

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



**LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSA JUSTA DE DESPIDO DE
LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA EN EL
RÉGIMEN LABORAL PRIVADO**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTORA

STHEFANY ELIZABETH PINTADO DOMINGUEZ

ASESOR

ABOG. MARCO ANTONIO MENDOZA ELIAS
LIC. NANCY ARBULU HURTADO

LINEA DE INVESTIGACION

Derecho Laboral: Análisis del Tratamiento jurisprudencial de los trabajadores

PIURA – PERÚ

2013

JURADO CALIFICADOR

Dr. Leonel Villalta Urbina

PRESIDENTE

Abog. Marco Mendoza Elías

VOCAL

Lic. Nancy Arbulú Hurtado

SECRETARIA

DEDICATORIA

A DIOS Y A MIS PADRES: CARLOS Y CLARA

Pilares fundamentales en mi vida, a Dios porque está conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres por su tenacidad y lucha insaciable, porque creyeron en mí y me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mis padres, por apoyarme siempre en mi formación académica, por la orientación que me han dado para iluminar mi camino, por sus sabios consejos que en el momento exacto han sabido darme para no dejarme caer, levantándome los ánimos para enfrentar los momentos difíciles, por haberme brindado la oportunidad de estudiar la carrera de Derecho, por su dedicación, esfuerzo y entera confianza.

Debo agradecer de manera especial y sincera a la Licenciada Nancy Arbulú Hurtado, por su apoyo y confianza en mi trabajo, su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solo en el desarrollo de esta tesis sino también en mi formación como investigadora, por sus siempre atentas y rápidas respuestas a las diferentes inquietudes surgidas durante el desarrollo de esta tesis.

Quiero expresar también mi más sincero agradecimiento al Abog. Marco Antonio Mendoza Elías, por su importante participación activa en el desarrollo de esta tesis, por haberme facilitado los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas, las ideas propias siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad ha sido clave del buen trabajo.

A mi mejor amiga Rosalita, que más que una amiga es como mi propia hermana, por estar conmigo incondicionalmente en la buenas y en las malas, por compartir momentos inolvidables a lo largo de la carrera, por depositar en mi esa confianza que no me dejó caer en los momentos de debilidad, brindándome en todo momento su apoyo y sus consejos en cualquier situación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Sthefany Elizabeth Pintado Domínguez con DNI 72205457, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho , declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Agosto del 2013.

Sthefany Elizabeth Pintado Domínguez

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado, presento la Tesis titulada **“LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSA JUSTA DE DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCION Y CONFIANZA EN EL REGIMEN LABORAL PRIVADO”**

Esta Tesis ha sido desarrollada con la finalidad de determinar si la pérdida de confianza constituye Causa Justa para los trabajadores de dirección y confianza, en cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Título Profesional de Abogado

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

INDICE

CARATULA.....	vii
JURADO CALIFICADOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACION.....	vi
INTRODUCCION.....	14
II. Problema de Investigación.....	27
2.1. Aproximación.....	27
1.EL CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO AL TRABAJO.....	27
2.PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.....	30
2.1.Concepto.....	30
2.2. Importancia de los Principios de Derecho Laboral.....	31
2.3.Funciones.....	32
2.4. Enumeración de los principios.....	33
2.4.1. Principio protector.....	33
2.4.2. Principio de la irrenunciabilidad de Derechos.....	37
2.4.3. Principio de continuidad.....	38
2.4.4. Principio de la primacía de la realidad.....	39
2.4.5. Principio de la razonabilidad:.....	40
2.4.6. Principio de buena fe.....	41
3.FACULTADES DEL EMPLEADOR.....	41
3.1.Poder de Dirección.....	41
3.2.JusVariandi.....	43
3.3. Facultad Sancionadora.....	44
3.3.1.Definición.....	44
3.3.2 Manifestaciones del Poder Sancionador.....	46
a) Amonestación:.....	46
b) Suspensión:.....	47
c) Despido:.....	48

