro ordenamiento peruano. De ahí se desprende que espacialmente haya abarcado todo el territorio peruano, por cuanto la legislación es aplicable a todo él.

3.5. Unidad de análisis, población y muestra

La unidad de análisis es el texto legislativo o dispositivo legal, en específico Constitución Política (artículo 2 inciso 2), artículo 43 del Decreto Legislativo 728 además el VII Pleno Jurisdiccional Supremo de nuestro país y la Convención Americana de Derechos Humanos que forma parte de nuestra legislación.

Los restantes criterios de población y muestra no son aplicables a la naturaleza de esta investigación.

3.6. Métodos

Esta investigación es de carácter interpretativo de las normas legales. Por ello el método que se empleó es el llamado método de la dogmática jurídica, así con el conjunto normativo indicado en el acápite anterior (Constitución Política (artículo 2 inciso 2), artículo 43 del Decreto Legislativo 728, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo y la Convención Americana de Derechos Humanos).

Gracias a este método se realizó la elección, ordenación, explicación y finalmente la interpretación de los textos legislativos anteriormente indicados, con la intención de realizar la interpretación de forma idónea en relación con el problema propuesto.

3.7. Técnicas de investigación

Como se sabe, “Las técnicas están dirigidas a recolectar, conservar, analizar y transmitir datos de los hechos u objetos investigados” (Martínez, 1988, p. 17). La técnica empleada para esta investigación fue la observación documental.

3.8. Instrumentos

Se emplearon las fichas y la hoja de observación documental. Las primeras fueron para el análisis de la doctrina y la segunda para el análisis del Pleno.

3.9. Limitaciones de la investigación

Se trata de una investigación dogmática y sus resultados no pueden extenderse a todos los casos, por cuanto no se ha tenido acceso a las fuentes de consulta que pudieron apoyar más nuestra tesis.

CAPÍTULO IV

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY Y ANTE LA LEY EN EL ÁMBITO LABORAL

El derecho a la igualdad reconoce que todas las personas deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado. En consecuencia, todo trato diferente está prohibido. Este trato desigual de los iguales se conoce como discriminación. Sin embargo, la realidad demuestra que existen una serie de desigualdades en la sociedad peruana, lo que obliga a adoptar medidas orientadas a lograr que el derecho a la igualdad sin discriminación y no se agote en su reconocimiento formal (igualdad formal), sino que existan iguales oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de todas las personas (igualdad material). Estas medidas pueden implicar un trato desigual, lo que no es considerado como una discriminación sino una diferenciación. Este párrafo es sintetizado de la siguiente manera:

- El derecho a la igualdad reconoce el trato igual entre los iguales.
- La discriminación implica un trato desigual entre los iguales.
- La diferenciación implica un trato desigual entre los desiguales.

El principio de igualdad se transgrede cuando el empleador retira la confianza sin ningún motivo, vulnerando el derecho fundamental a un trabajo estable y equilibrado, de la misma forma compartimos la idea del ilustre laboralista Haro Carranza (2010) “se violará el principio de igualdad cuando no existan motivos razonables para tratamientos desiguales. El trato especial se justificará y no atentará contra el principio de igual de oportunidades sin discriminación” (p.14).

4.1. La igualdad ante la ley

La discriminación estatal puede manifestarse de diferentes maneras. Una de ellas es la publicación de normas legales con contenido discriminatorio. Si bien esta es una de las formas más comunes de discriminación, existe el reconocimiento del derecho a la igualdad ante la ley, que en algunos casos se trata junto con el derecho a la igualdad y en otros independientemente (Huerta Guerrero, 2003, pp. 308-309). El derecho a la igualdad en la constitución de 1993. El Artículo 2° inciso 1° de la Constitución de 1993 aborda el tema del derecho a la igualdad de la siguiente manera: Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (Huerta Guerrero, 2003, pp. 308-309).

4.2. La igualdad como derecho fundamental

Es el reconocimiento de un derecho subjetivo es decir la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, pues el “derecho a la igualdad ante la ley”, previsto en el art. 2 inc. 2, de la Constitución quiere decir que también debe ser aplicable a todos aquellos que se encuentran en la situación descrita en la hipótesis normativa; y que esta igualdad contiene un mandato resultante, que es la prohibición de discriminación en la medida en que constituye el derecho a no ser víctima de discriminación por razones prohibidas por la propia constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o para otros (razón de cualquier otra naturaleza), que son legalmente relevantes, un derecho que resulta un requisito individualizable.

El Tribunal Constitucional también se ha pronunciado al respecto haciendo mención a dos dimensiones, la formal y la material. En la primera manifiesta que una obligación “al legislador para que éste no realice diferencias injustificadas; pero también a la administración pública y aún a los órganos de la jurisdicción, en el sentido de que la ley no puede aplicarse en forma desigual frente a supuestos semejantes”. En el sentido material se trata de una exigencia positiva para el Estado “que se inicia con el reconocimiento de la insuficiencia de los mandatos prohibitivos de discriminación y la necesidad de equiparar situaciones desiguales”. El Tribunal concluye manifestando que “el problema es determinar qué tratos diferenciados son constitucionalmente admisibles, lo que deberá de analizarse en cada caso concreto conforme al test de razonabilidad y proporcionalidad” (EXP. N.º 0606-2004-AA/TC, p. 5).

4.3. Igualdad como principio

Es uno de los pilares del orden constitucional, que permite una convivencia armoniosa en la sociedad, es también el principio rector del estado de derecho social y democrático y de las acciones de las autoridades públicas, generalmente vinculadas y planificadas, sobre el sistema legal, pero la aplicación del principio de igualdad no excluye el trato desigual, porque toda desigualdad de trato no constituye discriminación, sino desigualdad que carece de justificación objetiva y razonable, por lo tanto, desigualdad de trato no violará el principio de igualdad si se establece sobre una base objetiva y razonable (Navarro Cuipal, 2020, p. 2).

4.4. Principio de igualdad según la constitución de 1993

Está regulado en varias normas nacionales e internacionales de derechos humanos, En este sentido, ha sido regulado como principio inspirador del

ordenamiento jurídico y de los derechos constitucionales en el artículo 2, numeral 2, de la constitución política del Perú:

Toda persona tiene derecho: “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Un breve enfoque del principio de igualdad podría conceptualizarlo en dos dimensiones: por un lado, como principio rector de todo el sistema legal del estado de derecho democrático, siendo un valor fundamental y una regla fundamental que debe garantizar y preservar (carácter objetivo) y, por otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, exigible individualmente, que otorga a todos el derecho a ser tratados por igual ante la ley y a no ser discriminados.

