

Lumen

Jul - Dic.2019.Vol 15 N°2: pp. 230 -238

Doi:10.33539/lumen.2019.v15n2.1824

***LA ESTIMATIVA JURÍDICA DE LOS
CARGOS DE CONFIANZA***

***THE LEGAL ESTIMATE OF TRUST
CHARGES***

Jorge Luis Godenzi Alegre

LUMEN

LA ESTIMATIVA JURIDICA DE LOS CARGOS DE CONFIANZA

THE LEGAL ESTIMATE OF TRUST CHARGES

Jorge Luis Godenzi Alegre

RESUMEN:

Nuestro ordenamiento jurídico, empezando por la Carta Magna, establece protección y garantías para el trabajador que pueda ser víctima de un despido arbitrario. No hace distinción alguna cuando hace esa referencia; sin embargo, nos encontramos ante un espinoso problema al presentarse la particularidad de una relación laboral que repentinamente concluye por decisión exclusiva del empleador, al alegar éste, como justificación de ese despido arbitrario, la pérdida de confianza que le suscita el trabajador. Así de simple.

Ahí está la cuestión que vamos a desarrollar en el presente artículo, que no depende de la legislación interna (Decreto Supremo No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y otros) ni de las variedades que constituyen algunas decisiones plenarios de la Corte Suprema o sentencias del Tribunal Constitucional, sino de analizar esta cuestión desde la razón teórica y práctica, sin discriminación, ni hechos diferenciados que valgan, por más matices que los magistrados hayan encontrado finalmente en sus resoluciones, pues no basta solo la discrecionalidad de la decisión que toma el empleador; me parece, en todo caso, que debería de llevarlo a cabo siempre con prudencia, razonabilidad y respeto a los derechos fundamentales de cualquier trabajador.

La realidad en el área laboral es muy activa, pero los equilibrios se aceleran y la complejidad de las transformaciones de hoy nos imponen repensar cómo estimamos los cargos de confianza. Será mejor habituarse a ello: se avecinan temporadas en las que esa palabra no volverá a ser como antes.

PALABRAS CLAVES:

Trabajador de confianza – Derechos fundamentales – Despido arbitrario – Responsabilidad – Causa justa – Legislación – Constitución Política

ABSTRACT:

Our legal system, starting with the Magna Carta, establishes protection and guarantees for the worker who may be the victim of arbitrary dismissal. He makes no distinction when he makes that reference; However, we are faced with a thorny problem when the particularity of an employment relationship arises that suddenly concludes by exclusive decision of the employer, by claiming this, as a justification for that arbitrary dismissal, the loss of confidence that the worker raises. It's that simple.

There is the question that we are going to develop in this article, which does not depend on internal legislation (Supreme Decree No. 003-97-TR, Law on Labor Productivity and Competitiveness and others) or on the varieties that constitute some plenary decisions of the Supreme Court or judgments of the Constitutional Court, but to analyze this issue from the theoretical and practical reason, without discrimination, or differentiated facts that are worth, no matter how nuances the judges have finally found in their resolutions, because not only the discretion of the decision the employer makes; It seems to me, in any case, that I should always carry it out with prudence, reasonableness and respect for the fundamental rights of any worker.

The reality in the workplace is very active, but the balances are accelerating and the complexity of today's transformations imposes us to rethink how we estimate trust positions. It will be better to get used to it: seasons are coming when that word will never be as before.

KEY WORDS:

Trusted worker - Fundamental rights - Arbitrary dismissal - Responsibility - Just cause - Legislation - Political Constitution

I. INTRODUCCIÓN

Lo igual se dice sólo de lo distinto, expresa en el Filebo Platón cuando se atribuye un mismo nombre a cosas que por su naturaleza son distintas. En eso nuevamente nos vuelve a cautivar el maestro griego si desplazamos aquella luminosa afirmación al ámbito laboral en los casos de los trabajadores que habiendo ocupado cargos de confianza luego son “legítimamente” despedidos.

Este artículo tratará de examinar situaciones diferentes que se encuentran sujetas a un mismo nombre. Y, cuando afirmamos que ambas son distintas entre sí, estamos considerando la posibilidad de contrastar algunas explicaciones desde la racionalidad del legislador y desde la racionalidad de las decisiones jurídicas (plenos jurisdiccionales, plenos casatorios, doctrina jurisprudencial y sentencias del Tribunal Constitucional).

