

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de
reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020**

TESIS

Para optar el título de abogado

Autor: Br. Christian Pintado Cordova

Tumbes, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Víctor William Rojas Lujan (Presidente)

Mg. Hugo Chanduví Vargas (Miembro)

Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz (Miembro)

Tumbes, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020

Los suscritos declaramos que la tesis es original en forma y estilo.

Bach. Christian Pintado Cordova

(Autor)

Mg. Frank Díaz Valiente

(Asesor)

Tumbes, 2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tumbes, a los diecinueve días del mes de mayo del dos mil veintiuno, siendo las 19:00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designados por **Resolución Decanal N° 0215-2020/UNTUMBES-FDCP-D(e); del 01 de diciembre del 2020, integrado por el Dr. Víctor William Rojas Luján con DNI N° 17908414 en su condición de presidente, Mg. Hugo Chanduvi Vargas con DNI N° 80453434 miembro, Mg. Julio César Ayala Ruiz con DNI N° 02832343 miembro, Mg. Frank Alexander Díaz Valiente con DNI N° 45378953 Asesor de Tesis;** para la sustentación en acto público de la tesis titulada **“PERCEPCIÓN DE LOS SUPUESTOS DE DESPIDO NULO Y EL DERCHO DE REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, TUMBES-2020”**, ejecutada por la bachiller Christian Pintado Córdova, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Zoom.

En conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y Artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas, el presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra al bachiller **CHRISTIAN PINTADO CÓRDOVA**, para que proceda a la sustentación de la tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por unanimidad con el calificativo de Regular (), Buena () Muy Buena (X) y Sobresaliente ().

Por tanto la Bachiller, queda **APTO**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las veinte horas con once minutos, del mismo día, el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

Dr. VÍCTOR WILLIAM ROJAS LUJÁN
Presidente de Jurado de Tesis

Mg. HUGO CHANDUVI VARGAS
Miembro de Jurado de Tesis

Mg. JULIO CÉSAR AYALA RUIZ
Miembro de Jurado de Tesis

DEDICATORIA

A mi madre por ser el pilar fundamental en mi vida, siempre con sus enseñanzas, protección y cariño, brindados para ser mejor persona. Te amo mamá.

A Mariana, mi hija, mi compañera de vida; quien con su amor incondicional me sigue hacia los retos más importantes de mi vida.

A mi hermano Alex, quien es parte también de este esfuerzo para que pueda haber logrado mi profesión de abogado; siguiendo tus pasos siempre hermano.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por su esfuerzo y nunca rendirse frente a las adversidades de la vida, y por siempre buscar mejora de sus hijos.

A mi hermano por darme siempre su apoyo durante mi desarrollo profesional y personal.

A cada uno de los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNTumbes, quienes inculcaron en mí, la pasión por esta carrera.

INDICE GENERAL

Carátula.....	i
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCION	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	15
2.1. Bases teóricas.....	15
2.2. Antecedentes	30
2.3. Definición de términos básicos.....	32
III. MATERIALES Y MÉTODOS	35
3.1. Hipótesis Planteada.....	35
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	35
3.3. Población, muestra y muestreo.	37
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	38
3.5. Procesamiento y análisis de datos	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	41
4.1. Resultados	41
4.2. Discusión.....	59
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
VIII. ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE CUADROS

1. Cuadro 01. Derecho de libertad sindical del trabajador de confianza.....	40
2. Cuadro 02. Percepción de jueces y abogados de la reposición por ejercicio de libertad sindical.....	41
3. Cuadro 03. Percepción sobre acciones del trabajador de confianza.....	43
4. Cuadro 04. Percepción del derecho de reposición por reclamos.....	44
5. Cuadro 05. Percepción del derecho de reposición por discriminación.....	45
6. Cuadro 06. Percepción del derecho de reposición por embarazo y consecuencias.....	46
7. Cuadro 07. Percepción del Criterio de la Corte Suprema de Justicia.....	49
8. Cuadro 08. Percepción del Criterio del Tribunal Constitucional.....	51
9. Cuadro 09. Percepción del Criterio de Sala Laboral.....	52
10. Cuadro 10. Percepción del Criterio Jurisdiccional.....	53
11. Cuadro 11. Correlación entre elementos de las variables Tau C de Kendall.....	56
12. Cuadro 12. Correlación entre las variables.....	57

INDICE DE ANEXOS

1. Instrumento base de recolección de información	76
2. Instrumento virtual de recolección de información.....	78
3. Matriz de consistencia.....	82
4. Cuadro de operacionalización de las variables.....	84
5. Confiabilidad del instrumento de recolección de información.....	85

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivos la determinación de las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y percepción de la comunidad de jurídica de Tumbes, del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2016; utilizando un enfoque cualitativo, diseño no experimental, de tipo descriptiva – explicativa, ejecutándose sobre una muestra total de 272 que se disgregan en 266 abogados litigantes agremiados al Colegio de abogados de Tumbes y 06 magistrados especialistas en derecho laboral, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como la técnica dicha finalidad, y aplicando para el análisis de datos la prueba de correlación Tau C de Kendall, obteniendo como resultado que de ambas variables se advierte que se encuentran correlacionados significativamente, concluyendo que existe percepción positiva de los supuestos de despido nulo y la vinculación laboral con los trabajadores de confianza, de modo que surge el ánimo de protección de dicha categoría de trabajadores en caso de su despido fraguando las causales y encubriendo violación de derecho fundamentales y que respecto al derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en la Corte Suprema, Tribunal Constitucional, Juzgados y Salas Laborales, no hay una posición uniforme en cuanto a los criterios de los órganos jurisdiccionales.

Palabras claves: Trabajador de confianza, derecho de reposición, despido nulo.

ABSTRAC

The objectives of this research were to determine the perception of the perceptions of the legal community of Tumbes on the assumptions of null dismissal of trustworthy workers and the perception of the legal community of Tumbes, of the right of reinstatement of trustworthy workers in judicial decisions in the National Justice System 2016. Using a qualitative approach, non-experimental design, descriptive - explanatory type, running on a total sample of 272 that are disintegrated in 266 trial lawyers affiliated to the Bar Association of Tumbes and 06 magistrates specialists in labor law, using the questionnaire as an instrument of data collection and the survey as the technique such purpose, and applying for data analysis the correlation test Tau C of Kendall, obtaining as a result that both variables is warned that they are significantly correlated, concluding that there is a positive perception of the assumptions of null dismissal and the labor relationship with workers of trust, so that there is a spirit of protection of this category of workers in case of their dismissal by forging the grounds and covering up violation of fundamental rights and that regarding the right of reinstatement of workers of trust in judicial decisions in the Supreme Court, Constitutional Court, Labor Courts and Chambers, there is no uniform position regarding the criteria of the jurisdictional bodies.

Key Works: trustworthy worker, right of reinstatement, null dismissal.

I. INTRODUCCION

Los trabajadores que ostentan una condición exclusiva entre los empleados de la empresa privada, por las propias actividades que desarrolla, ya sea en la administración, asesoría, organización, de recursos humanos, dentro de la empresa, son los denominados trabajadores de confianza (Blancas Bustamante, 2013). Ante esa característica especial, surge una problemática que radica en los pronunciamientos controversiales en la jurisprudencia nacional, en la posibilidad de la aplicación del derecho de reposición de estos trabajadores cuando se encuentren ante un despido nulo.

Tanto la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional, en los últimos años, han venido estableciendo la negación del derecho de reposición que se otorga a los trabajadores de confianza que son despedidos con vulneración de sus derechos constitucionales detallados en la Ley.

No teniendo en cuenta que este tipo de despido no solo busca proteger el derecho constitucional del trabajo, sino, además otros derechos fundamentales de la persona, por ejemplo, el derecho a no ser discriminado, protección a la madre y a la madre gestante, la libertad sindical, etc., derechos que no solo ha reconocido nuestra constitución, sino que cuentan con especial protección por las propias normas internacionales de trabajo.

Bajo ese derrotero de desprotección, los trabajadores de confianza que ingresen directamente al cargo, se convierten en sujetos sin derechos frente a los empleadores, quienes asumen que estos trabajadores son tan dispensables que pueden ocultar bajo “el retiro de la confianza” conductas lesivas a sus derechos.

Ante esa problemática de diversos pronunciamientos sobre el trabajador de confianza, como antecedente Gomez Rojas, (2018) determino que existe controversia referente a los criterios que se vienen dictando en la jurisprudencia, sobre el tema de los trabajadores de confianza, situación

que genera que no haya unanimidad y predictibilidad en las sentencias y por lo tanto crea inseguridad jurídica.

No obstante, en la doctrina peruana respecto del estudio de la protección contra el despido de los trabajadores de confianza, establece que aquellos que no se encuentran ocupando o hayan ostentado cargos de jerarquía principal ni que hayan trabajado en directo contacto con el trabajador de dirección, sí cuentan con el derecho a ser repuestos ante el despido (Toyama Miyagusuku y Merzthal Shigyo, 2014).

Aunado a ello, en investigaciones recientes como la realizada por Aranda Castillo, (2019) en la que se sostiene notoriamente que los trabajadores, indistintamente del cargo y funciones que realicen, se encuentran protegidos en caso de un despido ilegal, en tanto, el fundamentos jurídico que establezca que este tipo de trabajadores que ingresen primigeniamente al cargo queden excluidos para la aplicación de la reposición a su centro de trabajo, es inexistente e invalido.

En base a lo anterior, el trabajo a realizar analizó las percepciones de la comunidad jurídica en Tumbes respecto de los supuestos del despido nulo y derecho de reposición de trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 - 2020, con la finalidad de conocer cuáles son las apreciaciones que tienen tales operadores del derecho, y determinar si a los trabajadores de confianza corresponde aplicar el derecho de reposición cuando se encuentren ante un despido nulo, de acuerdo a los resultados.

En Perú, desde algunos años, el contenido referido a la estabilidad en el trabajo de los trabajadores que son de confianza sigue siendo materia de debate y controversia a razón de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y las sentencias del Tribunal Constitucional.

En tal manera, diversas sentencias del Tribunal Constitucional, se han pronunciado sobre la protección al trabajador de confianza en procesos de despidos nulos, asumiendo, que aquellos trabajadores de confianza por su propia naturaleza y la confianza depositada no puede ser repuesto,

interpretación que impide también el efecto restitutorio, como consecuencia legal ante un despido declarado nulo,

Asimismo, en la Corte Suprema de Justicia de nuestro país, se han emitido pronunciamientos adhiriéndose a tal fundamento creado por el Tribunal Constitucional, esto es “el retiro de la confianza” y en algunos casos con votos singulares a favor la reposición. Por ello, en variada jurisprudencia no se reconoce el derecho de reponer a los trabajadores de confianza al cargo de confianza, aun cuando el origen de su despido haya sido vulnerando sus derechos fundamentales.

Por el contrario, son los jueces de las instancias ordinarias quienes, ya han previsto desde una perspectiva constitucional y de defensa de derechos fundamentales contenidas en normas nacionales e internacionales, que no es amparable la negación del derecho de reposición de los trabajadores, indistintamente, si ostentan cargos de confianza.

Así se observa que en los casos que se niega la reposición del trabajador de confianza, los jueces implican una norma legal expresa, como es lo es establecido en el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y peor aún, dejan de lado las normas constitucionales e internacionales que son de obligatoria aplicación conforme a lo que recoge nuestra Constitución en su Cuarta Disposición Complementaria, generando así una desprotección sui generis para aquellos trabajadores de confianza a los cuales se les vulneran derechos fundamentales, haciendo una distinción arbitraria que no se contempla en la legislación laboral peruana.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas

2.1.1. La estabilidad en el trabajo

En el derecho del trabajo, la estabilidad laboral es el derecho del trabajador de conservar el puesto de forma indefinida, cuando este no cometa faltas expresas o que no se encuentre en determinadas circunstancias especiales para la terminación de su contrato. Esta estabilidad tiene una importante connotación jurídica, además, representa para el empleador un mejor medio para contar con un trabajador identificado con su empresa y que cuente con los conocimientos especiales de las labores que necesita; por su parte, el trabajador cuenta con seguridad, un trabajo duradero, y, cuenta con la garantía para el sustento de su familia (Zegarra Garnica, 1986).

Según Toyama Miyagusuku, (2008) la define como el derecho que reconoce la conservación de los contratos de trabajo, destacando, además, que los contratos típicos, tienden a ser permanentes, por eso, este derecho se relaciona con la función protectora del derecho del trabajo, siendo la estabilidad laboral una expresión de principio de continuidad laboral.

Por ello, el laboralista Blancas Bustamante, (2013) define a la estabilidad laboral en un sentido más preciso, como:

“El derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación de trabajo, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aun, lo presupone, ya que carecería de lógica establecer esta garantía contra el despido *ad nutum* si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de la labor a realizar.” (p. 111)

2.1.2. Clases de estabilidad

A. Estabilidad de entrada

Se relaciona con la preferencia por los contratos de duración indeterminada y se manifiesta en contra de la contratación temporaria, por lo que ésta última solo podrá realizarse cumpliendo con los requisitos legales para que se origine, debiendo ser las labores también de naturaleza no indefinida.

B. Estabilidad de salida

En cambio, la tendencia de la estabilidad laboral de salida es por la prohibición de los despidos, sean injustificados o arbitrarios. Ante esta diferencia, existen dos clases, a razón de la forma de protección que se debe otorgar cuando se origine un despido.

a. Estabilidad relativa

Según De Buen, (2002), señala sobre la estabilidad, que esta es relativa cuando el patrón cuenta con la facultad de despedir a cualquier trabajador sin que se pueda solicitar la reinstalación del mismo en su puesto de trabajo, pese a que la Ley reconozca ese derecho, quedando el patrón facultado para que pueda optar por pagar una indemnización.

Así también, conforme a ello, la disposición del empleador de concluir los contratos de trabajo sin mediar causa justa, tiene efectos extintivos, únicamente quedando a salvo el derecho del trabajador a una compensación económica (Dolorier Torres, 2005).

En tal sentido, en esta subclase de estabilidad laboral, el empleador toma la decisión de dar por terminada la relación laboral, basándose únicamente en su propio criterio y sin fundamento legal; y, en base a ello, la norma recoge como resarcimiento a tal acto ilegal del empleador, el reconocimiento de un monto económico a favor del trabajador, amparando el hecho arbitrario, considerándolo válido y aceptado (Alva Lopez et al., 2014).

b. Estabilidad laboral absoluta

Al respecto, Alva Lopez et al., (2014) afirma que es aquella estabilidad que en la situación que el empresario decida unilateralmente la conclusión de los efectos de la relación laboral, desconociendo los derechos y obligaciones que surgen de éste, el contrato de trabajo, que se quiera dar por concluido mantiene todos sus efectos, porque la estabilidad no reconoce el pago de una indemnización, y se orienta en favor de la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo manteniendo la relación laboral. (p. 182).