En este sentido, Eguiguren enfatizó que, desde el punto de vista constitucional, la igualdad debe analizarse en dos áreas: como principio rector del Estado de derecho democrático y como un derecho fundamental subjetivo exigible individualmente; que se puede “distinguir entre la igualdad formal, por la cual todas las personas tienen derecho a ser tratadas por la ley y a ser aplicadas a ellas por igual; contra la igualdad sustantiva o material, que impone la obligación de que la ley también tiende a crear condiciones y oportunidades iguales para las personas”

Este doble contenido (objetivo-subjetivo) de igualdad también ha sido reconocido por la jurisprudencia constitucional. Por lo tanto, el Tribunal Constitucional reguló la posibilidad de establecer un trato diferenciado en la fase de producción regulatoria, porque “no todas las desigualdades necesariamente

constituyen discriminación, porque no todos los tipos de diferencia en el tratamiento se ejercen en el ejercicio de derechos fundamentales”; la igualdad solo se violará cuando el trato desigual no tenga una justificación objetiva y razonable. La aplicación del principio de igualdad no excluye, por lo tanto, el trato desigual; por ende, este principio no se viola cuando se establece una diferencia en el tratamiento, siempre que se lleve a cabo por motivos objetivos y razonables. El colegio constitucional enfatizó que el “test de igualdad” constituye una guía metodológica para determinar si el trato desigual viola o no el derecho (principio) a la igualdad (Gonzales y De Lama, 2010).

4.4.1 Discriminación positiva en el Perú

Es necesario distinguir entre medidas de discriminación positiva y medidas de acción positiva, para esto se establecerán las principales diferencias, siguiendo los lineamientos dados por Asti Heredia, Nazorio Sánchez e, Iparraguirre Alarcón (2014, pp. 13-14).

La discriminación positiva o inversa es una forma o instrumento particularmente incisivo de acción positiva y consiste en una medida de diferenciación dirigida a favorecer a aquellos que pertenecen a un grupo desfavorecido, es decir, grupos que han sufrido una situación de discriminación desfavorable. Estas medidas se traducen en una ventaja para sus beneficiarios y causan daños visibles (y reales) a otras personas o limitan sus derechos, a diferencia de lo que sucede con otras medidas de acción afirmativa cuyo costo se diluye socialmente. De esta manera, la discriminación positiva se define como una serie de acciones normativas “favorables”, de naturaleza temporal o transitoria, destinadas a eliminar la discriminación histórica de ciertos grupos que resultan en

una presencia menos desproporcionada de los miembros de dichos grupos en las diferentes áreas de participación social. Además, haciendo hincapié en la discriminación inversa, éstas son medidas durante un período, correspondiente al momento en que la situación desfavorable a la que han sido sometidos los grupos rechazados desaparece. Por lo tanto, este tratamiento privilegiado o medida de tratamiento preferencial es parte de lo que son acciones positivas (como el género en este caso). Claramente, el término discriminación positiva ha sido criticado por muchos autores. Primero, en el término acción afirmativa en sí, el término discriminación se usó en un sentido neutral. Por lo tanto, la expresión discriminación positiva indicaría una diferencia positiva; lo que nos lleva a que la discriminación es algo malo o negativo, la expresión discriminación positiva (o inversa) es una *contradictio in terminis*, porque la discriminación en sí misma no puede ser positiva.

Ahora también muestra la diferencia entre la acción positiva y la discriminación positiva de una manera mucho más concreta. La discriminación inversa tiene como objetivo privilegiar a los miembros de un grupo tradicionalmente víctima de discriminación. De manera que este tipo de medida normalmente resulta en un beneficio que brinda a estos miembros, por otro lado, causan perjuicio a otras personas, no incluidas en estos grupos, dados sus derechos limitados (Asti Heredia, Nazorio Sánchez e, Iparraguirre Alarcón, 2014, pp. 13-14).

4.4.2 Discriminación negativa

Un problema común que surge en la actualidad al tratar temas tan delicados como el fenómeno de la discriminación es la dificultad obvia de definirlos; por lo

tanto, en lugar de tratar de establecer una definición de concepto tan amplia en un espacio insuficiente, es necesario dedicar la mayoría de las páginas para aclarar algunos de los diversos elementos asociados con la discriminación, en el lugar de trabajo allí tiene una capitulación donde se analizan los aspectos teóricos y conceptuales de la asignatura. En este caso, debe tenerse en cuenta que el derecho a la no discriminación se compone de palabras que tienen su propio contexto, así como la utilidad de acuerdo con las necesidades o los significados que uno ha buscado crear en torno a manifestación en sí misma. Al combinarlos, se pueden establecer puntos de vista concretos.

Cuando hablamos de discriminación, estamos tratando con un producto atribuible a la humanidad, variable y cuantificable, por lo tanto, los hombres y las mujeres tienen las herramientas para erradicarlo, aunque esto requiere la atención y la comprensión de que no se han tenido en cuenta. El proceso de agitar y arraigar los comportamientos discriminatorios en los que han incurrido los diferentes núcleos sociales existentes en la historia. El problema se transfiere a actividades complejas en las que cierta cultura influye, inclinada a imponer dogmas y constituir prejuicios, para consolidar entornos perniciosos cuya intención era, y sigue siendo, obtener poder; entonces, en un intento real, las personas pueden esforzarse por evitar el estigma creado por el pensamiento y presentar las expresiones más poderosas, los reductos pueden erigirse y consolidarse a través de valores, actitudes positivas, sentimientos y aspiraciones de sellos humanitarios (Sánchez López, Hernández Sandoval y, Pérez Silva, 2007, p. 159).

CAPÍTULO V

CONDICIONES DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN PRIVADO

La administración y la confianza en la actividad profesional, están vinculados al trabajo en lugar de la persona misma; es decir, están vinculados a la naturaleza de las funciones desempeñadas, por este tipo de trabajador que se determinan de acuerdo con el puesto ocupado dentro de una empresa.

En términos generales, los empleados ejecutivos pueden definirse como aquellos que ocupan un puesto importante en la empresa y, de manera similar tienen bajo su responsabilidad un grupo de trabajadores en un determinado campo.

Por su parte, los trabajadores de confianza son aquellos que, debido a la condición en la que llevan a cabo sus actividades profesionales, tienen un vínculo o contacto cercano con el empleador o sus representantes y acceden a información relevante para la compañía. Por lo tanto, dentro de una empresa, normalmente ocupan puestos de confianza, entre otros, el administrador, el contador, el gerente de recursos humanos, los secretarios de emergencia.

En este sentido, el artículo 43 de la ley sobre productividad y competitividad laboral considera como ejecutivos y trabajadores de confianza a aquellos que cumplen una de las características descritas en la tabla 2 a continuación:

Tabla 2.

Características del trabajador de confianza

Trabajador de Dirección	Trabajador de Confianza
Ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros.	Aquellos que tiene contacto personal y directo con el empleador o el personal de dirección, teniendo acceso a información de carácter reservada.
Aquel que sustituya al empleador.	Aquellos cuya opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la información de las decisiones de la empresa.
Aquel que comparte funciones de administración o control.	
Aquel cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.	

La recepción de ciertos beneficios sociales responde a un tratamiento legal diferente al otorgado a los trabajadores comunes, en particular sobre los siguientes temas: tratamiento de la jornada laboral, período de prueba, pago de vacaciones y terminación de la relación laboral. Estas situaciones particulares a veces llevan a los empleadores a someter de manera fraudulenta o simultánea a sus trabajadores a supuestos puestos de administración o de confianza.

Si bien la ley sobre productividad laboral y competitividad establece una distinción entre el personal de supervisión y el personal de apoyo, el empleador debe tener en cuenta otras características al calificar a un trabajador en estas áreas.