En consecuencia, la pregunta respecto de qué ocurre si un trabajador, que habiendo desempeñado un cargo de confianza con suma idoneidad en términos profesionales y que además contribuye con su eficiencia laboral a la productividad de la empresa, inesperadamente ese trabajador es repentinamente el destinatario de una secuela de insidiosas e inexactas incriminaciones que se difunden a través del papel cuché o de algún medio de comunicación, y en clara contraposición con la presunción de la inocencia, el empleador inmediatamente lo destituye por su incapacidad para seguir ocupando ese cargo de confianza.

En esta dramática circunstancia, o en otras semejantes, para el pasmado trabajador se configuraría el cuadro propicio para la ejecución del despido arbitrario y por tanto el derecho a exigir el pago de una indemnización por el daño moral que se le habría infligido o acaso sería un acto legítimo, amparándose el empleador en la libertad de empresa y en su amplio margen de discrecionalidad.

Nuestra legislación laboral establece que un trabajador solamente puede ser despedido por alguna de las razones o causales expresamente señaladas por la ley, y por añadidura se le exige al mismo empleador ofrecer la probanza necesaria que justifique ese despido.

Si bien es cierto todo despido debe estar respaldado por la legalidad, también es cierto que además debe de efectuarse ciñéndose a los ineludibles procedimientos de carácter formal y sustancial que es lo que finalmente le va a otorgar validez legal al despido.

Si la destitución del trabajador que ocupa el cargo de confianza se ha realizado soslayando estos elementos condicionantes, entonces nos encontramos ante el comprometidísimo dilema: estimar ese despido como arbitrario e írrito, o considerársele como una destitución legítima.

Acontinuación, vamos a proceder al análisis comparativo de lo que la legislación, la jurisprudencia y doctrina estiman y evalúan para los cargos de confianza a fin de ir delineando algunas modestas pistas y de esa manera intentar desenredar el problema que nos plantea el oceánico Platón: ¿con qué grado de autenticidad y veracidad hablamos cuando atribuimos un mismo nombre a cosas, ninguna de las cuales es por completo idéntica a las otras?

Es habitual que en la planilla de algunas empresas figuren puestos de trabajo, cuyo elemento diferenciador se encuentra en la relación de confianza que existe entre el empleador con algún trabajador que va a ocupar ese cargo.

Se colige por tanto de puestos de trabajo en el que la contratación del trabajador que habrá de ocuparlo no se inscribe exclusivamente en razones objetivas, vinculadas a la idoneidad profesional o destreza en el desempeño de sus funciones al momento de desempeñarlo, sino que también surge de un vínculo subjetivo entre el empleador y ese trabajador, que resulta decisivo para integrarlo como trabajador de la empresa. Por supuesto que en algunas situaciones esta terminología está sujeta a variaciones para definirlo: puestos de confianza, cargos de confianza o colocaciones de libre designación.

En nuestra legislación la descripción del trabajador de confianza la encontramos en el artículo 43° del Decreto Supremo N° 03-97-TR que dispone:

“Artículo 43°: Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

De la lectura del aludido artículo se puede certificar que no es la propia persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza, sino la naturaleza misma de la función, es lo que en última instancia limita la condición laboral del empleado y para que una persona sea nominada como de confianza, el trabajador debe ceñirse a los siguientes requerimientos:

UNO. - Debe necesariamente trabajar en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección de la empresa empleadora. Cuando se hace referencia a los trabajadores de dirección se hace referencia a una minoría que toma las decisiones más relevantes de la empresa y quienes se ven apoyados por los trabajadores de confianza. La calificación específica de estos últimos no es absoluta ya que depende fundamentalmente de la estructura organizativa de cada empresa. En algunos casos el personal de dirección está conformado por el Gerente General y algunos otros pocos Gerentes. En otros puede ser por ejemplo el Gerente General y el Sub-Gerente General o extraordinariamente por un acuerdo de la junta general de accionistas.

DOS. - Debe tener entrada y acercamiento a secretos comerciales, industriales, o profesionales y a información de carácter reservado del empleador o en su defecto de la empresa empleadora. Además, se comprende que sólo un trabajador que posea la absoluta confianza de su empleador puede tener acercamiento a todo ese tipo de documentación o información. Es importante admitir la probabilidad de que un trabajador solo ejerza sus funciones en estrecho contacto personal y directo con el empleador, mas no tener acceso a información reservada o confidencial.

TRES. - Otro trascendente elemento radica en que las opiniones o informes de los trabajadores con cargo de confianza son directamente presentados ante el personal de dirección, coadyuvando de esa manera a la orientación y a la toma de las decisiones empresariales. Es el típico caso de los consejeros o asesores empresariales.