La situación que genera la estabilidad absoluta en la terminación injusta del contrato de trabajo, es la continuidad de la eficacia para ambas partes. En otras palabras, deberá primar la continuación del vínculo laboral, por lo que el despido ilegal, no tiene otro efecto que restituir al trabajador en el puesto que venía ocupando antes de la conclusión unilateral decidida por el empresario.

Por su parte, Blancas Bustamante, (2015) la define como “aquella en la cual la medida reparadora en caso de un despido injustificado o arbitrario es la reposición del trabajador en su centro de trabajo, a diferencia de la denominada estabilidad relativa en la que la relación al despido consiste en el pago de una indemnización, sin que el trabajador retorne a su puesto de trabajo” (p.147).

2.1.3. El despido laboral

Para el autor peruano Arce Ortiz, (2013) “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, un acto extintivo de aplicación individual y que se debe ser comunicado por escrito”. Además, este acto precisa de una causa justificada y el cumplimiento de un procedimiento establecido en la norma labora.

Para el laboralista De Buen, (2002) el despido es distinguido en la Ley como una manera de rescisión del contrato laboral, por la cual el patrón

concluye el vínculo laboral, en base a fundamentos graves o incumplimientos que son imputables al empleado (p. 80).

Según Neves Mújica, (1987) el despido se define en sentido estricto, como el hecho unilateral en el que el empleador da por terminado el vínculo laboral por un grave incumplimiento del trabajador. (p. 31).

El acto del despido como una extinción del vínculo de trabajo, que se funda únicamente en la voluntad del empleador, afirma el autor Montoya Melgar, (1990), está caracterizado por lo siguiente:

- a. El despido se constituye como un acto unilateral del empleador, y para su eficacia la voluntad del empleador es innecesaria.
- b. El despido es considerado un acto constitutivo, dado que el empleador dispone el despido, no habiendo una proposición al trabajador de ello.
- c. Es considerado un acto recepticio, por cuanto la eficacia de este está condicionada al conocimiento del hecho por el trabajador.
- d. Es un acto que produce la extinción contractual, por el hecho de que los efectos de contrato cesan *ad futurum*.

Por su parte, Gomez Rojas, (2018) afirma que:

“En nuestras normas no hay un concepto preciso del despido, sin embargo, se considera como la forma de extinción del contrato de trabajo, y, se encuentra regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente en el artículo 16°, y cuenta con la peculiaridad de ser un hecho unilateral, empero se encuentra sustentado en una causa justa que se relación con la conducta o capacidad del empleado, y en caso de no haber causa justa, el trabajador puede requerir el pago de una indemnización o

su reincorporación a su trabajo, cuando dicho acto transgreda derechos fundamentales” (p. 25).

El despido entonces se presenta cuando el empleador decide dar por concluido el contrato de trabajo, precisando que el concepto amplio de este despido implica la voluntad unilateral dependiente de la existencia de causas legales para tal decisión, ante este supuesto la inexistencia de causa legal u otro, surgen los diferentes tipos de despido.

2.1.4. Causalidad del despido laboral

La estabilidad laboral es el aseguramiento del empleo del trabajador, sin embargo, ello no puede ser absoluto. Por tanto, empleador puede dar por terminado el contrato laboral cuando surjan ciertas situaciones, que deben encontrarse expresadas en la norma, las llamadas causas justas. Pues existe una ligazón entre la causa justa y el despido laboral, el primero debe fundamentar al segundo (Neves Mújica, 1987).

Para Blancas Bustamante, (2013) El despido se configura como una institución causal, dado que solo es válido como facultad del empresario siempre que se configuren alguna de las causas justas que autoricen el acto unilateral, es decir, los supuestos de hecho que facultan al empleador para la decisión de extinguir válidamente el contrato.

Por ello, nuestro ordenamiento jurídico laboral las ha contemplado en los artículos 23 y 24 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, distinguiendo entre las causas vinculadas a la capacidad y conducta del trabajador. Así, respecto a las primeras, se reconocen el detrimento de la facultad física o mental para el desempeño en las tareas; el rendimiento deficiente en la capacidad del trabajador y en las labores; la negativa injustificada a someterse a examen médico; y, sobre las segundas, la ejecución de una conducta grave; sentencia condenatoria por delito doloso e inhabilitación.

2.1.5. Clasificación del despido

a. El despido arbitrario propiamente dicho

Este despido se produce cuando el empleador no cuenta con causa justa para fundamentar su decisión de despido, asimismo, se configura cuando la causa que se alega para el despido no se puede probar en juicio; así, en este caso, el trabajador tiene el derecho de percibir una compensación económica, siempre que ya haya cumplido con el periodo de prueba (Valderrama Valderrama y Tovalino Castro, 2014).

b. Despido indirecto

Según Plá (1987, como se citó en Blancas Bustamante, 2013) definiendo al despido indirecto señala que este se produce bajo tres supuestos, el primero, el incumplimiento del empleador en sus obligaciones o alteración de condiciones contractuales; luego, la decisión del empleado de considerarse por despedido; y por último, su propio retiro de la empresa (p. 636).

c. Despido incausado

Este despido, es considerado una creación del Tribunal Constitucional dado que surge en la sentencia en el caso N° 1124-2002-AA/TC, y se origina cuando se realiza el despido de forma verbal o escrita, sin expresión alguna de la causa que lo justifique.

d. Despido fraudulento

Al igual que el anterior, surge del expediente N° 00976-2001-AA/TC, y se origina cuando el despido se realiza con ánimo perverso y bajo engaños, de manera que se imputan hechos inexistentes, imaginarios o falsos, o se produce cuando se atribuye una causal no prevista en la Ley, violando el principio de tipicidad.

2.1.6. El despido nulo

Este tipo de despido es surge cuando el empresario cesa al trabajador en base a motivos totalmente discriminatorios. Por tanto, el empleado cuenta con el derecho de reposición a su puesto de trabajo, además del pago de remuneraciones devengadas, por ser consecuencia de la declaración de la nulidad de un despido (Zaga Castillo y Chayña Vilca, 2017).

Según Arce Ortiz, (2015) sobre el despido nulo, afirma:

“Las normas nacionales, han contemplado la figura del despido nulo, con el fin garantizar la vigencia de los derechos constitucionales y de sustraer cualquier efecto del acto extintivo laboral, que tiene como fundamento motivos discriminatorios, antisindicales o de represalia por el ejercicio judicial del trabajador.” (p.127).

Para Toyama Miyagusuku, (2008) la doctrina nacional ha señalado sobre los supuestos del despido nulo, que estos son graves situaciones de violación a derechos del trabajador; por tanto se trata de un acto lesivo de derechos constitucionales, además de la existencia de represalia por el ejercicio de derechos laborales.

Así entonces, el despido nulo se origina cuando hay una motivación carente de validez del acto extintivo, es decir, existe una causa, empero dicha causa no es admitida en la legislación porque conlleva la transgresión de derechos humanos en la condición de ciudadano y de trabajador como tal (Blancas Bustamante, 2013).

2.1.7. Supuestos del despido nulo

Los motivos o causales en donde procede la declaración de un despido bajo la categoría de nulo están taxativamente regulados en el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad, como:

a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

Principalmente el despido nulo es considerado cuando se conciba como causa la afiliación al sindicato o por la participación de actividades del sindicato, también se configura si el trabajador es candidato para la representación de los trabajadores.

Cabe precisar sobre la libertad sindical tiene dos vertientes importantes: una colectiva y otra individual. Respecto a lo colectivo, es la facultad del sindicato de realizar de manera libre actividades en defensa y promoción de los trabajadores; y lo individual, son los derechos de los trabajadores de crear o afiliarse al sindicato que considere, así como el desarrollo de alguna actividad sindical (Alva Lopez et al., 2014).

Para Arce Ortiz, (2013) la finalidad de la regulación de esta causal es sin duda alguna el derecho constitucional de la libertad sindical, en tal sentido, se sanciona el despido motivado por la participación de actividades y la afiliación a un sindicato.

Así, referente a los supuesto de protección de este inciso, Blancas Bustamante, (2013) señala que en cuanto al primero de estos, entendemos que constituye la facultad de fundar organismos sindicales, y no solo la afiliación al ya creado, dado que la existencia de la libertad constitutiva es contenido de la libertad sindical; y, respecto a la participación en actividades sindicales, como objeto de la libertad sindical debe ser ejercida sin miedo a ser sancionado o despedido.

b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en calidad

Este supuesto se desarrolla en el aspecto de la representación sindical, como una potestad del trabajador para ejercer actividades del sindicato, se precisa que no exige la constitución del sindicato, por lo que podría ejercerse de forma personal o en representación del colectivo de empleados de la empresa (Neyra Salazar y Toyama Miyagusuku, 2016).

Asimismo, la causal se encuentra sometida en un límite temporal de protección, en tal sentido, cuenta con un lapso en el que se determine si corresponde la protección frente a la represalia del empleador. Para los candidatos comprende desde los treinta días anteriores a las elecciones y treinta días posteriores, y, para los representantes hasta los noventa días luego de culminado la representación.

c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en la ley.

Este apartado señala la nulidad de acto de despido motivado en contra de hacer valer su derecho de acudir a instancias administrativas o jurisdiccionales, en tal sentido, Arce Ortiz, (2015) señala que ese motivo, precisamente, constituye un aspecto importante de la seguridad de empleo en tanto protege a los trabajadores de las represalias posibles del patrón (p. 157).

En tal sentido, la protección de tal supuesto, se orienta a garantizar al trabajador, que se encuentre un reclamo en disputa, la potestad de recurrir instancias judiciales para que la controversia sea solucionada haciendo efectivo el derecho material de su pretensión, encontrando su objetivo que la justicia ante su reclamo.

Por consiguiente, la protección total del despido nulo es estos supuestos ha de abarcar hasta tres meses después de formulada la queja o de terminado el procedimiento administrativo o el caso en juicio, salvo que las resoluciones se encuentren en impugnación correspondiente, en cuyo caso se mantiene la protección temporal.

d. Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole

Este motivo tiene una mayor connotación y trascendencia en lo que a los derechos fundamentales que protege, dado que siempre la discriminación es un tema sensible en cualquier sociedad, más aun en el marco de una

vínculo laboral en las que siempre existe aquel que por categoría se encuentre en un nivel mayor que da paso a la posibilidad de actos discriminatorios.

En primer término cabe definir que se tiene por discriminación a cualquier exclusión que tenga motivación de raza, sexo, dogma religioso, ideología política, o cualquier otra que tenga la finalidad de anular la igualdad de trato y oportunidades en el centro laboral. Tal supuesto, se fundamenta en el derecho constitucional de la no discriminación (Alva Lopez et al., 2014).

Según Blancas Bustamante, (2015) la discriminación durante el desenvolvimiento de la relación de trabajo tiene lugar básicamente, en relación con la remuneración y las mejoras salariales, con la promoción y es ascenso, con las condiciones de trabajo, con los traslados de función y de lugar, y con la extinción de la relación laboral. (p. 155).

e. El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia

Este inciso corresponde a un ámbito especial de protección contra el despido nulo, en tal sentido, se comprende a aquella terminación de la relación laboral que se halle motivada contra una madre trabajadora por su estado embarazo.

En tal sentido, el autor Arce Ortiz, (2015) señala que siendo la maternidad una condición propia y exclusiva de la mujer, en razón de su peculiar estructura biológica, no se pueden admitir diferencias de trato en forma desfavorable, como ocurre en los casos del despido basados en dicha condición (p. 144).

Entonces, se configura el motivo del embarazo, cuando se advierta que la diferencia sea precisamente el estado de gravidez, el parto o cualquier otro factor que se relacione a dicho estado, manifestándose una discriminación por sexo (Blancas Bustamante, 2013).

2.1.8. Eficacia reparadora del despido nulo

a. Reposición

La medida de reposición o también denominada tutela restitutiva, es considerada como una de las opciones más enérgicas para restaurar el vínculo laboral que fue disuelto por medio de un acto de despido ilícito. (Valderrama Valderrama y Tovalino Castro, 2014).

Así, De Lama Laura, (2014) señala que únicamente en los casos en que el despido se enmarque en cualquiera de los supuestos de despido nulo de nuestra legislación, la consecuencia directa para el trabajador es la reincorporación en su puesto de trabajo. En tal sentido, serán protegidos mediante reposición los despidos nulos, y los demás despidos tienen la calificación de arbitrarios, por tanto, corresponde una indemnización. (p. 7)

La reposición laboral, es el mecanismo por el cual se dispone judicialmente, ante declaración de un despido nulo, el retorno del trabajador demandante a sus labores habituales, en el mismo cargo que venía ejerciendo antes del hecho lesivo de sus derechos constitucionales, quedando, el empleador, en la obligación de readmitir al trabajador repuesto judicialmente.

Respecto a dicha obligación de reponer, Arce Ortiz, (2015) afirma que:

“Declarado el despido nulo, la reposición forzosa se impone al empleador, sin posibilidad de que pueda sustituir su cumplimiento por algún equivalente dinerario, a no ser que así lo disponga voluntariamente el trabajador. Por ello, la reposición en el marco del despido nulo se configura tanto como un deber del empresario al margen de su voluntad como un derecho del trabajador” (p. 232).

b. Pago de remuneraciones devengadas

Se constituye una medida complementaria de la reposición, ante la sentencia fundada de una acción por despido nulo, se podrá ordenar también que se paguen los salarios que no recibió el trabajador durante el periodo que duró el despido, como cualquier otro derecho correspondiente (Valderrama Valderrama y Tovalino Castro, 2014).

El trabajador cuyo despido haya sido declarado nulo, tiene el derecho que se le reconozca el monto de los salarios que hubiera seguido percibiendo durante todo el periodo que se encontró fuera de su centro de labores, por haberse efectuado un despido nulo lesivo de sus derechos constitucionales. En tal sentido, Plá (1980, como se citó en Blancas Bustamante, 2013), señala que se constituye como la forma de eliminar los efectos del vínculo terminado ilegalmente, es decir, como si el despido no ocurrió (p. 434-435).

2.1.9. Trabajador de confianza

El artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define al trabajador de confianza como:

“(…) aquellos que laboran en contacto con personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.” (Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 27/02/97).

Para De Buen, (2010, como se citó en Monzón Zevallos, 2014), precisa que los trabajadores de confianza son a los que el patrón le entrega la administración y asesoría de sus negocios, otorgándoles facultades amplias, de manera total o parcial (p. 34).

Así también, Barajas Montes de Oca, (1992, como se citó en Carrasco Mendoza, 2014) señala que estos trabajadores son por razón de su jerarquía, lealtad, vínculo y funciones propias del servicio, adquiere una representación y responsabilidad que se relacionan con el destino económico de la empresa o del empleador (p. 36).