- A. La confianza depositada en un trabajador de dirección o confianza es una de las características determinantes en estos casos, toda vez que hace que

la relación laboral se vuelva especial y recíproca, asumiendo las partes diversos derechos y obligaciones en el marco de la buena fe laboral.

B. La representatividad es un rasgo que caracteriza al personal de dirección, así como la responsabilidad al personal de confianza, aunque esta última característica también está presente en las funciones de dirección.

C. Las funciones tanto del personal de dirección como del de confianza están relacionadas con el destino de la empresa, por lo que las decisiones que tomen ofrecen garantías y seguridades a los demás trabajadores.

El personal de gestión ejerce funciones de gestión y el trabajador administrativo de confianza; sin embargo, ambas categorías conocen asuntos confidenciales y tratan asuntos de interés para el negocio, como parte de su experiencia. Por esta razón, por su naturaleza, la categoría de gerente implica la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no es necesariamente un gerente, en la medida en que no tiene poder de decisión o representación.

4.5. Tratamientos especiales de los trabajadores de dirección y de confianza

Dado que los trabajadores de dirección y de confianza tienen según el ordenamiento vigente tratamientos particulares en comparación a los trabajadores comunes, el hecho que se califique de manera fraudulenta a un trabajador como de dirección o de confianza supondrá la vulneración de derechos laborales. En tal sentido, de declararse judicialmente la invalidez de la calificación del trabajador como directivo o de confianza, debe disponerse también el reintegro de los beneficios dejados de percibir por la indebida aplicación de disposiciones que no corresponden a los trabajadores comunes.

Estas son condiciones especiales que corresponden ser aplicadas solo a los trabajadores de dirección y de confianza:

5.1.1. Horario de trabajo

Los gerentes no están sujetos a la jornada laboral máxima. Esta disposición también es aplicable al personal confidencial, con la excepción de aquellos que están sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo, que deben respetar la jornada laboral máxima. En este sentido, cualquiera que sea la cantidad de horas trabajadas como actividad laboral durante el mes correspondiente, los trabajadores supervisores y de confianza tendrán derecho a recibir el monto total de la remuneración principal acordada en el contrato laboral.

En vista que la gerencia y los trabajadores de confianza que no están sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo no tienen que adaptar su actividad profesional a la finalización de una jornada laboral, por lo tanto, no tendría derecho al reconocimiento de horas extra ni a pagarlo. Aunque esto no se establece en la norma, es una aplicación lógica de esto, ya que al estar exento del día laboral máximo, no hay forma de establecer su trabajo de horas extra.

Bajo nuestro punto de vista, resulta importante aclarar que el trabajo en días de descanso o días feriado tienen una naturaleza distinta al trabajo en sobretiempo, por lo que, el trabajo clasificado como de dirección y de confianza sin control del tiempo efectivo de trabajo tendrán derecho al pago por el servicio prestado en los citados días más la sobretasa correspondiente, siempre y cuando no sean compensados de acuerdo con las disposiciones dictadas por las normas sobre la materia.

5.1.2. Periodo de prueba

En el artículo 10 de la LPCL, el periodo de prueba para cualquier trabajador es de 3 meses; sin embargo, las partes pueden pactar un término mayor en caso de que las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada, no pudiendo exceder un conjunto con el periodo inicial de 6 meses en el caso de colaboradores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. El exceso del periodo que se pacte, esto es, superando el plazo de 6 meses o de un año no surtirá efecto legal alguno.

En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por ley. Dicha acumulación no procede en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notorio y cualitativamente distinto del ocupado previamente, o que se produzca transcurridos 3 años de producido el cese.

5.1.3. Indemnización vacacional.

Con respecto al pago de vacaciones, los gerentes y representantes legales que hayan decidido no usar sus vacaciones pagas no tendrán derecho a este beneficio. Es decir, esta medida se aplica única y exclusivamente a los agentes de gestión que, por decisión propia, no hicieron uso del descanso vacacional durante el período correspondiente; en consecuencia, si este fuera el caso, tendrían derecho al pago de la remuneración por el servicio prestado y la remuneración de vacaciones correspondiente, perdiendo así toda posibilidad de reclamar la

asignación de vacaciones regulada por el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713.

Ahora los ejecutivos que, en contra de su voluntad, no han hecho un uso efectivo de sus vacaciones como cualquier empleado de la empresa. Dada la negativa del empleador a cumplir con el pago de este concepto, le corresponderá al gerente demostrar como parte del proceso correspondiente la existencia de una orden que le impidió aprovechar su licencia.

De hecho, puede suceder que, por ejemplo, un oficial de recursos humanos esté sujeto a la decisión del director general (superior jerárquico) sobre la idoneidad de su licencia anual, si tendría derecho al pago de vacaciones a pesar del hecho que cubre un puesto directivo. Sin embargo, los gerentes o representantes legales que puedan decidir hacer un uso efectivo de sus vacaciones no lo han hecho, no tendrán derecho a compensación.

5.1.4. Despido de los trabajadores por pérdida de confianza.

Los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada deben recibir el mismo tratamiento legal salvo aquellas situaciones que importan un trato diferenciado (regímenes laborales especiales), sin importar el cargo que ocupen, sea de dirección o de confianza. De esa forma, los trabajadores de dirección y confianza gozarán de la misma protección contra el despido arbitrario y nulo, sólo podrían ser despedidos por cualquiera de los supuestos establecidos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

No obstante, el problema surge cuando un empleador pierde la confianza en uno de sus trabajadores de dirección y confianza y pretende despedirlo. Así, al no

estar este supuesto dentro de las causas justas de despido que regula la legislación sobre la materia, el empleador estará obligado a asumir el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Sobre dicha situación el tribunal constitucional se ha pronunciado de la siguiente manera:

- ❖ “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. Por lo que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce la calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para la estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de confianza depositada en él.

Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la ley de productividad y competitividad laboral, en su artículo 44, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias puede acceder a puestos de dirección o confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo. De forma que si el trabajador realizo con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que

implique su separación de la institución”. **STC EXP. N°03501-2006-PA/TC.**

Se puede notar que el máximo intérprete de la constitución ha establecido la pérdida de la confianza como causa justa de despido de los trabajadores de dirección y confianza, contrariamente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que estaría justificado, entendemos en que el trabajador de dirección o confianza tienen un estatus especial al interior de una empresa, de tal forma que su permanencia en el cargo depende exclusivamente de la confianza de la que deposita el empleador.

No obstante, creemos que el resultado por el Tribunal Constitucional puede generar situaciones irregulares y perjudiciales a un trabajador de dirección o de confianza, debido al grado de subjetividad que tiene la referida causal; ello teniendo en cuenta que lo establecido por dicho colegiado legitimaria al empleador que despide en forma arbitraria sin costo alguno a un trabajador de dirección o confianza, criterio contrario a nuestra legislación ordinaria. Esto es particularmente grave si el empleador designa a un trabajador como de dirección o confianza sólo para beneficiarse, por ejemplo, del no pago de horas extras, o, peor aún para tener la posibilidad de despedirlo sin justificación alguna o argumentando la mera “pérdida de la confianza”, lo que sería casi imposible de rebatir en un juicio al tratarse de un criterio principalmente subjetivo.