La legislación también prescribe la participación del empleador en la calificación del cargo de confianza. Pues el artículo 59° del D.S. 03-97-TR señala el procedimiento, el citado artículo cita textualmente

Artículo 59°- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77° de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;

- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

De la lectura del artículo se desprende que la observancia de los elementos antes descritos no es suficiente para calificar a un empleado como trabajador de confianza, también es indispensable que el empleador cumpla con determinadas exigencias consagradas en el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. A saber:

Primera exigencia.- Se establece, nítidamente, que es el empleador quien determinará los puestos de confianza de la empresa de conformidad a la ley, en este caso nos remitimos al Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala en su artículo 43° que trabajadores pueden ser calificados como trabajadores de confianza.

Segunda exigencia.- El empleador debe comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan puestos de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales. La inobservancia de este requisito no enerva la condición de trabajador de confianza, si se cumplen con los elementos señalados anteriormente y si de la prueba actuada se acredita que se cumplió con los demás requisitos.

En la eventualidad de que el trabajador considerara que su calificación como trabajador de confianza ha sido realizada de manera indebida, éste podrá recurrir ante la autoridad competente para que deje sin efecto tal calificación, teniendo en cuenta que existe un plazo de caducidad de treinta días naturales que se computan a partir del día siguiente de haberse recibido la comunicación respectiva. Este criterio se ha ampliado en resoluciones de los jueces de trabajo a 30 días naturales siguientes al cese de la relación laboral, en la medida que se entiende el temor a ser despedido si se cuestiona la calificación hecha por el empleador.

Tercera exigencia.- Es un imperativo elemental y obligatorio que el empleador precise, en sus planillas y en las boletas de pago, la calificación de trabajador de confianza del trabajador que ha sido calificado como tal.

Desde el plano legislativo se torna en indispensable que al momento de calificar a un trabajador para que ocupe el cargo de confianza es necesario que se cumplan rigurosamente con las exigencias antes reseñadas en razón de que el Decreto Supremo N° 003-97-TR establece taxativamente en el artículo 44° que, en la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

Por lo demás, nuestra Corte Suprema de Justicia mediante la Resolución de la Casación N° 14847-2015-Provincia Del Santa, publicada el 1 de diciembre del año 2017 al desarrollar el artículo 11 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR vía interpretación ha sostenido – como no puede ser de otra manera – un novísimo criterio jurisprudencial en materia laboral de carácter vinculante, precisando que el trabajador que desempeñe un cargo de confianza no tendrá derecho al pago de horas extras si no está sujeto a control de su horario de trabajo, sin perjuicio de que el vigilante de la empresa anote su ingreso y salida del centro de trabajo. Por lo que los trabajadores que desempeñan cargos de confianza no están comprendidos en la jornada máxima de la empresa, salvo que estén sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.

En cuanto a saber si le corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario a un trabajador que ocupa el cargo de confianza, el Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral del año 2017 acordó que: No corresponde el abono de indemnización por despido arbitrario únicamente

en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza, en cuanto, conforme al segundo párrafo del artículo 44 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, en la designación o promoción del trabajador, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación”. En consecuencia, el trabajador que desempeña un cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral no tendrá derecho al pago de indemnización por despido. En cambio, los trabajadores que fueron ascendidos a un cargo de confianza, si el empleador les retira tal confianza, tendrán derecho a que se les reponga en el cargo común y ordinario de origen.

Es oportuno reseñar que como consecuencia de la publicación del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional del 1 de setiembre del año 2018 han (01/09/2018) se han lanzado variadas críticas en contra de ese acuerdo en cuyo numeral cuatro del cuarto sostiene que los trabajadores de confianza del sector privado que “ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza”.

Este ir y venir de la Corte Suprema ha producido desconcierto y malestar tanto en el mercado laboral como en los trabajadores que aspiran a ocupar cargos de confianza puesto que se encuentran en un escenario de inestabilidad, máxime si han homogenizado el tratamiento que se le da a la extinción de la relación laboral a los trabajadores de confianza del sector público, con los del sector privado.

Como demostración de este desbarajuste de carácter jurisprudencial tenemos la casación laboral N° 18450-2015-Lima publicado el 23 de agosto del año 2016 en el que esa máxima instancia jurisdiccional consideró no otorgarle a un trabajador que ocupaba cargo de confianza una tutela resarcitoria. Ante esta postura, nos encontramos después con la casación laboral N° 04217-2016-Lima de fecha 16 de mayo del año 2017 que estableció que los trabajadores de confianza si tienen derecho a una indemnización por despido arbitrario. ¿Dónde queda la racionalidad de las decisiones jurídicas?