C. Clasificación de los trabajadores de confianza

Dado que el trabajador de confianza será considerado como tal de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, para los laboristas Toyama Miyagusuku y Merzthal Shigyo, (2014) estos presentan una clasificación que hacen distinguir que derechos corresponden para cada tipo de trabajador de confianza, así tenemos:

a. Trabajador de confianza con puesto jerárquico relevante

La primera clasificación se orienta a aquel personal de confianza que se asemejan al trabajador de dirección, dado que en sus labores ostenta funciones propias del empleador y cuentan con personal bajo su mando. Nos encontramos ante personal que ostentan un nivel de jerarquía mayor, por ejemplo, jefes de personal, gerentes generales, sub gerentes, etc.

b. Trabajador de confianza con estrecha relación con personal de dirección

En esta clasificación, nos encontramos con aquellos que no ostentan cargos relevantes, trabajan de manera directa junto al personal de dirección, tiene acceso a la información privilegiada y participa en las decisiones propias de la empresa.

c. Trabajador de confianza que no ocupa puesto jerárquico ni tiene relación con el personal de dirección

Con respecto al último, se encuentran a aquellos trabajadores que laboran en la empresa, como asistentes, abogados, secretarias, contadores, etc. Empero, dicho personal conoce información confidencial de las actividades de la empresa, y por tanto también serían personal de confianza.

D. Derechos de los trabajadores de confianza

a. Periodo de prueba

Al respecto Gomez Rojas, (2018) afirma que el periodo de prueba en los trabajadores de confianza, puede ser ampliado hasta seis meses,

contabilizando los tres primeros. En tal sentido, la Ley establece la posibilidad para ampliar el periodo y con ello el lapso para alcanzar protección contra el despido arbitrario.

b. Jornada laboral – Horas extras.

Por su parte La Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, reconoce en el artículo 5° que los trabajadores de dirección y los que no son fiscalizados no se encuentran comprendidos para la jornada máxima.

En tal sentido, Campos Torres, (2005) afirma que la voluntad del legislador al excluir el derecho al pago de horas extras se encuentra motivado en que estos trabajadores no se sujetan a una supervisión inmediata, por los servicios que prestan. De otro modo, si el trabajador se encuentra fiscalizado, debería reconocerse el pago de la jornada extraordinaria (p. 187).

c. Derecho sindical

El inciso b) del artículo 12° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo refiere de manera excluyente que únicamente cuando el estatuto de la empresa lo permita, el trabajador de confianza podrá formar parte de un sindicato.

En tal sentido, Aranda Castillo, (2019) nos dice que el trabajador de confianza o dirección es el encargado de realizar las negociaciones colectivas en representación del empleador, por ello la razón de la exclusión. Asimismo, agrega que, la norma también declara que sí se puede pertenecer, siempre que los estatutos establezcan ello, por lo que el personal podría tener los beneficios correspondientes al fuero sindical (p. 40).

E. Protección contra el despido nulo

En referencia a la institución del trabajador de confianza, se han vertido una serie de sentencias y diversas posiciones doctrinarias sobre la

protección que tiene esta clase de trabajador ante un despido. Dichos criterios, a lo largo de los años ha venido evolucionando en pro del trabajador.

En tal sentido, Arce Ortiz, (2015) señala sobre dicha situación controvertida del trabajador de confianza:

“Primero, se debe evaluar si el despido no tiene causa o, si teniéndola, esta resulta lesiva de derechos constitucionales. En ambos casos, se estará frente a un despido inconstitucional, cuyo efecto no puede ser otro que el de la declaración de nulidad del mismo. Segundo, una vez admitida la inconstitucionalidad del despido, se debe evaluar si es posible reponer las cosas al estado anterior de la violación, pues ordenar la reposición del trabajador de confianza o de dirección supone desconocer la propia esencia de esta particular relación” (p. 261).

Ante ello, el mismo autor señala sobre el criterio jurisprudencial del retiro de la confianza como aval para la negación del derecho de reposición del trabajador de confianza, que dicha excepción debe ser interpretada de manera restringida, estableciendo que el personal de dirección podría ser el único que asume labores donde la confianza elimina toda posibilidad de recurrir a la vía procesal del despido nulo.

Además, el hecho de que se admita que el trabajador por la sola calificación como de confianza por su empleador pierda su derecho a ser repuesto, puede acarrear supuestos realmente abusivos. Aunado al hecho de que el ordenamiento laboral peruano no establece expresamente la negación la nulidad de un despido de un trabajador de confianza.

Por su parte, Toyama Miyagusuku y Merzthal Shigyo, (2014) concluyen que aquellos trabajadores de confianza que laboran en puesto de confianza pero no asumen cargos de jerarquía relevante, ni tampoco laboran en relación con trabajadores de dirección sí tienen derecho de reposición frente a un despido.

Para Blancas Bustamante, (2013), su estabilidad laboral, dependerá, en primer término, de la exigencia de una causa legal. Precisa, que estos trabajadores podrían ser materia de un despido nulo, cuando se lesionen derechos fundamentales de los supuestos enlistados en la Ley, por lo tanto, también tendría derecho a la reincorporación laboral (p. 603).

Ello en razón de la circunstancia del que el trabajador es titular derechos fundamentales, y que la condición de la confianza no elimina una calificación de un despido nulo, se puede ordenar su reincorporación, es decir, su condición laboral no lo excluye de gozar la medida reparadora.

En esa misma línea, De Lama Laura, (2014) señala que el criterio jurisprudencial del retiro de la confianza no se encuentra en nuestro ordenamiento como una causa justa de despido laboral, y tal situación se origina dado que es un motivo puramente subjetivo a diferencia de las reguladas en la ley que son de corte objetivo (p. 62).

2.2. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Sostiene Romero Diaz, (2017) en su investigación denominada “El despido nulo” en la que presenta como finalidad principal el análisis de la figura de despido nulo en el marco normativo español, concluye que en caso de producirse una violación de derechos fundamentales, se procederá a la declaración de la nulidad, pero no originará efectos extraordinarios, por lo que lo que el Real Decreto que regula la relación de carácter especial de alta dirección, equipara sus efectos al del despido improcedente.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Según Aranda Castillo, (2019) en su tesis denominada “*La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingreso directamente al cargo*” presenta como objetivo determinar la afectación de la estabilidad del trabajador de confianza que ingreso directamente al cargo, por la disposición del empresario de despedir por pérdida de confianza, utilizando método exegético, de hermenéutica-jurídica y analítico

sin-tético aplicando fichas bibliográficas y estadística descriptiva, concluyendo que los trabajadores indistintamente del cargo y funciones que realicen cuentan con apropiada protección en caso de despido arbitrario, en tanto no existe fundamento jurídico que excluya de la reposición a su centro de trabajo o la solicitud de una indemnización.

Según Cubas Ruiz y Moschella Vidal, (2019) en su tesis denominada *“La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección y confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional”*, que tuvo como objetivo establecer si existe afectación al derecho de protección contra el despido arbitrario por retiro de la confianza a los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen de la actividad privada, aplicando entrevistas, concluye que la legislación laboral nacional no ha contemplado un tratamiento especial sobre el régimen de estabilidad laboral de salida para los trabajadores de dirección y confianza, por ello, adquieren la protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú.

Según Gomez Rojas, (2018), en su tesis denominada *“La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional”* tiene como objeto la determinación sobre la uniformidad del criterio sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza en la jurisprudencia peruana en los años 2015-2018, utilizando en método deductivo y aplicando entrevistas, llega a la conclusión que en los criterios que adoptan en la jurisprudencia, son controversiales, y ello, no permite que exista predictibilidad en las sentencias, lo mismo que genera inseguridad jurídica.

Según Obando Chafloque, (2018), en su tesis denominada *“El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencia de la Corte Suprema”* teniendo como objetivo determinar cuál es el régimen de protección de los trabajadores de confianza del sector privado que fueron cesados por retiro

de la confianza en la jurisprudencia de la Corte Suprema, utilizando el método hermenéutico, analítico-sintético e inductivo-deductivo; aplicando la técnica de acopio documental, fichaje e interpretación normativa, en la que concluye que los trabajadores de confianza cuentan con un régimen de tipo resarcitorio, es decir, una compensación económica por despido.

Según Medoza Desposorio y Valderrama Pereda, (2017), en su tesis denominada *“Comparaciones conceptuales y normativas de los trabajadores de confianza en el sector público y privado, referente a su estabilidad laboral”*, teniendo como finalidad determinar la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, aplicando los métodos inductivo-deductivo, descriptivo, hermenéutico jurídico y analítico sintético, aplicando el acopio documental, fichaje e interpretación normativa, y concluye que los trabajadores que ingresaron en puestos de confianza, no hay la exigencia de una causa legal justa, solamente bastaría utilizar la pérdida o retiro de la confianza.

Según Zaga Castillo y Chayña Vilca, (2017), realizaron una tesis denominada *“Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú”*, con el objetivo para analizar si el retiro de la confianza constituye una causa justificada de despido para los trabajadores de confianza en nuestro país, en la cual se aplicaron los métodos dogmático, analítico y hermenéutico y como técnicas la observación directa y análisis documental, concluyendo que el despido por retiro de la confianza no es una causa justa, dado que no se encuentra establecida en la legislación como tal, y por ello, los trabajadores cuentan con el derecho a una adecuada protección en caso de despido arbitrario, conforme a lo establecido en nuestra Constitución.

2.3. Definición de términos básicos

Contrato de trabajo: Es el convenio entre el empleador y trabajador, por el cual el empleado se obliga a la disposición del empleador de su fuerza de

trabajo, a cambio de una retribución económica (Castillo Guzmán et al., 2015).

Estabilidad laboral: Está referido al derecho del empleado a ser despedido, únicamente mediante una causa justa, ello como una limitación a la facultad del empleador. (Blancas Bustamante, 2013).

Despido: El despido es la extinción del vínculo laboral por la decisión propia del empleador, que tiene como fundamento o no, una causa legal justa (Arévalo Vela, 2016).

Despido nulo: Es del despido que transgrede derechos fundamentales, por lo que afecta derechos reconocidos en la constitución y requiere una protección mayor (Alva Canales, 2016).

Retiro de la confianza: La pérdida de confianza se establece como un escenario único que puede extinguir el vínculo laboral que cuenta con una connotación subjetiva (Expediente N° 3501-2006-PA/TC).

Reposición: La medida restitutoria o también denominada tutela restitutiva, es considerada como una de las opciones más enérgicas para restaurar el vínculo laboral que fue disuelto por medio de un acto de despido ilícito (Valderrama Valderrama y Tovalino Castro, 2014).

Trabajador de confianza: Es el empleado que se encuentra en una especial categoría entre los trabajadores de una empresa, por las funciones que desarrolla, encontrándose en relación directa con personal de dirección, administración, organización de la actividad económica. (Blancas Bustamante, 2013).

Trabajador de confianza por acceso directo: Se refiere a aquel trabajador que desde su ingreso a la empresa ocupa el cargo de confianza (García Manrique, 2008).

Trabajador de confianza por promoción: Es aquel trabajador de ocupa un cargo de confianza luego de haber ocupado para el mismo empleador

uno o más cargos ajenos al elemento jurídico de la confianza, accede al cargo por ascenso (García Manrique, 2008).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis Planteada

3.2. Hipótesis general

La aplicación de la reposición como protección frente los supuestos de despido nulo sufrido por un trabajador de confianza es viable puesto a que el despido nulo protege no solo el derecho al trabajo sino derechos fundamentales inherentes al ser humano reconocidos de manera nacional por nuestra constitución y supranacional en las normas internacionales de trabajo dando especial protección a los sujetos y sus características especiales, no pudiendo ampararse su vulneración.

Hipótesis específicas

H.1.- Podrá reconocerse el derecho de reposición del trabajador de confianza en las causales referidas a la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índoles, y el embarazo.

H.2.- Corresponde otorgar el derecho de reposición del trabajador de confianza siempre que se encuentre probado el despido nulo.

H.3.- Existe relación entre los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición, por cuanto es una consecuencia directa del despido nulo y no hay prohibición normativa para su aplicación en caso de los trabajadores de confianza.

3.3. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.3.1. Enfoque

Respecto del enfoque fue cualitativa, debido a que se utilizó el recojo y análisis de datos, para la incidencia en la elaboración de las preguntas para lograr medir las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes mediante el cuestionario. (Hernandez Sampieri et al., 2014).

3.3.2. Tipo de estudio

Es de tipo descriptiva ya que se buscó especificar características y percepciones de las personas, ya sea grupal o individualmente, o cualquier situación que se pueda someter a un análisis, asimismo es explicativo debido a la presente investigación estuvo orientada a conocer la respuesta a lo que genera estos fenómenos o eventos (Cortés Cortés y Iglesias León, 2004).

3.3.3. Diseño

Es no experimental por no manipular deliberadamente variables, es decir, se observaran fenómenos tan cómo se encuentran en su contexto natural los mismos que se analizaron (Hernandez Sampieri et al., 2014).

3.3.4. Diseño de contrastación de hipótesis

En referencia a la contratación de la hipótesis, se realizó mediante la prueba de correlación de Tau de Kendall para el análisis de la relación existente entre las variables, y se midió con puntuaciones que se obtuvieron de una muestra en ambas variables y se fijó la relación entre las puntuaciones que se recolectaron de una variable con las que se obtuvieron de la otra, con los mismos participantes (Hernandez Sampieri et al., 2014).

En función de ello, las hipótesis se forjaron de la de la siguiente manera:

Hipótesis nula:

Ho: Las percepciones sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza; cuyas dimensiones son; (D1) (D2). Asimismo, la percepción sobre el derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en el sistema nacional de justicia, con las dimensiones; (D1) (D2), en tal sentido, las variables y las dimensiones no tienen relación estadística significativa ($P: >0.05$).

Hipótesis alternativa:

H1: Las percepciones sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza; cuyas dimensiones son; (D1) (D2). Asimismo, la percepción sobre el derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en el sistema nacional de justicia, con las dimensiones; (D1) (D2), en tal sentido, las variables y las dimensiones tienen relación estadística significativa ($P: <0.05$).

Nivel de confianza: 95%

Nivel de error: 5%, o 0.05.

Criterio de Toma de decisiones: para una significancia $p: > 0.05$, se acepta H_0 , para todo valor de $p \leq 0,05$, se rechaza H_0 .

3.4. Población, muestra y muestreo.**3.4.1. Población**

La población se encuentra definida por la totalidad de la situación especial que se pretende estudiar, en la cual las unidades de la población cuentan con una especial característica común, la misma que se estudiará y origina los datos en el presente trabajo. (Tamayo y Tamayo, 1997).

Por ello, de la presente investigación la población se determinó por los 872 abogados colegiados en el Colegio de Abogados de Tumbes y a los 6 magistrados especializados en materia laboral del distrito judicial de Tumbes.

3.4.2. Muestra

Al respecto de la muestra, esta es una parte de la población que representa los elementos necesarios para el desarrollo de la investigación que se realizará. (Garcés Paz, 2000).