Sin perjuicio de lo señalado, en aras de evitar el uso indiscriminado de la pérdida de confianza como causal válida para despedir a un personal de dirección

o de confianza, el TC ha señalado determinados requisitos para la aplicación de la causal de despido por él configurada:

- A. Analizar la naturaleza de las labores que realiza un trabajador, de tal forma que califique objetivamente como personal de dirección o confianza.
- B. Determinar si el personal de dirección o confianza ha ejercido sus funciones desde el comienzo como tal, ya que si antes ocupaba un puesto común sin tales responsabilidades y el empleador le retira la confianza, el trabajador deberá retornar a sus labores habituales.
- C. Que la aplicación de esta causal no sea utilizada para que el empleador ejerza una labor abusiva o simulada, al atribuirle a un trabajador la calificación de dirección o confianza, para luego simplemente retirársela y despedirlo en el transcurso del tiempo.

Consideramos que las condiciones antes descritas mantienen un grado de subjetividad que puede generar situaciones arbitrarias y causar un estado de indefensión al personal de dirección o confianza. En tal sentido, la pérdida de la confianza no debería ser una causa alegada por empleador o, en su defecto, si la empresa desea sustentar la extinción de la vinculación laboral al amparo de dicho supuesto, deberá ligarse ello a indicios que resulten justificaciones razonables, como sería la falta de dedicación a la actividad que repercuta en el rendimiento de las actividades u otras causales que de uno u otro modo estén contempladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Gonzales y de la Lama, 2010).

4.6. Los derechos laborales

Siguiendo los planteamientos e interpretaciones de Javier Neves Mujica (2015, p. 1), los derechos del trabajador más básicos y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú.

- El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.
- La jornada laboral que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.
- El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro de trabajo.
- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.

CAPÍTULO VI

LA TRANSGRESIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DESPIDO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA O DIRECCIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

5.1. Análisis normativo de los trabajadores de confianza o dirección

Una de las innovaciones que trajo la Ley de Fomento del Empleo fue la definición del trabajador de dirección y el de confianza, y con ello, la distinción entre ambos. Antes de la Ley, sólo se había hecho referencia normativa al personal con “cargo de confianza” para referirse al personal que ocupaba cargos directivos, con la finalidad de excluirlo del derecho a la reposición en caso de un despido arbitrario.

Las regulaciones de la Ley de Promoción del Empleo agregaron más características a la definición de cada tipo de trabajador, así como un proceso de calificación que el empleador tuvo que seguir para establecer si un trabajador era un gerente o un trabajador de confianza; sin embargo, este proceso fue opcional porque, con o sin él, lo que finalmente define si un trabajador era gerencial o confiable es la naturaleza de sus deberes y no la calificación formal o el documento que lo incluye. En otras palabras, como lo establece el principio de la primacía de la realidad: prevalece la naturaleza de las cosas y no el nombre que llevan.

Aunque han pasado 25 años desde que la ley creó nuevas categorías de trabajadores, las decisiones judiciales se han tomado principalmente con respecto a su protección contra el despido arbitrario, a menudo refiriéndose a supuestos

que no estaban regulados por la ley, al igual que el retiro de confianza al considerarlo una causa válida de terminación del contrato de trabajo. En este sentido, si hoy queremos entender el tratamiento del derecho a dejar a un funcionario o un trabajador de confianza, necesariamente debemos complementar las regulaciones de hace 25 años, con las decisiones judiciales que se dictaron durante el mismo período, y que no son necesariamente uniformes.

5.2. Antes de la ley de fomento del empleo: los trabajadores con cargo de confianza

En marzo de 1981, se publicó el Decreto Legislativo N° 39 que regulaba el personal de las empresas periodísticas devueltas al propietario, definiendo en su artículo 2 que son trabajadores confiables que ejercen, de acuerdo con la forma organizativa de cada lugar de trabajo, puestos que tienen responsabilidad ejecutiva, administrativa y contable, económicos, industriales, editoriales, informativos o de seguridad, o que son confidenciales, así como, aquellos que conforman el personal administrativo y ejecutivo en dirección y gestión, aquellos que ocupan puestos gerenciales en la sala de redacción, aquellos que realizar trabajos de corrección, confidenciales y de quienes ocupan el asiento y otros puestos especializados.

Además, este decreto requería que el empleador identificara y calificara previamente los puestos de “confianza”, y los excluía de la estabilidad laboral regida por el artículo 2 del Decreto Legislativo N ° 22126, pero impuso el límite para considerar como personal de confianza solo hasta el 15% de los empleados de la empresa periodística, sin tener en cuenta en el cálculo del personal de alto nivel directamente respaldado por la junta directiva de la empresa.

Publicado en marzo de 1978 y derogado en mayo de 1986, el Decreto Legislativo N ° 22126 regulaba el derecho a mantener una relación laboral e indicaba las causas de su despido en el sector privado, sin distinción entre trabajadores o gerentes de confianza, siempre que cuatro o más personas trabajen horas por día para un solo empleador.

Posteriormente, en junio de 1986, se promulgó la Ley N ° 2451 que regula el derecho a un empleo estable del personal sujeto al régimen laboral privado, que trabaja cuatro horas o más por día para un solo empleador y proporciona que ha excedido el período de tres meses. En su artículo 15, esta ley establece que los trabajadores en “posición de confianza” son aquellos que se ejercen a nivel de la dirección, aquellos que tienen un poder de decisión o importan una representación general de los empleadores. Asimismo, requería una calificación previa por parte del empleador de estos puestos, al conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo y Trabajadores, imponiendo también un límite cuantitativo. Finalmente, esta ley disponía que, en caso de un impacto en la estabilidad laboral, los “empleados en puestos de confianza” no pudieran recibir una compensación, pero si la reincorporación.

En este sentido, hasta antes de la ley de promoción del empleo, sólo teníamos regulaciones especiales para los trabajadores con una posición de confianza en el caso de las empresas periodísticas, que por su definición amplia, incluía tanto el personal en puestos gerenciales como el personal que administraron e información confidencial o puestos clave ocupados en la empresa con las particularidades de excluirlos de la estabilidad laboral e imponer un límite de un máximo del 15% de los trabajadores para calificarlos como confiables. Con

la ley sobre la promoción del empleo, se crean las categorías de gerentes y trabajadores de confianza, se omite un trato especial con respecto al derecho a la estabilidad laboral de estos trabajadores, sin compensación y calificación previa. Se requieren puestos gerenciales o confidenciales, y el número de trabajadores que pueden calificar como tales es limitado.

6.2.1. Las innovaciones de la ley de fomento del empleo respecto del personal de dirección y de confianza.

Con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula en el artículo 43, a los trabajadores de dirección y de confianza separando a los trabajadores que ocupan puestos directivos, tienen a su cargo personal y representan al empleador lo que hasta entonces se denominaba como trabajadores con “cargos de confianza”, de quienes laboran en contacto directo con el personal de dirección y manejan información confidencial o reservada del empleador y reportan de manera directa a la alta dirección nueva categoría creada por la ley de fomento del empleo.