4.LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EN LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	49
4.1.Concepto	50
4.2.Características	52
4.3.Nuestra Constitución Política	53
4.4.Escenario de Aplicación	54
4.5. Proceso de despido	55
4.6. Clases de Despido en la Legislación Laboral.....	57
4.6.1. Despido justificado	58
4.6.1.1. Ámbito de aplicación.....	58
4.6.1.2. Formalidades del despido justificado.....	59
4.6.1.3. La Organización Internacional del Trabajo y las justas causas de Despido	60
a) Relacionadas con la capacidad del trabajador:.....	60
b)Relacionas con la conducta del trabajador:.....	60
c) Relacionadas con las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio	61
4.6.1.4. LAS CAUSAS JUSTAS Y NUESTRA LEGISLACION	61
1.Despido justificado relacionado con la capacidad del trabajador	62
2.Despido justificado relacionado con la conducta del trabajador.....	64
4.6.2. Despido arbitrario.....	73
4.6.3. Despido Nulo o Nulidad de Despido.....	77
4.6.4. Despido Indirecto	80
4.6.4.1. Regulación de los actos de hostilidad en nuestro Ordenamiento Jurídico .	81
4.7. Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional.....	84
4.7.1.Despido Fraudulento	84
a) Imputación al trabajador de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios:	86
b) Atribución al trabajador de una falta no prevista legalmente:	87
c) Cuando se produce la extinción de la relación laboral con Vicios de la Voluntad:	88
d) Cuando se produce la extinción de la relación laboral mediante la “fabricación de pruebas”:	90
e) Utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente:	91
4.7.2.Despido Incausado	92

4.7.3. Despido represalia	93
4.7.4.Despido con vulneración de derechos fundamentales	94
5. ALCANCES DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCION Y CONFIANZA EN EL DERECHO COMPARADO	95
1.2. Formulación del Problema	98
1.3. Justificación	98
1.4. Relevancia	99
1.5. Contribución	100
1.6. Objetivos	100
1.6.1.Objetivo General:	100
2.6.2. Objetivos Específicos:	100
III. Marco Metodológico.....	101
3.1. Unidades Temáticas	101
3.1.1. Definición Conceptual.....	101
3.1.2. Categorización.....	104
3.2. Metodología	106
3.2.1. Tipo de Estudio.....	106
3.2.2. Diseño	106
3.3. Escenario de Estudio	106
3.4. Caracterización de los sujetos.....	107
3.5. Procedimientos metodológicos de la Investigación.....	107
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección.....	108
3.7. Tratamiento de la información	109
3.7.1. El procesamiento de la información desde la triangulación hermenéutica. .	109
IV.RESULTADOS	111
4.1. Descripción de resultados:.....	111
V.DISCUSIÓN:	131
VI.CONCLUSIONES	136
VII.RECOMENDACIONES	139
VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	141
ANEXOS	144

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si la pérdida de confianza de los constituye Causa Justa de Despido para los trabajadores de dirección y confianza, ello debido al carácter fundamental que reviste la confianza para el desarrollo armonioso de la relación laboral, configurando el elemento determinante para que el empleador pueda contratar a este tipo de trabajadores, para alcanzar dicho fin se ha realizado un análisis de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional donde se observa que esta figura jurídica no ha sido desarrollada, pues solo se ha limitado a señalar que la pérdida de confianza es de naturaleza subjetiva de modo que al ser tomada como sustento por el empleador se estaría frente a un Despido Arbitrario; frente a ello se realiza un cuestionamiento con fundamentos razonables acogiendo a la postura establecida en la Doctrina en cuanto considera que la pérdida de confianza obedece tanto al elemento objetivo y subjetivo, de manera que el empleador podrá despedir a este tipo de trabajadores señalando la causa objetiva establecida en las Causas Justas de Despido acompañada de la valoración subjetiva, y para ello se realiza una propuesta de legislativa de una regulación expresa de la pérdida de confianza.

Palabras Claves: Trabajadores de dirección, trabajadores de confianza, pérdida de confianza, sentencias del Tribunal Constitucional, incorporación normativa.

ABSTRACT

The research aimed to determine whether the loss of confidence of Just Cause Dismissal is for workers and trust management, that due to the nature and centrality of confidence for the harmonious development of labor relations, setting the decisive factor the employer can hire these workers, to that end has made an analysis of the jurisprudence of the Constitutional Court which shows that this legal concept has not been developed, it only has merely stated that the loss of confidence subjective nature is such that when taken as support for employer would face a Arbitrary Dismissal; against this, an inquiry reasonable grounds hosting the position set out in the Doctrine in that he believes the loss of confidence due both objective and subjective element, so that the employer may dismiss such workers stating the objective cause established in the Fair Dismissal causes accompanied by the subjective evaluation, and to that end, a legislative proposal of an explicit provision loss of confidence.

Keywords: Workers direction, reliable workers, loss of trust, judgments of the Constitutional Court, incorporation rules.