La muestra que se trabajará en la investigación, será no probabilística, la cual para su determinación se utilizó el programa web Survey Monkey (<https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>), el mismo que

de una población total de 872 conformada por los abogados agremiados en el colegio de abogados de Tumbes, arroja una muestra de 266 abogados.

Respecto de los magistrados cuya población es 06, se tomara como muestra la totalidad de magistrados por ser una muestra pequeña.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 X p (1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 X p (1 - p)}{e^2 N} \right)}$$

En donde, e representa el margen de error de 0.05 en el presente trabajo; Z se refiere a la puntuación de acuerdo al nivel de confianza considerado de 95%.; y N simboliza el tamaño de la población.

3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1. Método de investigación

En el presente trabajo se utilizó la estadística Inferencial, la misma que se utilizó para probar hipótesis y estimar parámetros (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

3.5.2. Técnicas

La técnica que se utilizó es la encuesta para conocer las opiniones y percepciones, a través de preguntas dirigidas, dado que al formular las interrogantes específicas se permitió que las respuestas sean objetivas (Garcés Paz, 2000).

3.5.3. Instrumentos de recolección de datos

En el instrumento que se utilizó, para recolectar datos se recurrió al cuestionario como un formulario que contiene un listado de interrogantes referidas a la información que se requiere en la investigación (Arias Odon, 1999).

Descripción del cuestionario.

La estructura del cuestionario comprendió la primera variable y las dimensiones que surgen de estas que son dos, relacionando los 3 indicadores de cada variable en las interrogantes. De igual manera, comprendió la segunda variable que tiene dos dimensiones y 3 indicadores para cada dimensión, relacionadas en la formulación del cuestionario.

Confiabilidad.

En referencia a la confiabilidad de nuestro instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach, aplicándose una prueba piloto sobre 20 abogados agremiados del Colegio de Abogados de Tumbes, prueba que superar el rango de 0.65 con la cual se garantiza la confiabilidad del instrumento.

3.6. Procesamiento y análisis de datos

3.6.1. Proceso de recolección de datos:

El proceso de recolección de datos se realizó mediante la encuesta, técnica que sirvió para medir las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes, sobre el derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia, utilizando la aplicación de manera virtual del instrumento mediante el Google Drive. Asimismo, los datos arrojados fueron tratados estadísticamente mediante Microsoft Excel con el que se logró el cálculo de datos estadísticos descriptivos. Precisando, que dicha recolección es acopiar datos en los diferentes ambientes cotidianos y naturales de quienes participen como sujetos de análisis (Hernandez Sampieri et al., 2014).

Asimismo, los datos que se recolectaran se procesarán en software estadístico SPSS Statistics v. 25, cuyos estadígrafos permitirán validar la hipótesis de la investigación asimismo emplearemos las figuras correspondientes de cada análisis.

Referente al procesamiento de los datos que se obtendrán, se utilizará la tabulación en la que se presentaran la información y datos en cuadros constituidos por columnas para su tratamiento (Arias Odon, 1999)

3.6.2. Fase analítica, estadística inferencial.

Para realizar el examen de los datos usaremos estadística inferencial, por tanto se recurre a la prueba Tau de Kendall, con la cual se medirá la correlación entre las variables con el nivel ordinal de medición, de modo que las el material de análisis de muestra puedan ser ordenados por niveles para estudiar la relación entre dos variables en el presente trabajo de investigación (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Percepción de la comunidad jurídica de Tumbes de los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza

a. Motivo antisindical

Tabla 1. El trabajador de confianza cuenta con el derecho de libertad sindical.

Cuadro 01. Derecho de libertad sindical del trabajador de confianza

	¿Considera Ud. que el trabajador de confianza cuenta con el derecho de libertad sindical?									
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	2	33.3	2	33.3	1	16.7	1	16.7
Abogados	16	6.02	89	33.5	64	24.1	65	24.4	32	12
Total	16	6.02	91	66.8	66	57.4	66	41.1	33	28.7

Fuente: Cuestionario aplicado

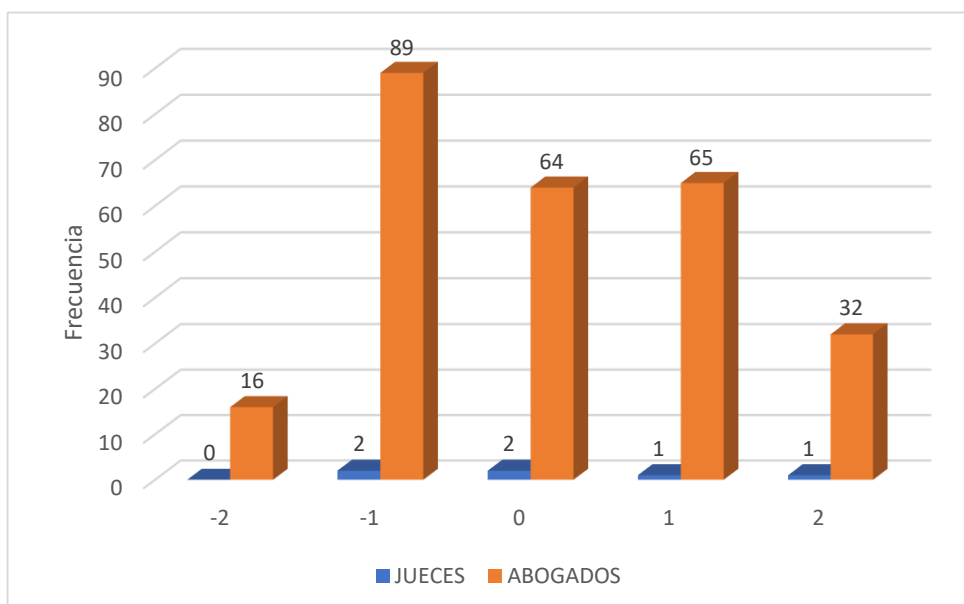


Figura 01. El trabajador de confianza cuenta con el derecho de libertad sindical

De acuerdo a la tabla 1, respecto de la población de jueces especializados en materia laboral, se tiene que ninguno de los seis (06) se encuentra

totalmente en desacuerdo respecto de si el trabajador de confianza cuente con el derecho de libertad sindical, mismos que no representan porcentaje 0%, así también dos (02) se encuentran en desacuerdo, representado el 33,3%, dos (02) afirman encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 33,3%, uno (01) de los encuestados se encuentra de acuerdo, representando el 16,7%, finalmente uno (01) de los encuestados se encuentra de totalmente de acuerdo, representando el 16,7%.

De acuerdo a la tabla 1, correspondiente a la población de abogados, dieciséis (16) encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a que el trabajador de confianza cuente con el derecho de libertad sindical, los cuales representan el 6,2%, ochenta y nueve (89) manifestaron encontrarse en desacuerdo, mismos que representan el 33,5 %, asimismo sesenta y cuatro (64) de los encuestados señalaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, los cuales representan el 24,1%, por su parte sesenta y cinco (65) de encuestados se manifiestan de acuerdo, los que representan el 24,4%, y finalmente solamente treinta y dos (32) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, que representan el 12%.

Tabla 2. Al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de su libertad sindical puede reconocérsele el derecho de reposición.

Cuadro 02. Percepción de jueces y abogados de la reposición libertad sindical

¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de la libertad sindical, pueda reconocerse el derecho de reposición, por ser un despido nulo?

	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	2	33.3	3	50	0	0	1	16.7
Abogados	48	18.045	65	24.44	16	6.015	105	39.47	32	12.03008
Total	48	18.045	67	57.74	19	56.02	105	39.47	33	28.73008

Fuente: Cuestionario aplicado

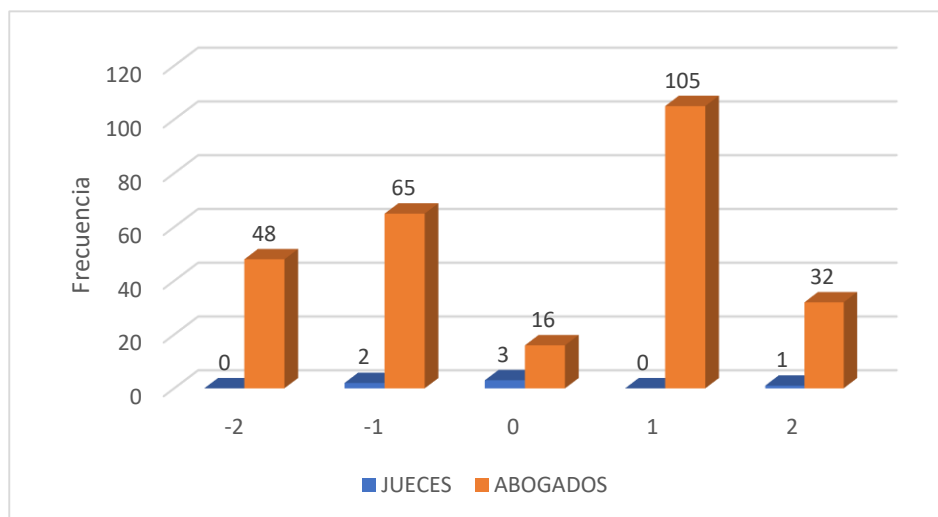


Figura 2. El trabajador de confianza despedido por el ejercicio de su libertad sindical puede reconocérsele el derecho de reposición.

De acuerdo a la tabla número 2, correspondiente a la población de los jueces especializados en materia laboral, se ha logrado advertir que no hay dentro del total quienes se encuentren totalmente en desacuerdo respecto a si el trabajador de confianza despedido por el ejercicio de su libertad sindical pueda reconocérsele el derecho de reposición, no existiendo representación en porcentaje (0%), dos (02) de los encuestados se encuentran en desacuerdo, representando el 33,3%, tres (03) afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, así también cero encuestados se encuentra de acuerdo, no existiendo porcentaje, y por ultimo uno (1) se encuentra totalmente de acuerdo.

De la tabla número 2, respecto de la población de abogados colegiados de Tumbes, cuarenta y ocho (48) de los encuestados manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con que el trabajador de confianza despedido por el ejercicio de su libertad sindical pueda reconocérsele el derecho de reposición, los que representan el 18,0%, sesenta y cinco (65) ha señalado que toma posición en desacuerdo, que representa el 24,4%, dieciséis (16) manifestaron que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, los mismos que representan el 6,0%, ciento cinco (105) encuestados ha señalado que se encuentran de acuerdo, lo que constituye el 39,5%, y por ultimo treinta y dos (32) de los participantes ha manifestado que se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 12,0%.

b. Tutela jurisdiccional y/o administrativa

Tabla 3. El trabajador de confianza puede iniciar acciones judiciales o administrativas contra el empleador en el marco de reclamos laborales.

Cuadro 03. Percepción sobre acciones del trabajador de confianza

	¿Considera Ud. que el trabajador de confianza pueda iniciar acciones judiciales o administrativas contra el empleador, en el marco de reclamos laborales?									
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	1	16.7	2	33.3	2	33.3	1	16.7
Abogados	32	12	72	27.1	16	6.02	114	42.9	32	12
Total	32	12	73	43.8	18	39.3	116	76.2	33	28.7

Fuente: Cuestionario aplicado

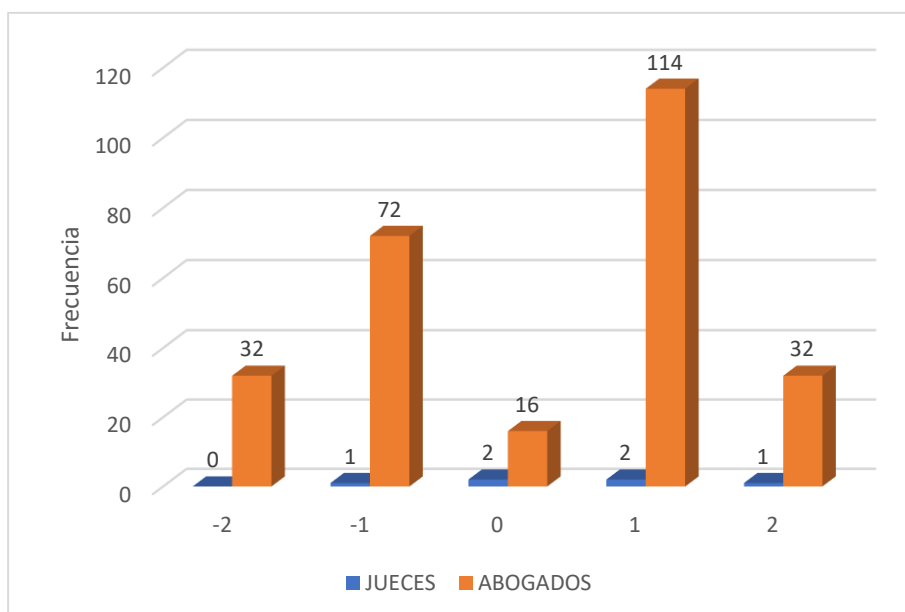


Figura 3. Al trabajador de confianza puede iniciar acciones judiciales o administrativas contra el empleador en el marco de reclamos laborales.

De acuerdo a la tabla 3, en la parte correspondiente a la población de los jueces encuestados, se logra obtener que ninguno (00) de los encuestados, se orienta por estar totalmente en desacuerdo respecto de si el trabajador de confianza puede iniciar acciones judiciales o administrativas contra el empleador en el marco de reclamos laborales, lo que representa el 00,0%; uno (01) de los encuestados se encuentra en desacuerdo, representando

16,7%; dos (02) de los encuestados manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, que representan un porcentaje de 33,3%; dos (02) de los jueces manifiestan estar de acuerdo, que representan un porcentaje de 33,3%; y finalmente solamente uno (01) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, representando el 16,7%.

De acuerdo a la tabla 3, treinta y dos (32) de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo respecto de si el trabajador de confianza puede iniciar acciones judiciales o administrativas contra el empleador en el marco de reclamos laborales, los que representan el 12,0%, setenta y dos (72) manifestaron que se encuentran en desacuerdo, que representan el 27,1%, dieciséis (16) de los encuestados se mostraron ni de acuerdo ni en desacuerdo, los que representan el 6,0%, ciento cuatro (114) se encuentran de acuerdo y representan el 42,9%, y finalmente treinta y dos (32) de los encuestados se inclina por estar solamente de acuerdo, representado el 12,0%.

Tabla 4. Al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por reclamos laborales, puede reconocérsele el derecho de reposición.