De esta manera, nuestro ordenamiento jurídico laboral ha establecido que existen determinados trabajadores, por naturaleza propia de sus labores, funciones y el grado mayor de responsabilidad que las mismas implican, se encuentran en situaciones especiales que los habilita a recibir un tratamiento particular en relación con los demás trabajadores.

En ese sentido, dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, se permite calificar a los trabajadores como personal de dirección o de confianza, señalado lo siguiente:

Artículo 43. “Aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, que lo constituye, y comparte funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”.

Los trabajadores de confianza son aquellos que trabajan en contacto personal y directo con el empleador o el personal administrativo, que tienen acceso a secretos, industriales, comerciales o profesionales y, en general a información confidencial. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes se presentan directamente al personal de gestión, contribuyendo a las decisiones comerciales.

De la norma acotada, puede observarse que sólo el personal que ocupa puestos de dirección tiene poder de dirección y actúa en representación del empleador ante los trabajadores: el gerente general, los gerentes de cualquier nivel hasta un jefe ingresan dentro de esta categoría. En cambio, el personal que labora en posiciones calificadas como de confianza si bien tiene acceso a información confidencial, no tiene poder de decisión ni de representación.

Además, el trabajador de confianza labora de manera directa con el personal de dirección. De esa manera, puede considerarse que un trabajador de dirección es un trabajador de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un personal de dirección.

Por otro lado, nuestro Tribunal Constitucional en diversas sentencias también se ha pronunciado sobre el personal de confianza y de dirección. Así, este afirmó que “la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de

las funciones desempeñadas”, y que generalmente son personas que ocupan un cargo de dirección, que tienen representatividad y responsabilidad en nombre del empleador, así como poderes de dirección.

Entonces, podemos extraer tres características principales del personal de confianza (i) pueden ejercer cargos jerárquicos; (ii) trabajan en estrecha relación con el personal de dirección, coadyuvando en la toma de decisiones; y, (iii) tienen acceso a información confidencial eh importante dentro del centro de trabajo.

6.2.2. Tipos de trabajadores de confianza

Establecida la diferencia entre el personal de dirección con el personal de confianza (pudiendo ser el primero de confianza pero no necesariamente a la inversa), a continuación, explicaremos las características del personal de confianza.

6.2.2.1. Personal de confianza con puesto jerárquico relevante

Respecto a esta primera clasificación, nos referimos aquellos trabajadores que se parecen al personal de dirección pues su figura es asimilable a la del empleador y tienen personal a su cargo. Estamos ante trabajadores cuyo nivel de jerarquía importa comportarse a casi como personal de dirección.

En este caso, el Tribunal Constitucional ha sido claro en negar la reposición a dichos trabajadores.

6.2.3. Personal de confianza en estrecha relación con el personal de dirección

En este grupo de trabajadores se encuentran aquellos que, sin ostentar un puesto jerárquico relevante con el primer grupo, laboran en forma directa con el

personal de dirección, teniendo acceso a información privilegiada, coadyuvando a la toma de decisiones de la empresa.

De la misma manera que el caso anterior, el Tribunal Constitucional también se ha referido a ello en el caso de la secretaria de un gerente general: “su cercanía a este (el empleador) o el personal que lo representa hace de gocen de un status especial al interior de la empresa y que su permanencia en el cargo dependa exclusivamente de la confianza que en ellos se deposita”.

6.2.4. Personal de confianza que no ocupa un puesto jerárquico ni está en estrecha relación con el de dirección

En este último grupo, se ubica el conjunto de profesionales que laboran en una empresa como secretarias, abogados, contadores, asistentes, etc., cuya característica principal es que conocen información confidencial de la empresa y que, por tanto, calificarían como personal de confianza. Estos comprenden a la mayoría de los trabajadores de confianza de una organización.

Es más, de acuerdo a la definición y características que el propio Tribunal Constitucional ha tomado en cuenta respecto del personal de confianza, podemos decir de los profesionales arriba mencionados han sido incluidos como trabajadores de confianza pues, aunque muchas veces no hayan sido reconocidos expresamente como tales, los son por la naturaleza de sus funciones. Ello debido a que la mayoría de los profesionales de una empresa tienen acceso a una serie de información propia de la empresa e incluso pueden manejar información reservada o secreta.

Ha manera ilustrativa presentaremos la siguiente tabla 3 que resume la clasificación anteriormente desarrollada.

Tabla 3. Características del personal de confianza

Personal de confianza	Características
Que ocupa un puesto jerárquico relevante	<ul style="list-style-type: none"> -Se diferencian de los demás trabajadores por sus funciones. -Figura análoga a la del empleador. -Tiene poder de dirección y personal a su cargo. -En realidad actúa como si fuera personal de dirección, en el que la confianza es un rasgo fundamental. -Ejemplo: jefe de unidad, sub gerente, etc.
Que labora en estrecha relación con el personal de dirección	<ul style="list-style-type: none"> -Acceso a información privilegiada del centro de trabajo. -Coadyuva en la toma de decisiones. -Ejemplo: secretaria del gerente general, asesor del directorio, etc.
Que no ejerce cargo jerárquico ni labora en estrecha relación con el personal de dirección	<ul style="list-style-type: none"> -Mayoría de profesionales, como del área de marketing, abogados, asistentes, la secretaria, etc.

6.2.5. Las consecuencias de la clasificación como personal de dirección o de confianza

La clasificación a los trabajadores con personal de dirección o de confianza les otorga una condición que no disfruta el resto de trabajadores de la empresa, dada la naturaleza de sus funciones. En este sentido, se han establecido jurisprudencialmente las siguientes particularidades consustanciales a su calificación:

- A. La confianza depositada en el trabajador por parte del empleador: la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes la cual acomodará el ejercicio de sus derechos y obligaciones a la exigencia de la buena fe con fundamento de esta relación laboral especial.

- B. Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones de la empresa o de interés 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. En ocasiones, maneja información reservada, confidencial y ello los hace personal de confianza.
- D. No es la persona que determina un cargo se ha considerado de confianza o de dirección. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.
- E. Impedimento de afiliación sindical. La ley de relaciones colectivas de trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no puedan ser miembros de un sindicato, salvo que el estatuto de la organización sindical lo permita.
- F. El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues este puede extender hasta por seis meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses para el personal de confianza y en caso que sea personal de dirección este puede ser extendido hasta por un año. En ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo.
- G. No tiene derecho al pago de horas extras, pues la normativa que regula el tiempo de trabajo establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal, y el personal de confianza en tanto no está sujeto a fiscalización inmediata. De igual forma no están sujetos de

las disposiciones sobre el riesgo de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

H. No tiene derecho a una indemnización vacacional. La indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer usos del descanso vacacional. Esta característica es propia del personal que ocupa posiciones de dirección en la empresa.

Ahora bien, aun en el supuesto de que el cargo ocupado no haya sido calificado expresamente como de confianza, igualmente podrán ser aplicables las consecuencias jurídicas propias de este tipo de trabajadores en aplicación del principio de primacía de la realidad. En efecto, de acuerdo con este principio, en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos debe darse prevalencia a lo que ocurre en la práctica.

Por lo tanto, si se verifica que en la práctica que un trabajador desarrolla actividades que cumple con las características propias de un puesto de dirección o de confianza, deberá ser considerado como tal pese a que su cargo haya sido calificado.

6.2.6. La pérdida de confianza como causal de despido

El artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no considera como un supuesto de término de la relación laboral a la pérdida de la confianza. Esto es, si una persona ocupa un puesto de dirección y una empresa lo retira por pérdida de la confianza, estaremos ante un despido arbitrario o incausado.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha tomado posición respecto a este tema y ha señalado en reiteradas ocasiones que el despido de trabajadores de dirección y de confianza en tales circunstancias extingue la relación laboral, pero ello no amerita la reposición sino únicamente la indemnización. De esta forma, el Tribunal Constitucional valida la posibilidad que una relación de trabajo sea resulta por el solo hecho de retirar la confianza a un trabajador de dirección o de confianza, según sea el caso, que hubiera sido válidamente designado como tal. Es decir, es posible que en aquellos supuestos el empleador utilice un motivo de índole subjetivo para finalizar una relación laboral, siempre y cuando cumpla con otorgar la respectiva indemnización.

A manera de ejemplo obsérvese lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°3572-2005-PA/TC que dispuso lo siguiente: “es necesario mencionar que el demandante se desempeñó en un cargo directivo, motivo por el cual no es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitarse, en caso de despido arbitrario, el pago de una indemnización”.

En este sentido, encontramos que el retiro de confianza dará lugar al pago de una indemnización a favor del trabajador cesado, puesto que su despido no deja de ser arbitrario.

Así lo ha entendido, además, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república cuya casación N° 001097-2008-Lima ha establecido lo siguiente:

Octavo.-“que, habiendo tenido la demandante la condición de trabajadora de confianza le alcanza la protección contra el despido arbitrario a través de la

tutela resarcitoria a la que se refiere el Artículo 38 del Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo N°728, ley de productividad y “competitividad laboral aprobado por DS N°003-97-TR, no pudiéndose negar la misma alegando su condición de trabajadora de confianza, pues nuestro ordenamiento jurídico no reconoce la pérdida de la misma como causal de despido”.

Por lo tanto, el retiro de la confianza es una causa de despido que no amerita la reposición porque no vulnera derechos constitucionales. Sin embargo, debido a que dicha causal no se encuentra prevista en la ley, configura un despido arbitrario que da lugar a una indemnización.

6.2.6.1. Acceso al cargo y sus consecuencias en el despido

No obstante lo anterior, el Tribunal Constitucional ha determinado que es posible que en ciertos casos, la gerencia o el personal de confianza puedan estar autorizados para solicitar un reemplazo. Bueno, esa opción se determinará en función de cómo obtuvo el trabajo el trabajador.

Una primera posibilidad es que trabaje desde el inicio de la relación laboral en un puesto que pueda calificarse como gerencia o confianza. Por otro lado, una segunda posibilidad es que el trabajador haya ingresado a su trabajo ordinario, después de haber sido asignado a un puesto que puede calificarse como gerencia o confianza.

A este respecto, el TC indicó que en caso de despido de un trabajador incluido en la segunda posibilidad, es posible regresar al último trabajo ordinario realizado para el empleador. Esto es así para evitar el abuso de los derechos o la

simulación que podría ocurrir si el empleador quisiera despedir a un trabajador arbitrariamente y, por esta razón, lo promovió a un puesto directivo o de confianza únicamente con el objetivo de poder descartarlo, más tarde lo invoca como una pérdida causal de confianza.

Dicho criterio puede verse en la sentencia recaída en el expediente N°03501-2006-AA, en la cual el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: “los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. 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 invocada 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”.

La sentencia agrega que:

La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; y a “diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetivo”. 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 indicado por la ley.

De la lectura de los fundamentos antes citados, el tribunal constitucional prevé las siguientes reglas referidas al personal de confianza:

- A. El retiro de la confianza extingue el contrato de trabajo del personal de dirección y de confianza, siempre que estos últimos se encuentren vinculados al proceso de adopción de decisiones empresariales.
- B. La extinción se puede producir siempre el trabajador haya ejercido desde el inicio de su relación laboral un cargo de dirección o de confianza.
- C. Si el trabajador inició su relación laboral en un cargo que no era de dirección o de confianza (común u ordinario), tendrá que retornar al puesto de trabajo ordinario anterior al de confianza o dirección, pese al ser despedido cuando desempeñaba en un puesto de tal naturaleza.

6.2.7. Régimen de despido del personal de confianza

Habiendo realizado, un análisis exhaustivo de las sentencias emitidas por el tribunal constitucional, encontramos que éstas se limitan a supuestos en los que los demandantes han ocupado cargos de dirección. En efecto, las sentencias en las cuales no se otorga el derecho de reposición están referidas a personal que se desempeñaba como gerente o jefe de una unidad de personal; los trabajadores de dirección son aquellos que ocupan una posición jerárquica, presentan, dirigen, administran la empresa, valiéndose de la confianza del empleador, para dirigir dichos cargos.

En este sentido, para Alarcón Salas (2016, pp. 411-422), no existen pronunciamientos referidos a trabajadores designados en cargos de confianza que señalen que solo tienen derecho a indemnización (los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto directo con los de dirección, manejan información reservada, emiten informes relevantes).

5.3. La Transgresión del Principio de Igualdad

En la presente tesis buscamos analizar y determinar la transgresión del principio de igualdad en la estabilidad laboral en los trabajadores de confianza o dirección en el sector privado; después de haber revisado trabajos que han desarrollado investigación similares, estamos en la condición de afirmar que el principio de igualdad se transgrede cuando el empleador retira la confianza de forma injustificada, sin brindarle ninguna explicación al trabajador. Además debemos dilucidar que la confianza no es un elemento determinante para el despido en estas situaciones, lo que se ha tratado de mostrar en la figura 1.

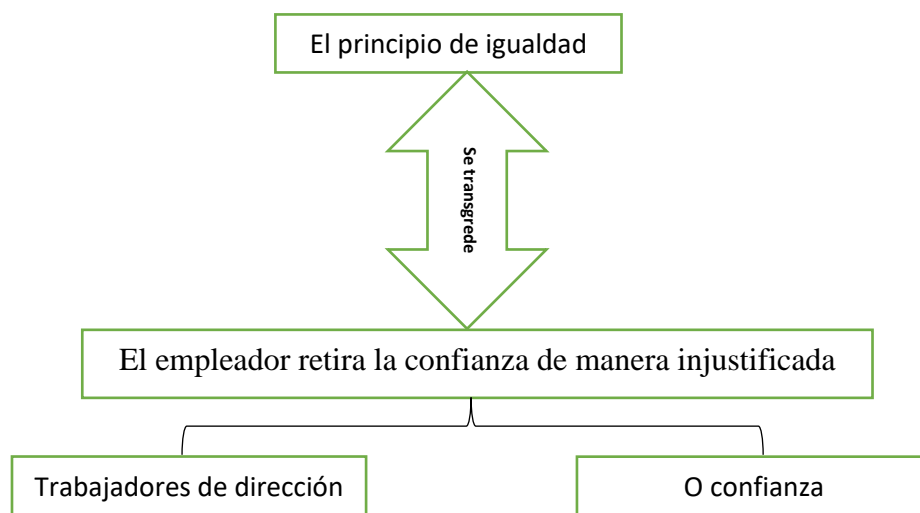


Figura 1. Principales ideas de la tesis. Se muestra que si existe un retiro de la confianza de manera injustificada a los trabajadores de dirección o de confianza, se está transgrediendo el principio de igualdad.