Cuadro 04. Percepción derecho de reposición por reclamos

¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por reclamos laborales, pueda reconocerse el derecho de reposición, por ser un despido nulo?										
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	2	33.3	2	33.3	2	33.3	0	0
Abogados	40	15.038	80	30.08	17	6.391	105	39.47	24	9.022556
Total	40	15.038	82	63.38	19	39.69	107	72.77	24	9.022556

Fuente: Cuestionario aplicado

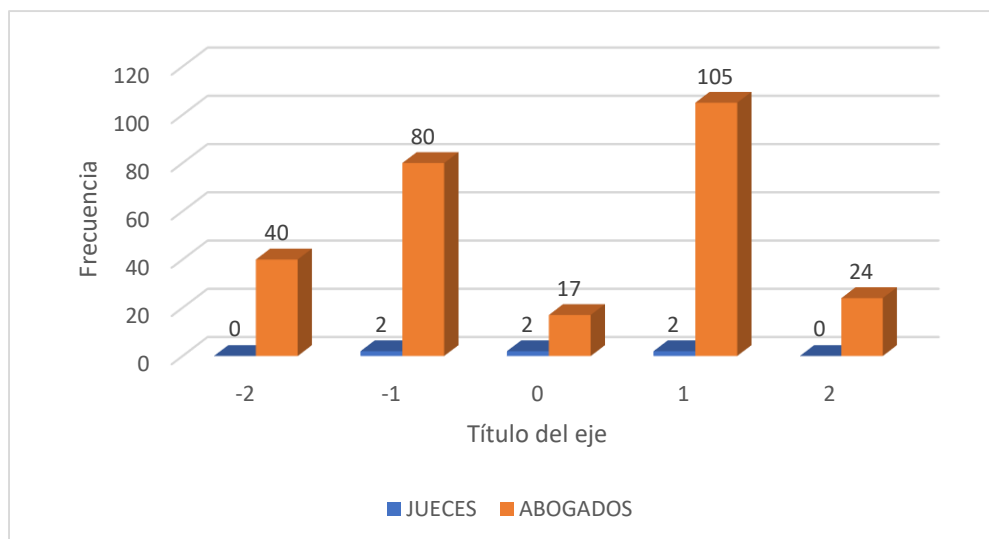


Figura 4. Al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por reclamos laborales, puede reconocérsele el derecho de reposición.

De acuerdo a la tabla 4, en referencia a la población total de jueces, se ha logrado advertir que no hay alguno que se muestre totalmente en desacuerdo, sobre el que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por reclamos laborales, pueda reconocérsele el derecho de reposición, por tanto su porcentaje es de 0%, así también dos (02) de los encuestados se mostró a en desacuerdo, representando el 33,3%; dos (02) de los encuestados se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 33,3%; dos (02) de los encuestados se encuentran a favor, representando el 33,3%, y finalmente ninguno (00) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, representando el 0,0%.

De acuerdo a la tabla número 4, correspondiente a la población de abogados, se ha logrado obtener que cuarenta (40) de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo sobre el que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por reclamos laborales, pueda reconocérsele el derecho de reposición, los mismo que representan el 15,0%, ochenta (80) de los encuestados señala que se encuentra en desacuerdo, representando el 30,0%, diecisiete (17) se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, los que representan el 6,4%, ciento cinco (105) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo,

representado el 39,9%, y, por último, veinticuatro (24) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, que representan el 9,0%.

c. Discriminación

Tabla 5. El trabajador de confianza despedido por motivos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, puede reconocérsele el derecho de reposición.

Cuadro 05. Percepción derecho de reposición por discriminación

¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por motivo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, pueda reconocerse el derecho de reposición?										
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	1	16.7	0	0	3	50	2	33.3
Abogados	24	9.02	64	24.1	33	12.4	88	33.1	57	21.4
Total	24	9.02	65	40.8	33	12.4	91	83.1	59	54.7

Fuente: Cuestionario aplicado

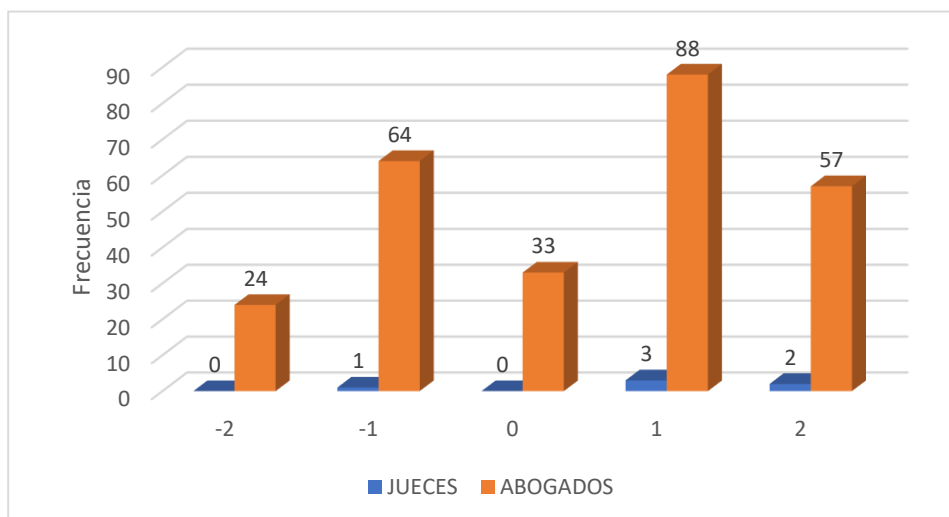


Figura 5. El trabajador de confianza despedido por motivos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, puede reconocérsele el derecho de reposición.

De acuerdo a la tabla 5, correspondiente a la población de jueces encuestados, se advierte que ninguno (00) de los encuestados se encuentra

totalmente en desacuerdo, respecto de si el trabajador de confianza despedido por motivos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, pueda reconocérsele el derecho de reposición, por lo que representa el 00,0%; uno (01) de los encuestados se encuentra en desacuerdo, representando el 16,7%; así también ninguno (00) de los encuestados se considera ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa el 00,0%; tres (03) de los encuestados se encuentra de acuerdo, representado el 50,0%; finalmente dos (02) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representado el 33,3%.

De acuerdo a la tabla número 5, correspondiente a la población de abogados, veinticuatro (24) de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo, respecto de si el trabajador de confianza despedido por motivos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, pueda reconocérsele el derecho de reposición, los mismos que representan el 9,0%, sesenta y cuatro (64) de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo, representando el 24,01%, treinta y tres (33) señalan que se orientan ni de acuerdo ni en desacuerdo, representan el 12,1%, ochenta y ocho (88) de los encuestados se encuentran de acuerdo, representando así el 33,1%, y cincuenta y siete (57) señalan estar totalmente de acuerdo, representando el 21,4%.

Tabla 6. A la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia, puede reconocérsele el derecho de reposición.

Cuadro 06. Percepción derecho de reposición por embarazo y consecuencias

	¿Considera Ud. que la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia puedan reconocerse el derecho de reposición?									
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	0	0	1	16.7	2	33.3	3	50
Abogados	24	9.0226	24	9.023	49	18.42	104	39.1	65	24.43609
Total	24	9.0226	24	9.023	50	35.12	106	72.4	68	74.43609

Fuente: Cuestionario aplicado

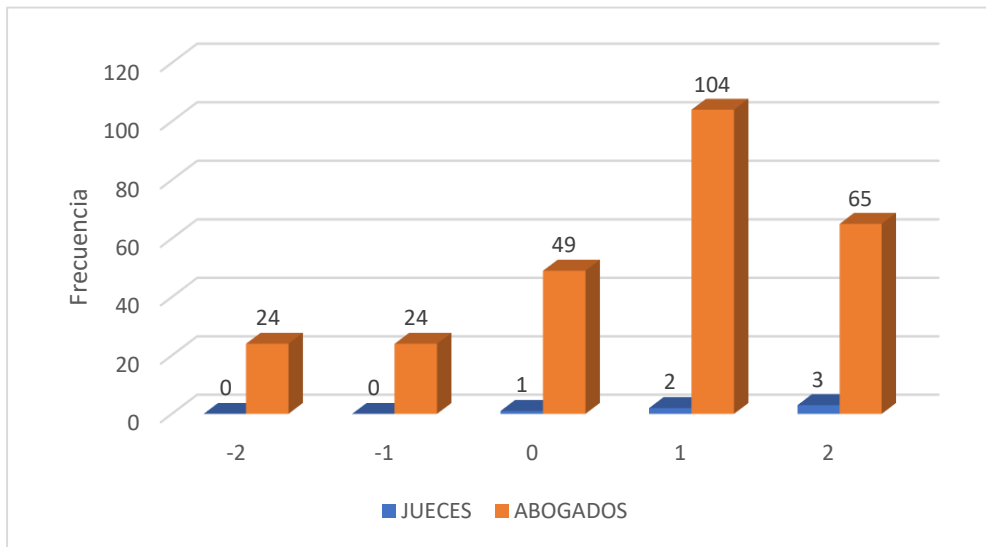


Figura 6. A la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia, puede reconocérsele el derecho de reposición.

De acuerdo a la tabla 6, tomando únicamente como referencia la población de jueces, se pudo apreciar que ninguno (00) de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo, sobre si a la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia, puede reconocerse el derecho de reposición, por lo mismo que representan el 00,0%; de igual forma ninguno de encuestados se encuentra en desacuerdo, y también representan el 00,0%; uno (01) de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 16,7%; dos (02) de los encuestados se encuentran de acuerdo, representando el 33,3%, finalmente tres (03) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, por lo que representan el 50,0%.

De acuerdo a la tabla 6, tomando como referencia las respuestas de los abogados colegiados, veinticuatro (24) de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, sobre si a la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia, puede reconocerse el derecho de reposición, representando el 9,0%, veinticuatro (24) señalaron estar en desacuerdo, representado el 9,0%, cuarenta y nueve (49) de los encuestados se encuentran ni de

acuerdo ni en desacuerdo, por lo que representan el 18,4%, ciento cuatro (104) de los encuestados se encuentran de acuerdo, representando el 39,1%, y, finalmente, sesenta y cinco (65) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo y representan el 24,4%.

4.1.2. Percepción de la comunidad jurídica de Tumbes del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales.

a. Criterio de la Corte Suprema de Justicia

Tabla 7. Criterio de la Casación N° 4396-2017-LIMA, los trabajadores están supeditados a la confianza de su empleador, por lo que no puede haber reposición.

Cuadro 07. Percepción del Criterio de la Corte Suprema de Justicia

¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado mediante la Casación N° 4396-2017-LIMA que los trabajadores de confianza están supeditados a la confianza de su empleador, por lo que el despido no puede acarrear la reposición del mismo?										
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	2	33.3	1	16.7	2	33.3	1	16.7
Abogados	25	9.4	72	27.1	24	9.02	97	36.5	48	18
Total	25	9.4	74	60.4	25	25.7	99	69.8	49	34.7

Fuente: Cuestionario aplicado

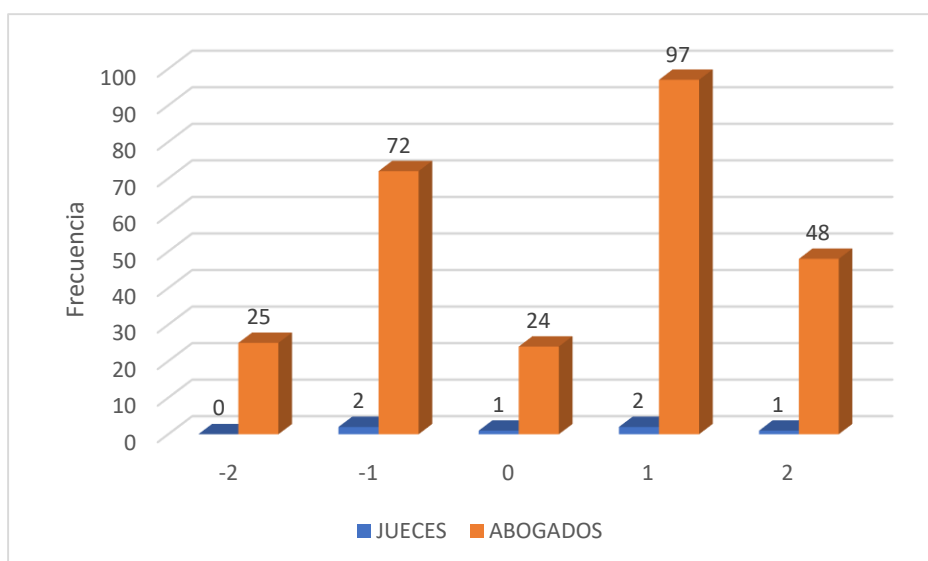


Figura 7. Criterio de la Casación N° 4396-2017-LIMA, los trabajadores están supeditados a la confianza de su empleador, por lo que no puede haber reposición.

De acuerdo a la tabla número 7, tomando en cuenta únicamente la encuesta realizada a los jueces, como población pequeña, se obtuvo que ninguno (00) de se encuentra totalmente en desacuerdo, respecto del criterio de la casación N° 4396-2017-LIMA sobre que los trabajadores están supeditados a la confianza de su empleador, y no puede haber reposición, lo que representa 00,0%; dos (02) de los encuestados se encuentran en desacuerdo, lo que representa 33,3%; uno (01) de los encuestados manifiesta esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 16,7%; uno (01) de los encuestado se encuentra de acuerdo, lo que representa el 16,7%; y finalmente uno (01) de los encuestados manifiesta estar totalmente de acuerdo, representando el 16,7%.

De acuerdo a la tabla número 7, en referencia a las percepciones de los abogados agremiados del Colegio de Abogados de Tumbes, veinticinco (25) de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo, respecto del criterio de la casación N° 4396-2017-LIMA sobre que los trabajadores están supeditados a la confianza de su empleador, y no puede haber reposición, representando 9,4%, setenta y dos (72) de los encuestados se encuentran en desacuerdo, representan el 27,1%, veinticuatro (24) de los encuestados manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 9,0, noventa y siete (97) de los encuestados afirma está de acuerdo, representando el 36,5%, y, cuarenta y ocho (48) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, y representan el 18,0%.

b. Criterio del Tribunal Constitucional

Tabla 8. Criterio del Tribunal Constitucional expediente N° 1384-2015-AA, el retiro de la confianza no vulnera derecho y no corresponde la reposición.