En síntesis, podríamos afirmar que la confianza no necesita ser considerada como una causal que determine la extinción de una situación laboral. Ahora bien si tomamos como punto de análisis la ley 728, vemos que no establece como causal el retiro de confianza para un despido, por tanto diríamos que existe un vacío que necesita ser considerado y explicado al momento de tomar acciones que extingan el vínculo laboral.

En nuestra opinión el trabajador necesita tener una explicación clara por parte del empleador; por qué se le está retirando la confianza, así como cuando el empleador depositó su confianza y encomendó ocupar el cargo; sin embargo de no existir una justificación razonable, el empleador debe indemnizarlo al margen de su derecho que le corresponde de una remuneración y media anual, de omitir esto el empleador estaría incurriendo en un despido arbitrario por consecuente vulnerando el derecho al trabajo y una estabilidad laboral.

Es así, que el empleador debe promover a una conciliación con su trabajador, de no llegar a un acuerdo, recalamos que debe concederle un lapso de tiempo razonable permitiendo que el trabajador despedido pueda buscar un sustento económico para solventar sus necesidades; en este sentido, y en defensa de nuestras ideas discrepamos con la arbitraria argumentación del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, cuyo fundamento establece que al trabajadores que ingreso directamente al cargo de dirección no le corresponde una indemnización, dichos fundamentos ha sido un tema de crítica para algunos autores que no están de acuerdo con lo que establece el pleno, en esta línea nosotros concluimos que se transgrede el principio de igualdad y vulnera la estabilidad laboral de trabajadores de confianza o dirección, cabe

señalar al respecto que la Constitución Política del Perú de 1993 dispone en sus artículos 22° y 27°, respectivamente, lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” y “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Sin embargo a pesar que existe párrafo constitucional que protege y ampara al trabajador en la práctica no surte efectos.

Con respecto a investigadores que afirman que no se debería otorgar una tutela restitutoria a los trabajadores de confianza y dirección que ingresen directamente a estos cargos, dada la confianza existente entre estos trabajadores y el empleador; sin embargo, ello no significa eliminar cualquier tipo de tutela y mecanismo de reparación contra el despido arbitrario, pues deviene en inconstitucional, tomamos esta idea para reforzar nuestra hipótesis que existe una transgresión a los principios y derechos del trabajador (Piedra, 2018, p. 1).

Por su parte, en la Casación N° 16378-2016-Lima, la Corte Suprema estableció que los trabajadores de una empresa privada que ingresaron con un cargo de confianza o de dirección no les corresponde recibir indemnización por despido arbitrario en caso de que su empleador les retire la confianza, dejando claro entonces, que los trabajadores de confianza o dirección están desprotegidos ante un despido arbitrario y propensos a la vulneración de sus derechos fundamentales en especial al derecho de igualdad y la estabilidad laboral, en esta línea discrepamos tajantemente, puesto que, todo trabajador tiene derecho a una estabilidad laboral y a una indemnización justa ante un despido.

Con el fin de demostrar y consolidar nuestra hipótesis, encontramos autores que comparten nuestra posición y consideran que se vulnera el derecho a la igualdad y a la estabilidad laboral dejando claro, que los trabajadores de dirección o confianza deben tener una protección normativa. Ante esto, la prensa escrita ha expresado su preocupación por buscar protección a los trabajadores de confianza o dirección, en este sentido el laboralista Toyama (2018) considera que ante “el retiro de confianza, se debería reconocer la indemnización por despido arbitrario, por lo cual no debería existir una discriminación en el tratamiento” (p. 2).

Compartimos esta opinión y la reforzamos, para señalar que el trabajador debería ser indemnizado de manera proporcional a las circunstancias de su despido. Además de brindarle un tiempo prudente de 30 días como un mínimo de tiempo, para que el trabajador despedido busque opciones laborales, que puedan satisfacer sus necesidades, de esa forma el empleador estaría coadyuvando en su bienestar social y económico.

5.4. Test de razonabilidad: Idoneidad, necesidad y proporcionalidad aplicable al retiro de confianza

La aplicación del test de razonabilidad, es un método racional que opera ante las medidas restrictivas que vulneran o transgreden los principios constitucionales, y para su aplicación debemos tener en cuenta el principio de idoneidad, principio de necesidad y principio de proporcionalidad.

Para desarrollar la idoneidad, la constitución como órgano máximo de interpretación debe promover y garantizar el fin idóneo, puesto que señala en su artículo 16 dice: “Todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los

empleos sin otra condición que la idoneidad”, bajo este concepto diríamos que el trabajador debe ser protegido ante una situación de despido injustificado, el Estado debe velar por el respeto de sus derechos del trabajador.

El principio de necesidad, implica analizar si existe una medida alternativa, y si es menos lesiva al principio de igualdad, y que contribuya a la finalidad que pretendemos llegar, no necesariamente debe transgredir el principio de igualdad, si no que muestre alternativas de solución ante el retiro de confianza de manera injustificada, ya sea mediante una indemnización o de lo contrario brindar un tiempo razonable para estabilizarse económicamente.

El principio de proporcionalidad significa, tomar las medidas necesarias y prudentes, para evitar un comportamiento y, apartarse de lesionar los derechos fundamentales, por lo tanto diríamos que el principio de proporcionalidad ofrece garantías de racionalidad, en esta línea dice Pachec Zerga (2012), la razonabilidad exige tratar al trabajador con la consideración debida a su dignidad humana, lo cual añade, según la doctrina laboral más consolidada “una actitud más exigente de estimación de la persona humana, de autolimitación del empresario, que no puede considerar a sus trabajadores como una parte del instrumental, sino como hombres unidos a él para realizar un fin común” (p 3).

Ahora bien, es menester señalar los fundamentos jurídicos sobre los trabajadores de confianza o dirección, en la que se notan los aspectos de desigualdad y discriminación. Así esbozamos la siguiente tabla 4 señalando que existe una gran diferencia entre trabajadores de confianza o dirección.

Tabla 4: Trabajador de confianza en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo	Aspecto	Explicación
22°	<p>-La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.</p> <p>-La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.</p>	<p>Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.</p> <p>Por tanto el empleador está obligado a demostrar taxativamente el perjuicio ocasionado por el trabajador.</p>
24°	<p>CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO EN RELACION A LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR.</p> <p>a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador</p>	<p>Si analizamos en la comisión de una falta grave, debemos recurrir al artículo 25 de la LPCL, norma que establece las faltas que califican como graves, y determinan el despido del trabajador, pero no considera la pérdida de la confianza como una de ellas, claro está que el retiro de confianza de manera injustificada es un acto arbitrario por parte del empleador</p>
34°	<p>DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR</p>	<p>Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Sin embargo este párrafo es incongruente con la constitución, ya que esta promueve la estabilidad y protección al trabajador.</p> <p>Esto implica el grado de responsabilidad que tiene el trabajador frente a los demás y el desarrollo de las actividades empresariales.</p>

38°	INDEMNIZACION DESPIDO ARBITRARIO	POR	La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. No solo la indemnización compensa el despido arbitrario ocasionado por su empleador, si no debe verse más allá de su integridad física y moral del trabajador.
43°	PERSONAL DE DIRECCION Y DE CONFIANZA	Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros 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.	

Habiendo revisado las principales leyes, tesis y el aporte del VII pleno jurisdiccional laboral y Previsional, corresponde analizar y criticar la existencia de la transgresión del principio de igualdad en la estabilidad laboral de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado, puesto que no tienen un sustento constitucional, existiendo vulneración de principios constitucionales y el trabajador queda desprotegido.

Por tanto, a partir de los hallazgos de las diversas investigaciones analizadas aceptamos la hipótesis arribada sobre el principio de igualdad se transgrede, cuando el empleador retira la confianza de manera injustificada, en sus trabajadores nominados de dirección o confianza.

Este resultado guardan relación con lo que sostiene Gomez Rojas (2018), que desarrolla la tesis “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la Jurisprudencia Nacional” la cual señala que, la estabilidad laboral es un derecho, a través del cual se busca la conservación de un puesto de trabajo. Así mismo sostienen Zaga Castillo y Chayña Vilca (2017) autoras de la tesis “*Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú*” en la que concluyen, el despido por la falta de confianza tiene naturaleza subjetiva, pues el elemento esencial de la confianza se traduce en la fe que se deposita en la relación laboral. Todo esto es acorde con los resultados obtenidos, ello tiene concordancia con lo que en este estudio se halla.

Pero, no hallamos concordancia con el decreto legislativo N° 728 que no brinda protección a los trabajadores que ingresaron directamente al puesto de confianza o dirección y además no establece como requisito el retiro de confianza causal de despido, en este caso no hacen mención a la protección del trabajador vulnerando el principio de igualdad.

En lo que respecta a lo establecido en el VII Pleno Jurisdiccional (tabla 5) supremo en materia Laboral y Provisional que a la dice: 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 retire la confianza. En estas conclusiones no encontramos resultados que contribuyan a una estabilidad laboral más bien transgrede el principio de igualdad como derecho fundamentad y como principio constitucional.

Tabla 5: Trabajadores de confianza y dirección según el VII Pleno Jurisdiccional laboral y previsional

Aspecto	Explicación
<p>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 retire la confianza.</p>	<p>En este párrafo vemos los jueces supremos se ratifican tajantemente que los trabajadores que ingresaron a un cargo de confianza no les corresponde 'una indemnización mucho menos la reposición. ¿Existe igualdad ante la ley?</p>
<p>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 reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.</p>	<p>En este punto hacen una distinción a trabajadores que ingresaron, y escalaron a cargo de confianza. ¿No es acaso una discriminación?</p>

CONCLUSIONES

1. Hemos demostrado relativamente la transgresión del principio de igualdad en trabajadores de dirección o confianza en el sector privado, que surge a consecuencia del retiro injustificado de la confianza por parte del empleador, asimismo establecemos que la confianza no es ni necesita ser un elemento determinante para la extinción de la relación laboral.
2. El resultado del análisis de la ley y ante la ley del principio de igualdad en el ámbito laboral, implica que todos somos iguales ante la ley sin diferencia ni discriminación alguna, por lo tanto, los derechos y principios constitucionales deben ser tutelados por nuestra constitución y su interpretación debe ser idónea ante una amenaza de transgresión de derechos y principios constitucionales.
3. Las condiciones de estabilidad laboral en el ámbito privado, tiene características discriminatorias, puesto que, se ha demostrado que no existe estabilidad laboral para los trabajadores de este régimen. Y finalmente al aplicar el principio de igualdad para cotejar las condiciones laborales concluimos que, tanto los trabajadores ordinarios y los trabajadores de confianza o dirección no tienen un trato igualitario; bajo este contexto, y para equilibrar esta situación entre trabajadores ordinarios y trabajadores de confianza o dirección; proponemos brindar, por parte del empleador un tiempo razonable de 30 días hábiles, para menguar el efecto de retiro de confianza de manera injustificada, y el trabajador encuentre un sustento económico.

RECOMENDACIONES

1. Bajo estas mismas líneas de investigación, se propone desarrollar un proyecto de ley que proteja a los trabajadores de confianza o dirección del sector privado ante un retiro de confianza injustificado.
2. Investigar, cómo se debe proteger la estabilidad laboral del trabajador directivo o de confianza en el régimen privado.

REFERENCIAS

- Alarcón Salas, M., Cadillo Ángeles , C., Castañeda Velásquez, E., Castro Posadas , E., Delgado De Marky, E., Días Rodríguez , P., y otros. (2016). *Comentarios a la Ley de Productividad Y Competitividad Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Asti Heredia, J., Nazorio Sánchez, B., & Iparraguirre Alarcón, K. (2014). *Discriminación positiva: un acercamiento sobre la inclusión de la mujer en la política Peruana a propósito de las cuotas de Género*. (tesis). Universidad San Martín de Porres, Lima. Recuperada de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/2491>
- Carranza, J. E. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.
- Concha Valencia, C. (2014). *Análisis de la Estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial). Escuela de postgrado Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gomez Rojas, T. (2018). *La Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza del Régimen Privado en la Jurisprudencia Nacional*. (tesis para título profesional). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34639>

- Gonzales, L., & De Lama, M. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Haro Carranza , J. E. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: ediciones legales E.I.R.L.
- Huerta Guerrero, L. A. (2003). *El derecho a la igualdad. Pensamiento Constitucional*, 308-309.
- Javier Mujica, P. (2015). *Los Derechos del Trabajador y la Legislación Peruana. destino negocio*, 1.
- Marcenaro Frers, R. A. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. (Tesis de maestría). Universidad PUCP, LIMA.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, H. G. (1988). *Elementos de Investigación Académica*. San José Costa Rica: EUNEG.
- Montoya Melgar, A., & Urán Azaña, Y. (2007). *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental*. Madrid: Aranzadi, S.A.U.
- Morón Sánchez, W. J. (2017). *La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*. (Tesis de maestría). Universidad PUCP, LIMA.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Morón_Sánchez_Wilder_La_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Navarro Cuipal, M. G. (2020). Reflexiones jurídicas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. *Derecho y Cambio Social*.
- Neves, J. (2000). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nogueira Alcalá, H. (2018). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. (tesis). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Palomino Ramírez, T. (1995). *La confianza en el derecho laboral comparado*. Lima: Juris Laboral.
- Sánchez López, M. A., Hernández Sandoval, L. A. y Pérez Silva, G. (2007). *Un acercamiento a la discriminación. De la teoría a la realidad en el Estado de México*. México: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP N.º 03391-2014-PA/TC (Constitucional 22 de febrero de 2017).
- Sentencia del tribunal constitucional, EXP. N.º 0606-2004-AA/TC (constitucional 28 de junio de 2004).
- Sevillano, T. M. (2009). *Los Trabajadores de Dirección y de Confianza*. LIMA: Informes Laborales.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: El Búho E.R.L.
- Zaga Castillo, M. G., & Chayña Vilca, I. G. (2017). *Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú*. (tesis

para título profesional). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5876>