Cuadro 08. Percepción del Criterio del Tribunal Constitucional

¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado por el Tribunal Constitucional Exp. 1384-2015-AA, sobre el retiro de la confianza en los cargos de confianza no vulneran derecho constitucional alguno, por lo que no corresponde la reposición?											
	-2		-1		0		1		2		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Jueces	0	0	2	33.3	3	50	1	16.7	0	0	
Abogados	9	3.3835	56	21.05	26	9.774	121	45.49	64	24.06015	
Total	9	3.3835	58	54.35	29	59.77	122	62.19	64	24.06015	

Fuente: Cuestionario aplicado

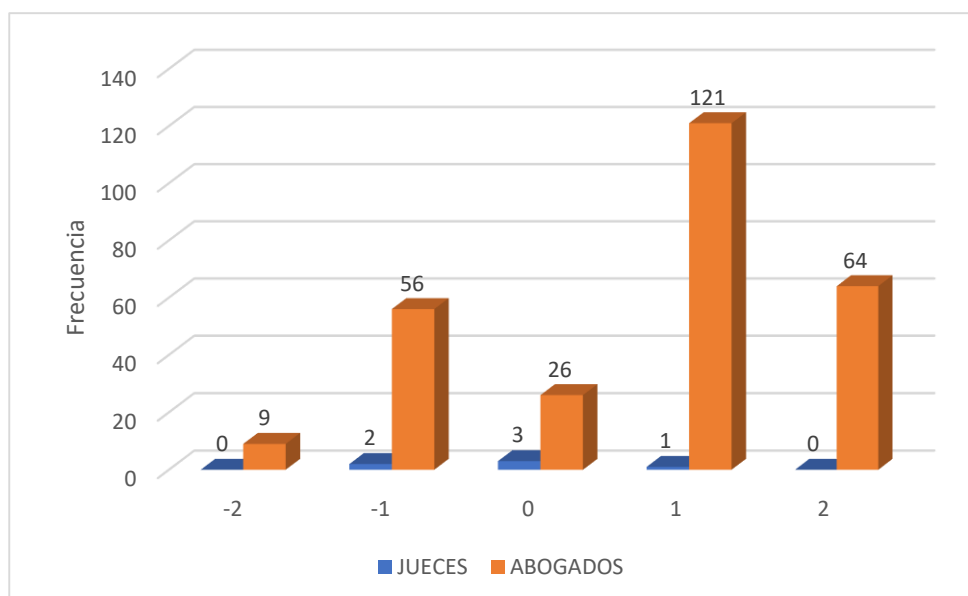


Figura 8. Criterio del Tribunal Constitucional expediente N° 1384-2015-AA, el retiro de la confianza no vulnera derecho y no corresponde la reposición.

De acuerdo a la tabla 8, en lo referente a la población de jueces, resulto que ninguno de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo respecto del criterio del Tribunal Constitucional surgido en el expediente N° 1384-2015-AA, que señala que el retiro de la confianza no vulnera derechos constitucionales y no corresponde la reposición, lo que no representa un

porcentaje 00,0%; por su parte, dos (02) de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo, representando el 33,3%; tres (03) de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, correspondiente el porcentaje de 50,0%; uno (01) de los encuestados manifiesta estar de acuerdo, lo que representa el 16,7%; y por último se advierte que ninguno de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, correspondiente el porcentaje 00,0%.

De acuerdo a la tabla 8, se tiene que nueve (09) de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo, respecto del criterio del Tribunal Constitucional surgido en el expediente N° 1384-2015-AA, que señala que el retiro de la confianza no vulnera derechos constitucionales y no corresponde la reposición, los mismos que representan el 3,4%, cincuenta y seis (56) de los encuestados han señalado estar en desacuerdo, los mismos que representan el 21,1%, veintiséis (26) encuestados afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 6,0%, ciento veintiuno (121) del total de la muestra encuestada, se encuentra de acuerdo, configurándose el 45,5%, y, sesenta y cuatro (64) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, representando el 24,1%.

c. Criterio en Juzgados y Salas laborales

Tabla 9. Criterio adoptado en el expediente N° 6763-2018-0-1801-JR-LA-18 sobre el despido de una madre gestante de confianza en el que se ordena su reposición.

Cuadro 08. Percepción del Criterio de Sala Laboral

¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado en el Exp. 6763-2018-0-1801-JR-LA-18, sobre despido de una madre gestante de confianza, ordenando la reposición?										
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	0	0	1	16.7	0	0	5	83.3
Abogados	24	9.02	65	24.4	16	6.02	113	42.5	48	18
Total	24	9.02	65	24.4	17	22.7	113	42.5	53	101

Fuente: Cuestionario aplicado

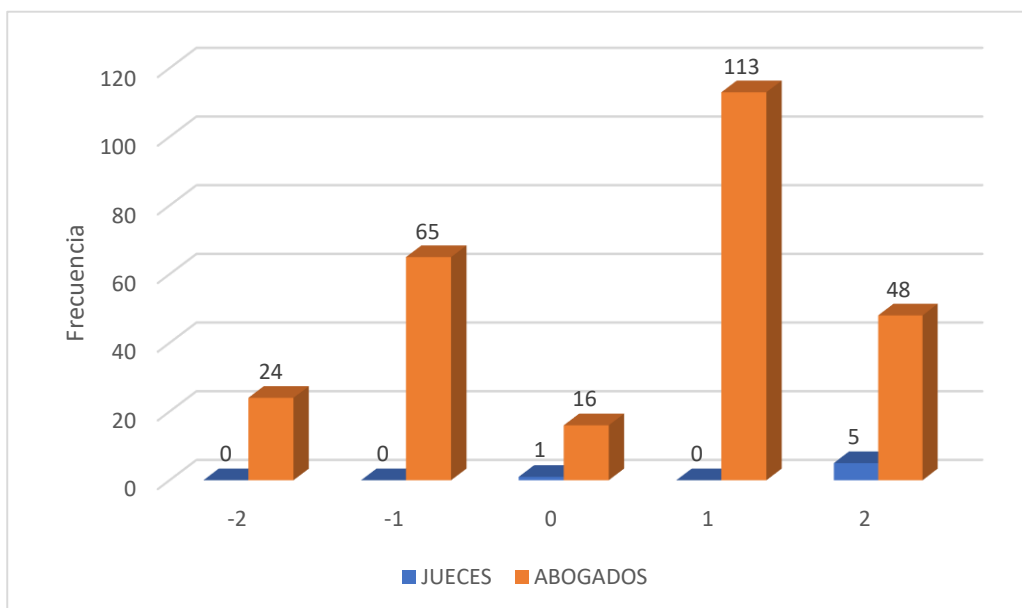


Figura 9. Criterio adoptado en el expediente N° 6763-2018-0-1801-JR-LA-18 sobre el despido de una madre gestante de confianza en el que se ordena su reposición.

De acuerdo a la tabla 9, únicamente basado en las percepciones de los jueces, se advierte que ninguno de los encuestados considera totalmente de en desacuerdo y desacuerdo, con respecto al criterio adoptado en el expediente N° 6763-2018-0-1801-JR-LA-18 sobre el despido de una madre gestante en un cargo de confianza en el que se ordena su reposición, por lo que para ambas respuestas corresponde el porcentaje 00,0%; uno de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo su representación porcentual de 16,7%; cero (00) encuestados se encuentra de acuerdo; finalmente cinco (05) de los encuestados refiere estar totalmente de acuerdo, representado el 83,3%.

De acuerdo a la tabla 9, se advierte que veinticuatro (24) de los encuestados, se encuentran totalmente en desacuerdo con respecto al criterio adoptado en el expediente N° 6763-2018-0-1801-JR-LA-18 sobre el despido de una madre gestante en un cargo de confianza en el que se ordena su reposición, por lo que representan el 9,0%, así también sesenta y cinco (65) de los encuestados, señalan estar en desacuerdo, representando

el 24,4, dieciséis (16) de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 6,0%, ciento trece (113) de los encuestados, afirma que se encuentran de acuerdo con el criterio señalado, representado en porcentaje el 42,5%, y cuarenta y ocho (48) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 18,0%.

Tabla 10. Criterio del II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral, sobre la procedencia de la reposición de la madre gestante de confianza.

Cuadro 10. Percepción del Criterio Jurisdiccional

¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado en el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal, sobre la procedencia de la reposición laboral de la madre gestante que ostenta un cargo de confianza?										
	-2		-1		0		1		2	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jueces	0	0	0	0	1	16.7	0	0	5	83.3
Abogados	8	3.0075	65	24.44	32	12.03	104	39.1	57	21.42857
Total	8	3.0075	65	24.44	33	28.73	104	39.1	59	104.7286

Fuente: Cuestionario aplicado

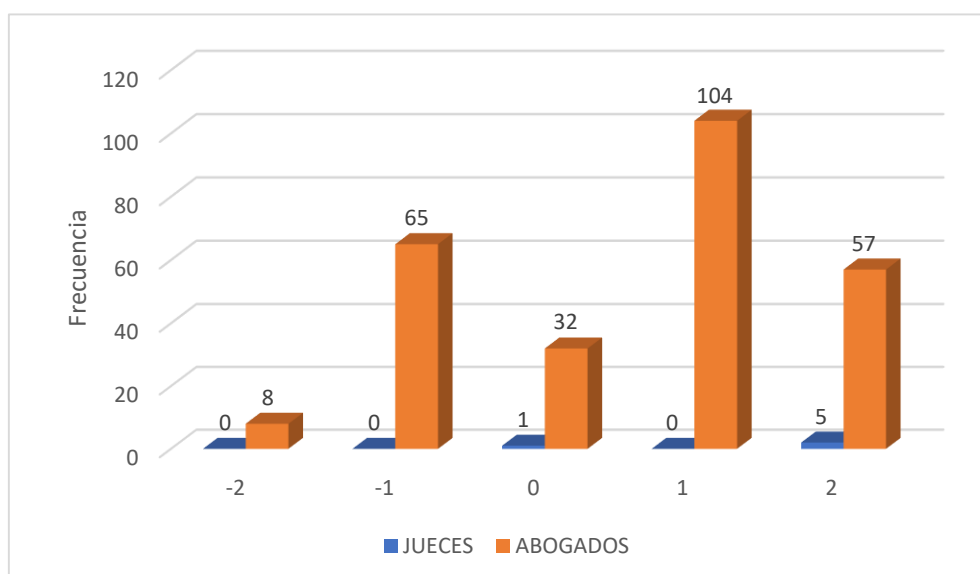


Figura 10. Criterio del II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral, sobre la procedencia de la reposición de la madre gestante de confianza.

De acuerdo a la tabla 10, de las percepciones de los jueces, cero (00) de los encuestados no se encuentran totalmente en desacuerdo con el criterio adoptado en el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral, sobre la procedencia de la reposición de la madre gestante de confianza, de igual manera no hay encuestados que se encuentren en desacuerdo, ambos representan el 00,0%, uno de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 16,7%; asimismo ninguno de los encuestados se encuentra de acuerdo; finalmente, cinco (05) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 83,3%.

De acuerdo a la tabla 10, se aprecia que ocho (08) de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo con el criterio adoptado en el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral, sobre la procedencia de la reposición de la madre gestante de confianza, representando el 3,0%, así sesenta y cinco (65) de los encuestados ha señalado estar en desacuerdo, los que representan 24,4%, treinta y dos (32) de los encuestados se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 12,0%, ciento cuatro (104) de los encuestados se encuentran de acuerdo, por lo que representan el 39,1%, y, por último, cincuenta y siete (57) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 21,4%.

4.1.2. Relación entre las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y el derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020.

Contraste de hipótesis estadística

Hipótesis nula:

H1: Existe una relación significativa entre las percepciones sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y la percepción

sobre el derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia.

Ho: No existe una relación significativa entre las percepciones sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y la percepción sobre el derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de error α : 5% o 0,05

Cuadro 11. Correlación entre elementos de las variables Tau C de Kendall

		VARIABLE 2				
		p7	p8	p9	p10	
VARIABLE 1	P1	Coeficiente de correlación	-,420**	-,204**	,405**	,397**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	P2	Coeficiente de correlación	-,370**	-,223**	,414**	,317**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	P3	Coeficiente de correlación	-,180**	-0.036	,461**	,406**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.487	0.000	0.000
	P4	Coeficiente de correlación	-,510**	-,220**	,487**	,412**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	P5	Coeficiente de correlación	-,481**	-,250**	,622**	,631**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	P6	Coeficiente de correlación	-,436**	-,208**	,686**	,656**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cuadro 12. Correlación entre las variables

		VARIABLE 2	
VARIABLE 1		,111	Coeficiente de correlación
		,039	Sig. Bilateral
		272	Número de casos

Fuente: IBM SPSS Statics versión 25 – Datos Procesados

En cuadro 12 se aprecia que de acuerdo al resultado estadístico para conocer si *“las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza”* se relaciona con *“Percepción de la comunidad de jurídica de Tumbes, del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2016”*, utilizando el programa IBM SPSS Statistic versión 25, se realizó el procesamiento estadístico correspondiente aplicando la prueba de correlación de Tau C de Kendall, en el que se obtuvo un N° de casos (encuestados) = 272, una Sig. = 0,39 y el coeficiente de correlación de ambas variables se advierte que se encuentran correlacionados significativamente con un p valor de 0,111 con lo que se puede afirmar que la relación es positiva.

En tal sentido, de acuerdo a los resultados obtenidos $p \leq 0.005$ de acuerdo al criterio de toma de decisiones, se tiene que entre las variables de *“las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza”* y *“Percepción de la comunidad de jurídica de Tumbes, del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2016”* existe asociación, de tal manera se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

4.2. Discusión de los resultados

4.2.1. Las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza

Percepción de los jueces y abogados sobre el motivo antisindical

Para la medición de la percepción de los magistrados se trabajó con una población y muestra única, debido al tamaño de la misma se constituye en 6 jueces especializados en materia laboral, los mismos que fueron encuestados para conocer cuál es su percepción de los supuestos de despido nulo vinculados a la figura del trabajador de confianza.

De acuerdo a lo anterior, en el **cuadro 01** se aprecia que no existe consenso en cuanto a la vinculación del derecho de libertad sindical al trabajador de confianza, para lo que no se puede afirmar que la mayoría no se encuentra en la misma línea de criterio respecto del motivo antisindical del que podría verse inmerso un trabajador de confianza. En tanto, los resultados arrojaron que 02 se encuentran en desacuerdo, en cuanto a si el trabajador de confianza cuenta libertad sindical, por otro lado 02 señalaron que se manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo, quedando que en ambos casos se representan con el 33,3%, y solamente 01 de los encuestados se encuentra a favor, de igual manera solamente 01 se encuentra totalmente de acuerdo, en tanto ambas constituyen el 16,7%, respectivamente.

Asimismo, en lo correspondiente a la encuesta realizada con la muestra de 266 abogados colegiados del Colegio de Abogados de Tumbes, el **cuadro 01** refleja sobre estos que la mayoría de los encuestados se encontraban de acuerdo (24,4%) y ni de acuerdo ni en desacuerdo (24,1%), sin embargo el 35% de los encuestados afirmó encontrarse en desacuerdo, de modo tal que la percepción de los abogados se orienta la negativa de que el trabajador de confianza se pasible del derecho a la libertad sindical.

Asimismo, del motivo antisindical se desprende también el **cuadro 02** mediante el cual se aprecia que respecto de los resultados de la encuesta los jueces, la mayoría se inclinó en encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo configurándose el 50,0% de estos, asimismo, el 33,3% se

encuentra en desacuerdo, quedando así que en cuanto a la percepción de los encuestados no hay posibilidad o dependería del caso en concreto respecto de si el trabajador de confianza despedido por ejercicio de la libertad sindical podría tener derecho a reposición.

Del mismo **cuadro 02** en los resultados de las percepciones de los abogados agremiados, se tiene que 105 encuestados se encuentran de acuerdo, es decir, el 39,5%, posición que sobrepasa respecto del 24,4% de quienes se encuentran en desacuerdo, y el 18% respecto de quienes consideran totalmente en desacuerdo.

Para Aranda Castillo, (2019) en su investigación ha señalado que el trabajador de confianza al ser el encargado de las negociaciones colectivas muchas veces en representación del empleador, por lo que es entendible su exclusión del goce de este derecho, en tanto ello es un criterio únicamente subjetivo propio del empleador.

En ese mismo sentido, se precisa que mediante la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se reconoce que los trabajadores confianza pueden pertenecer a alguna entidad sindicalizada siempre que el estatuto interno de la empleadora, así lo establezca. En tanto, el trabajador de confianza no se encuentra desprotegido al respecto, sin embargo, a criterio de su empleador la materialización de su derecho sindical podría ser reprimido.

Percepción de los jueces y abogados sobre la tutela jurisdiccional y/o administrativa

Respecto de la tutela jurisdiccional o administrativa, tenemos que de la población jueces en el **cuadro 3** de logra obtener que 02 que representa un 33,3% manifiestan estar de acuerdo en cuanto a la posibilidad que el trabajador de confianza pueda iniciar acciones de defensa en contra de su empleador, quedando también como resultado que 02 no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, que también es considerado un 33,3%, en cuanto a al 16,7% se encuentra representado por una persona que se encuentra totalmente de acuerdo.

Asimismo, respecto de los abogados agremiados, de acuerdo al **cuadro 03** se obtiene que 114 de los encuestados está de acuerdo quedando con el porcentaje de 42,9%, asimismo 72 encuestados se muestra en desacuerdo representando el 27,1%, lo cual se manifiesta claramente como un resultado favorable en cuanto a la percepción de los abogados en cuando a la posibilidad de que el trabajador de confianza que pueda ser iniciar acciones legales, sean administrativas o en sede jurisdiccional en contra de su empleador en el marco de reclamos laborales.

De ambos resultados, se puede apreciar que existe coincidencia en cuanto a la medida de que en ambas muestras los encuestados la mayoría en porcentaje han mostrado estar de acuerdo en la posibilidad de que un trabajador de confianza pueda iniciar acciones en contra de su propio empleador para realizar reclamos laborales propios o colectivos. En tal sentido, las mayorías se relacionan en sus respuestas en cuanto a las percepciones.

Para el autor Barajas Montes de Oca, (1992, como se citó en Carrasco Mendoza, 2014) señala que estos trabajadores son por razón de su jerarquía, lealtad, vinculo y funciones propias del servicio, adquiere una representación y responsabilidad que se relacionan con el destino económico de la empresa o del empleador. Sin embargo, no puede acarrear las limitaciones al ejercicio de un derecho contenido para cualquier trabajador sin distinción constitucional, más cuando el poder ejecutar reclamos es una garantía propia del derecho laboral en el marco de la defensa de sus derechos sociales.

De igual forma, mediante el **cuadro 04** también se ha sometido a evaluación la percepción de ambas muestras, a fin de también conocer respecto de la posibilidad de reposición del trabajador de confianza en el marco de un despido por reclamos laborales.

Al respecto, la primera muestra se manifiesta que no se han encontrado resultados totalmente en desacuerdo, existe una paridad entre criterios o percepciones dado que 02 de los encuestados se mostró a en desacuerdo que representa el 33,3%; dos 02 se encuentran ni de acuerdo ni en

desacuerdo, representando el 33,3%; dos (02) de los encuestados se encuentran a favor, representando el 33,3%, no habiendo una posición sobrepuesta de otra.

En lo concerniente a los abogados, se ha logrado obtener que 105 de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 39,9%, 80 señala que se encuentra en desacuerdo, representando el 30,0%, 40 de totalmente en desacuerdo, los mismo que representan el 15,0%, veinticuatro (24) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, que representan el 9,0%, y 17 se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, los que representan el 6,4%.

Para Arce Ortiz, (2015) ese motivo de protección de reclamos, constituye un aspecto importante de la seguridad de empleo en tanto protege a los trabajadores de las represalias posibles del patrón.

De los resultados entonces tenemos que por parte de los jueces, estos se orientan sin un criterio mayoritario pero que da cuenta de la posibilidad de la aceptación de una reposición del trabajador de confianza en el marco de un despido nulo por reclamos laborales, en contraste con los resultados de los abogados quienes en su mayoría han opinado estado de acuerdo con la posibilidad de reposición.

Percepción de los jueces y abogados sobre la discriminación del trabajador de confianza

En referencia respecto de si el trabajador de confianza despedido por motivos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, pueda reconocérsele el derecho de reposición, tenemos como resultados mediante el **cuadro 05** correspondiente a la población de jueces encuestados, se advierte que 03 de los encuestados se encuentra de acuerdo, representado el 50,0%; dos (02) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representado el 33,3%; uno (01) de los encuestados se encuentra en desacuerdo, representando el 16,7.

En ese mismo sentido, pero correspondiente a la población de abogados, 88 de los encuestados se encuentran de acuerdo, representando así el 33,1%, sesenta y cuatro (64) de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo, cincuenta y siete (57) señalan estar totalmente de acuerdo, representando el 21,4%, respecto de si el trabajador de confianza despedido por motivos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, pueda reconocérsele el derecho de reposición.

Este motivo tiene una mayor connotación y trascendencia en lo que a los derechos fundamentales que protege, dado que siempre la discriminación es un tema sensible en cualquier sociedad, más aun en el marco de una vínculo laboral en las que siempre existe aquel que por categoría se encuentre en un nivel mayor que da paso a la posibilidad de actos discriminatorios.

Es por ello que debemos tener presente que de las percepciones hay una gran similitud de resultados, de modo que ambas muestras arrojan que tanto jueces como abogados tienen una visión positiva de la posibilidad de una reposición del trabajador de confianza que pueda haber sufrido algún tipo de discriminación como motivo de su despido.

De similar posición se ha revisado a Cubas Ruiz y Moschella Vidal, (2019) quienes sostienen que la legislación laboral nacional no ha contemplado un tratamiento especial sobre el régimen de estabilidad laboral de salida para los trabajadores de dirección y confianza, por ello, adquieren la protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú.

Por otro lado en el **cuadro 06**, tomando únicamente como referencia la población de jueces, se pudo apreciar que 03 de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, por lo que representan el 50,0%; 02 de los encuestados se encuentran de acuerdo, representando el 33,3%; 01 de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 16,7%; sobre si a la trabajadora de confianza despedida

por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia, puede reconocerse el derecho de reposición.

De acuerdo a la tabla 6, tomando como referencia las respuestas de los abogados colegiados, ciento cuatro (104) de los encuestados se encuentran de acuerdo, representando el 39,1%, y, finalmente, sesenta y cinco (65) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo y representan el 24,4%. (49) de los encuestados se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre si a la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia, puede reconocerse el derecho de reposición.

Para Blancas Bustamante, (2013), su estabilidad laboral, dependerá, en primer término, de la exigencia de una causa legal. Precisa, que estos trabajadores podrían ser materia de un despido nulo, cuando se lesionen derechos fundamentales de los supuestos enlistados en la Ley, por lo tanto, también tendría derecho a la reincorporación laboral (p. 603).

En tal sentido, si se parte de la idea del autor, tenemos que la madre constituye un elemento importante del estado, que goza de una protección mayor frente a cualquier otra, asimismo, siendo una madre trabajadora, su grado de protección aumenta y abarca ahora a las relaciones laborales y lo que ello conllevaría, como protección contra un despido nulo cualquiera sea la categoría de trabajadora.

4.2.2. Percepción de la comunidad jurídica de Tumbes del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales

Percepción de jueces y abogados sobre el criterio de la Corte Suprema de Justicia

De acuerdo a la tabla número 7, tomando en cuenta únicamente la encuesta realizada a los jueces, dos (02) de los encuestados se encuentran en desacuerdo, lo que representa 33,3% uno (01) de los encuestado se encuentra de acuerdo, lo que representa el 16,7%; uno (01) de los

encuestados manifiesta esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 16,7% (01) de los encuestados manifiesta estar totalmente de acuerdo, representando el 16,7% como población pequeña, respecto del criterio de la casación N° 4396-2017-LIMA sobre que los trabajadores están supeditados a la confianza de su empleador, y no puede haber reposición.

De acuerdo a la tabla número 7, en referencia a las percepciones de los abogados agremiados del Colegio de Abogados de Tumbes, (97) de los encuestados afirma está de acuerdo, representando el 36,5%, setenta y dos (72) de los encuestados se encuentran en desacuerdo, representan el 27,1%, cuarenta y ocho (48) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, veinticinco (25) de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo, veinticuatro (24) de los encuestados manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo.

De modo que las percepciones de los jueces y abogados muestran en su mayoría en desacuerdo con el criterio adoptado por la Corte Suprema lo que se relaciona con lo ya investigado por Obando Chafloque, (2018), que tuvo como objetivo determinar cuál es el régimen de protección de los trabajadores de confianza del sector privado que fueron cesados por retiro de la confianza en la jurisprudencia de la Corte Suprema, concluye que los trabajadores de confianza cuentan con un régimen de tipo resarcitorio, es decir, una compensación económica por despido.

Percepción de los jueces y abogados sobre el Criterio del Tribunal Constitucional

De acuerdo a la tabla 8, en lo referente a la población de jueces, 03 de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, correspondiente el porcentaje de 50,0%; 02 de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo, representando el 33,3%; 01 de los encuestados manifiesta estar de acuerdo, lo que representa el 16,7%; respecto del criterio del Tribunal Constitucional surgido en el expediente N° 1384-2015-AA, que señala que el retiro de la confianza no vulnera derechos constitucionales y no corresponde la reposición.

De acuerdo a la tabla 8, se tiene que (121) del total de la muestra encuestada, se encuentra de acuerdo, configurándose el 45,5%; sesenta y cuatro (64) de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, representando el 24,1%. cincuenta y seis (56) de los encuestados han señalado estar en desacuerdo, los mismos que representan el 21,1%, respecto del criterio del Tribunal Constitucional surgido en el expediente N° 1384-2015-AA, que señala que el retiro de la confianza no vulnera derechos constitucionales y no corresponde la reposición.

De acuerdo a lo resultados se advierte que concuerda por Gomez Rojas, (2018), en su investigación en la que llego a la conclusión que en los criterios que adoptan en la jurisprudencia, son controversiales, y ello, no permite que exista predictibilidad en las sentencias, lo mismo que genera inseguridad jurídica.

Por tanto, al existir un criterio que a criterio de los resultados no debería aplicarse, genera una suerte de inseguridad jurídica sobre cualquier otro trabajador que en violación de sus derechos fundamentales fuera despedido, a lo que se tiene que en la fecha no existe un impedimento legal, sino son las interpretaciones propias de los magistrados al respecto.

Percepción de jueces y abogados sobre el Criterio Jurisdiccional

De acuerdo a la tabla 9, únicamente basado en las percepciones de los jueces, se advierte cinco (05) de los encuestados refiere estar totalmente de acuerdo, representado el 83,3% y 01 de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo su representación porcentual de 16,7%; con respecto al criterio adoptado en el expediente N° 6763-2018-0-1801-JR-LA-18 sobre el despido de una madre gestante en un cargo de confianza en el que se ordena su reposición.

De acuerdo a la tabla 9, se advierte que 113 de los encuestados, afirma que se encuentran de acuerdo con el criterio señalado, representado en porcentaje el 42,5%, sesenta y cinco (65) de los encuestados, señalan estar en desacuerdo, representando el 24,4%, cuarenta y ocho (48) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 18,0%;

respecto al criterio adoptado en el expediente N° 6763-2018-0-1801-JR-LA-18 sobre el despido de una madre gestante en un cargo de confianza en el que se ordena su reposición.

De acuerdo a la tabla 10, de las percepciones de los jueces, cinco (05) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 83,3%; y uno de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando el 16,7%; respecto del criterio adoptado en el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal Laboral, sobre la procedencia de la reposición de la madre gestante de confianza.

De acuerdo a la tabla 10, se aprecia que ciento cuatro (104) de los encuestados se encuentran de acuerdo, por lo que representan el 39,1%, sesenta y cinco (65) de los encuestados ha señalado estar en desacuerdo, los que representan 24,4%, cincuenta y siete (57) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, representando el 21,4%.

La importancia de la madre y su posibilidad de un despido, señala el autor Arce Ortiz, (2015) que siendo la maternidad una condición propia y exclusiva de la mujer, en razón de su peculiar estructura biológica, no se pueden admitir diferencias de trato en forma desfavorable, como ocurre en los casos del despido basados en dicha condición (p. 144).

Por ello, la madre cuenta con una especial protección frente al despido que se le pueda invocar por su condición de madre, así tenemos que frente a la posibilidad de que una trabajadora de confianza que se encuentre en estado de gravidez y sus consecuencias, pueda ser despedida, así tenemos que hay una concordancia con Cubas Ruiz y Moschella Vidal, (2019) que en su tesis concluye que la legislación laboral nacional no ha contemplado un tratamiento especial sobre el régimen de estabilidad laboral de salida para los trabajadores de dirección y confianza, por ello, adquieren la protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú.

De acuerdo a ello, de las percepciones se advierte que tanto jueces como abogados se orientan en base a la especial connotación que puede tener la

madre, también desde el punto de vista social, pero sobre todo desde su protección legal en la constitución y demás tratados internacionales.

V. CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar la percepción de la comunidad jurídica de Tumbes, que ha contemplado jueces y abogados litigantes agremiados al Colegio de abogados de Tumbes, concluyendo que existe percepción positiva de los supuestos de despido nulo y la vinculación laboral con los trabajadores de confianza, de modo que surge el ánimo de protección de dicha categoría de trabajadores en caso de su despido fraguando las causales y encubriendo violación de derecho fundamentales.
2. Existe una disyuntiva en la posibilidad de que el trabajador de confianza pueda ejercer su derecho de libertad sindical, bajo la premisa de ser un trabajador que por sus propia naturaleza no podría participar colectivamente, a pesar que existe una norma legal que faculta a las empresas poder regular dicha situación en su estatuto correspondiente, no generando un vacío de protección al respecto.
3. La comunidad jurídica de Tumbes muestra una posición positiva respecto de la posibilidad de la aplicación del derecho de reposición a aquellos trabajadores que sean materia de despido nulo, principalmente en los casos de grave vulneración de derechos fundamentales como son el motivo discriminatorio y el estado de gravidez y consecuencias del mismo.
4. Se pudo determinar la percepción de la comunidad jurídica de Tumbes, que abarca a jueces y abogados vinculados a la materia del derecho laboral, concluyendo que respecto al derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en la Corte Suprema, Tribunal Constitucional, Juzgados y Salas Laborales, no hay una posición uniforme en cuanto a los criterios de los órganos jurisdiccionales.
5. La comunidad jurídica de Tumbes, muestra una disconformidad respecto al criterio que se adopta en la Corte Suprema de Justicia, y muestra una conformidad respecto de los demás criterios que se aplican en los demás

órganos que se encargan de resolver los casos de despido nulo del trabajador de confianza.

6. Se aprecia entonces que la comunidad jurídica de Tumbes, ha mostrado una inclinación mayor en apoyo del criterio que permite la aplicación del derecho de reposición de una madre gestante que ostenta algún cargo de confianza, y se vea despedida por su condición; manifestando el gran respaldo de protección.

7. Finalmente de las percepciones de supuestos de despido nulo y del derecho de reposición de confianza en las decisiones judiciales del Sistema Nacional de Justicia, se concluye que no hay una diferencia estadística significativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Nuestro marco normativo laboral debe actualizarse para contemplar situaciones como la de los despidos en casos de trabajadores de confianza, otorgando una protección propia o de aplicación común, que ayude a acudir a una fuente legal para la solución de los mismos, evitando así criterios e interpretaciones antojadizas de la norma para cada caso y la vulneración de derechos constitucionales.
2. En cuanto los criterios, estos deberán ser uniformizados mediante plenos supremos que tengan la calidad de vinculantes, a fin de no seguir generando inseguridad jurídica al respecto de corresponder la reposición del trabajador de confianza cuando estos casos sean analizados en las instancias ordinarias.
3. Impartir este tema de debate en los cursos de Derecho Laboral y así formar estudiantes críticos y analíticos de las diferentes instituciones de la materia, debiendo optar por una línea más proteccionista del trabajador de confianza y sus derechos constitucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alva Canales, A. (2016). *Despido laboral* (1era Ed). Gaceta Juridica.

Alva Lopez, N. B., De La Cruz Carpio, M. H., Dueñas Ramos, R., Huaman Ordoñez, L. A., Paredes Vereau, M. J., Paredes Espinoza, B., Quiñones Infante, S., Ruiz Ruiquero, J. H., Sanchez Zapata, R. D., Vitteri Guevara, J. M., & Zamora Chavez, M. M. (2014). *EL DESPIDO LABORAL. Desipido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento* (1era Ed). Gaceta Jurídica.

Aranda Castillo, M. A. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por perdida de confianza del trabajador que ingreso directamente al cargo* [Universidad Nacional de Trujillo]. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12183/MARIEL ANAIS ARANDA CASTILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12183/MARIEL_ANAIS_ARANDA_CASTILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arce Ortiz, E. G. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú, desafios y deficiencias* (2da Ed). Palestra Editores.

Arce Ortiz, E. G. (2015). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales* (3era Ed). UBI LEX ASESORES.

Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral* (1era Ed). Instituto Pacífico. <http://books.google.fr/books?id=iWnXAAAAMAAJ>

Arias Odon, F. G. (1999). El Proyecto de investigación. Guia para su elaboracion. En *Ambientes virtuales de aprendizaje*. (3era Ed). Editorial Episteme. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2050wjh.5>

Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (Marzo 2013). Jurista editores.

Blancas Bustamante, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad de trabajo* (1era Ed). Palestra Editores.

- Campos Torres, S. R. (2005). ¿Nuestro ordenamiento laboral protege al personal de Dirección y a los trabajadores de confianza contra el Despido arbitrario? ... A propósito del criterio establecido Recientemente por el Tribunal Constitucional. *Derecho & Sociedad*, 0(25), 184–190. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17043>
- Carrasco Mendoza, H. (2014). La vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales de los trabajadores de dirección y confianza. En *Soluciones Laborales para el Sector Privado* (Vol. 74, Número 7, pp. 35–47).
- Castillo Guzmán, J., Demartini Rivera, F., Feria Valverde, P., Angulo Jugo, J., Pineda Abuhadba, L., & Belleza Salazar, M. (2015). *Compendio de Derecho Laboral Peruano* (ECB Ediciones S.A.C (ed.); 7ma Ed). THOMSON REUTERS.
- Concha Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza segun el Tribunal Constitucional* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://doi.org/10.4067/S0718-97532015000100015>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 19(33), 228–247.
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. 105. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cubas Ruiz, C. J., & Moschella Vidal, F. R. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional* [Esan Graduate School of Business].

- <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1719>
- De Buen, N. (2002). Derecho del trabajo. En *Editorial Porrúa* (16a Ed, Número 3). Editorial Porrúa. <https://doi.org/10.5209/NOMA.37912>
- De Lama Laura, M. G. (2014). *Reposición del trabajador por las vías ordinarias y amparo* (1era Ed). Soluciones Laborales.
- Dolorier Torres, J. (2005). *La constitucion comentada. Tomo I* (1era Ed). Gaceta Jurídica.
- Garcés Paz, H. (2000). *Investigación científica* (1era Ed). Ediciones Abya-Yala.
- García Manrique, A. (2008). La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza. *Soluciones Laborales para el Sector Privado*, 11, 5–9.
- Gomez Rojas, T. (2018). *La estabilidad de los trabajadores de confianza del regimen privado en la jurisprudencia nacional* [Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15251>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. En I. E. S.A. (Ed.), *Journal of Visual Languages & Computing* (Sexta Edic, Vol. 11, Número 3). https://www.m-culture.go.th/mculture_th/download/king9/Glossary_about_HM_King_Bhumibol_Adulyadej's_Funeral.pdf
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill* (1era Ed, Vol. 1, Número Mexico). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A. http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e
- Medoza Desposorio, M., & Valderrama Pereda, M. E. (2017). *Comparaciones conceptuales y normativas de los trabajadores de confianza en el sector publico y privado referente a su estabilidad laboral* [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9897>

- Montoya Melgar, A. (1990). *Derecho del trabajo* (11va Ed). Editorial Tecnos.
- Monzón Zevallos, W. (2014). ¿Procede la reposición de los trabajadores de confianza? A proposito de la STC Exp. N° 2282-2013-PA/TC. *Soluciones Laborales para el Sector Privado*, 84, 33–40.
- Neves Mújica, J. (1987). La estabilidad laboral en la Constitución. *THEMIS: Revista de Derecho*, 9, 28–32.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10705>
- Neyra Salazar, C., & Toyama Miyagusuku, J. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, 24(52), 232–257.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383>
- Obando Chafloque, J. C. (2018). *El regimen de proteccion contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la corte suprema* [Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10501>
- Romero Diaz, C. (2017). *El despido nulo* (pp. 1–70).
<http://hdl.handle.net/10017/32371>
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Drecho Laboral* (1era Ed). Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *THEMIS: Revista de Derecho*, 65, 81–96.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851/11357>
- Valderrama Valderrama, L., & Tovalino Castro, F. (2014). *Despido arbitrario. Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación* (1era Ed). Gaceta

Jurídica.

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* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/5876>

Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 40, 309–328. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>

VIII. ANEXOS

Anexo 01. Cuestionario base

Estimado (a) participante:

El presente formulario servirá de instrumento para la recolección de datos necesarios acerca de las percepciones de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición de los trabajadores de confianza, Tumbes 2020. Es por ello, que requiero su tiempo y contribución en esta investigación, agradeciendo su colaboración. Bach. Christian Pintado Cordova

Por favor, sírvase a responder las siguientes preguntas:

N°	Ítems	Escala de respuesta				
		Totalmente en desacuerdo (-2)	En desacuerdo (-1)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (0)	De acuerdo (1)	Totalmente de acuerdo (2)
1	¿Considera Ud. que el trabajador de confianza cuenta con el derecho de libertad sindical?					
2	¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de la libertad sindical, pueda reconocerse el derecho de reposición, por ser un despido nulo?					
3	¿Considera Ud. que el trabajador de confianza pueda iniciar acciones judiciales o administrativas contra el empleador, en el marco de reclamos laborales?					
4	¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por reclamos laborales, pueda reconocerse el derecho de reposición, por ser un despido nulo?					
5	¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por motivo de discriminación por razón de sexo, raza, religión,					

	opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, pueda reconocerse el derecho de reposición?					
6	¿Considera Ud. que la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia puedan reconocerse el derecho de reposición?					
7	¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado mediante la Casación N° 4396-2017-LIMA que los trabajadores de confianza están supeditados a la confianza de su empleador, por lo que el despido no puede acarrear la reposición del mismo?					
8	¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado por el Tribunal Constitucional Exp. 1384-2015-AA, sobre el retiro de la confianza en los cargos de confianza no vulneran derecho constitucional alguno, por lo que no corresponde la reposición?					
9	¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado en el Exp. 6763-2018-0-1801-JR-LA-18, sobre despido de una madre gestante de confianza, ordenando la reposición?					
10	¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado en el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal, sobre la procedencia de la reposición laboral de la madre gestante que ostenta un cargo de confianza?					

Anexo 02. Cuestionario virtual

Encuesta de "Percepción los supuestos del despido nulo y el derecho de reposición de los trabajadores de confianza, Tumbes 2020."

Estimado (a) participante:

El presente formulario servirá de instrumento para la recolección de datos necesarios acerca de las percepciones de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición de los trabajadores de confianza, Tumbes 2020. Es por ello, que requiero su tiempo y contribución en esta investigación, agradeciendo su colaboración. Bach. Christian Pintado Córdova

Por favor, sírvase a responder las siguientes preguntas:

***Obligatorio**

1. Nombres y apellidos

2. Numero de Registro ICAT *

3. Años de ejercicio *

4. 1. ¿Considera Ud. que el trabajador de confianza cuenta con el derecho de libertad sindical? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. 2. ¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de la libertad sindical, pueda reconocerse el derecho de reposición, por ser un despido nulo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

6. 3. ¿Considera Ud. que el trabajador de confianza pueda iniciar acciones judiciales o administrativas contra el empleador, en el marco de reclamos laborales? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

7. 4. ¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por reclamos laborales, pueda reconocerse el derecho de reposición, por ser un despido nulo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

8. 5. ¿Considera Ud. que al trabajador de confianza despedido por motivo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, pueda reconocerse el derecho de reposición? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

9. 6. ¿Considera Ud. que la trabajadora de confianza despedida por motivo de embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia puedan reconocerse el derecho de reposición? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

10. 7. ¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado mediante la Casación N° 4396-2017-LIMA que los trabajadores de confianza están supeditados a la confianza de su empleador, por lo que el despido no puede acarrear la reposición del mismo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

11. 8. ¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado por el Tribunal Constitucional Exp. 1384-2015-AA, sobre el retiro de la confianza en los cargos de confianza no vulneran derecho constitucional alguno, por lo que no corresponde la reposición? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

12. 9. ¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado en el Exp. 6763-2018-O-1801-JR-LA-18, sobre despido de una madre gestante de confianza, en el que se ordenó la reposición en el puesto de confianza? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

13. 10. ¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el criterio adoptado en el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal, sobre la procedencia de la reposición laboral de la madre gestante que ostenta un cargo de confianza? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

Anexo 03. Matriz de consistencia

Título: Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODOS
¿Cuáles son las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo de los trabajadores de confianza y el derecho de reposición del trabajador de confianza en las en las decisiones judiciales en el Sistema de Justicia 2015 – 2020?	La aplicación de la reposición como protección frente los supuestos de despido nulo sufrido por un trabajador de confianza es viable puesto a que el despido nulo no solo protege el derecho al trabajo sino derechos fundamentales inherentes al ser humano reconocidos de manera nacional por nuestra constitución y supranacional en las normas internacionales de trabajo dando especial protección a los sujetos y sus características especiales, no pudiendo ampararse su vulneración.	Analizar las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y el derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020.	V1. Percepción de la comunidad jurídica de Tumbes de los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza. V2. Percepción del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020.	- Bases teóricas - Antecedentes - Definición de términos básicos	Enfoque: Cualitativo Método: Hipotético - Deductivo Diseño: No experimental Tipo de investigación: Descriptivo - Explicativo.
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos específicos:			
P.E. 1. ¿Cuál es la percepción de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema	H.E. 1: Podrá reconocerse el derecho de reposición del trabajador de confianza en las causales referidas a la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma,	1.- Determinar la percepción de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020.		Población: Magistrados del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes y abogados litigantes.	Muestreo y Muestra: Magistrados del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes y abogados litigantes.

<p>Nacional de Justicia 2015 – 2020?</p>	<p>discapacidad o de cualquier otra índoles, y el embarazo.</p>			
<p>P.E. 2. ¿Cuál la percepción de la comunidad jurídica de Tumbes del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020?</p>	<p>H.E. 2: Corresponde otorgar el derecho de reposición del trabajador de confianza siempre que se encuentre probado el despido nulo.</p>	<p>2.- Determinar la percepción de la comunidad jurídica de Tumbes del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales de en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Datos: Estadística Inferencial</p> <p>Estadística inferencial: Correlación de Kendall</p>	
<p>P.E. 3: ¿Existe relación entre Establecer la relación entre las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y el derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020?</p>	<p>H.E. 3: Si existe relación entre los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición, por cuanto es una consecuencia directa del despido nulo y no hay prohibición normativa para su aplicación en caso de los trabajadores de confianza.</p>	<p>3.- Establecer la relación entre las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y el derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2015 – 2020.</p>		

Anexo 03. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
V1: Percepción de la comunidad jurídica de Tumbes de los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza.	El despido nulo, son casos graves de vulneración a los derechos de los trabajadores; en otras palabras, cuando se trata de despido lesivo de derechos fundamentales, y en cuando se aprecia represalia por el ejercicio de los derechos determinados establecidos en la Ley. (Toyama Miyagusuku, 2008).	La presente variable se ha dimensionado en percepción de abogados y jueces, los cuales cuentan con indicadores vinculados directamente con la percepción.	Percepción de los jueces	Motivo antisindical	Ordinal
				Tutela jurisdiccional y/o administrativa	
				Discriminación	
			Percepción de los abogados	Motivo antisindical	
				Tutela jurisdiccional y/o administrativa	
				Discriminación	
V2: Percepción de la comunidad de jurídica de Tumbes, del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2016 – 2020.	Los 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. (Artículo 43° de la Ley de Productividad y competitividad laboral, 21/03/97).	Es la valoración perceptiva de los jueces y abogados, acerca de los criterios en la reposición del trabajador confianza.	Percepción de los jueces	Criterio de la Corte Suprema de Justicia	Ordinal
				Criterio del Tribunal Constitucional	
				Criterio de los juzgados y salas laborales	
			Percepción de los abogados	Criterio de la postura de la Corte Suprema de Justicia	
				Criterio de la postura del Tribunal Constitucional	
				Criterio de postura de los juzgados y salas laborales	

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento de recolección de información

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>estandarizados</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,773</u>	<u>,771</u>	<u>20</u>

Fuente: IBM SPSS Statics versión 25 – Datos Procesados