En la otra orilla, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05214-2016-PA/TC Lima en los apartados once y doce manifiesta que el cese del trabajador que ha recurrido al Tribunal Constitucional responde al retiro de la confianza. Ante ello, corresponde dilucidar si el cargo de asesor legal constituye un puesto de confianza y, por tanto, determinar si el demandante tuvo o no estabilidad laboral. Dice luego este singular Tribunal Constitucional en su reiterada jurisprudencia que los cargos de confianza no están determinados por el arbitrio del empleador, sino que, por el contrario, responden a las actividades que el trabajador de confianza (entiéndase confianza propiamente dicha o dirección) realice como prestación de sus servicios. Por lo que el colegiado constitucional declaró nulo el despido arbitrario.

Ahora bien, en este caso, debería de reconocérsele la indemnización por haber sufrido despido arbitrario. Me parece que la respuesta debería ser afirmativa. Además, el Tribunal Constitucional, en reiteradas ocasiones, ha reconocido que el personal de confianza tiene derecho a la indemnización por despido.

Efectivamente, la existencia de una categoría de trabajadores calificados como “de confianza” en muchos casos ha originado situaciones de desnaturalización progresiva al momento de realizarse la respectivamente calificación, conduciendo a que se consideren dentro de esta categoría a un sector de trabajadores que en realidad no pueden ser considerados como trabajadores de confianza, situación que muchas veces se debilita por la aplicación del principio de primacía de la realidad con las consecuencias patrimoniales consiguientes.

Una doctrina consensuada ha consagrado que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores,

un grado mayor de dedicación, responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general.

Sin embargo, como lo apunta el laboralista mexicano Trueba (1981)

El afecto o la amistad, que son relaciones subjetivas de afeción y de confianza, pueden desaparecer por razones muy diversas y, de la misma forma que su existencia fue determinante para la designación del empleado, su pérdida lleva también acarreada la posibilidad de cese del cargo de confianza, realizado por el empleador sin necesidad de tener que cumplimentar los estrechos cauces del despido objetivo.

Y luego el punto de vista del profesor Trueba (1981) lo reitera al aseverar que: resultaría superfluo justificar su despido, pues al empleador no se le debe de imponer las causas objetivas, en cuanto la esencia constitutiva y matizadora del despido reside en motivaciones exclusivamente subjetivas, que deciden la preferencia hacia cierta persona, por lo que, cuando tales motivaciones desaparecen, por cualquier circunstancia, ha de permitirse al empleador la facultad de prescindir unilateralmente del trabajador en el puesto de confianza.

Con otro criterio, el insigne laboralista peruano e incomparable maestro universitario, Elías Mantero (2012) es de opinión contraria, para él el trabajador de confianza del sector privado despedido sin expresión de causa tiene derecho a percibir la indemnización por despido arbitrario a que se refiere el artículo 38 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, sustentándose en que en la referida indemnización por despido tiene carácter general y se aplica sin distinción a todo trabajador que es objeto de despido arbitrario ya que la ley no ha considerado ninguna regla de excepción para los trabajadores de la categoría referida, como tampoco para los de dirección puesto que en nuestro ordenamiento jurídico no se establece ninguna excepción con respecto a la referida indemnización lo que permite concluir que ella resulta de aplicación a todo trabajador cesado sin expresión de causa, con excepción de aquellos que laboran a tiempo parcial.

Como bien señala Concha (2018) dichos trabajadores ocupan un lugar especial en la empresa en medida de la responsabilidad en ellos delegada por el empleador teniendo en cuenta el elemento confianza, debido a que el empleador deposita en el trabajador un grado de confianza suficiente para hacerlo partícipe de las decisiones y secretos empresariales, lo cual no sucede con el trabajador común.

En esta misma línea argumentativa Arce (2006) está de acuerdo cuando indica que sería ilógico o irrazonable que no se atiende el hecho de que el trabajador de confianza o dirección mantiene un vínculo de confianza recíproca bastante intenso con su empresario. Incluso en muchos casos, el empleador delega en estos trabajadores decisiones de gran trascendencia para la vida de la empresa. Quizá está sería la única razón para negarle la reposición a un trabajador de confianza.

El profesor Toyama (2018) afirma que ante el retiro de confianza se debería reconocer la indemnización por despido arbitrario. Ni las normas internacionales, ni la Constitución o las leyes excluyen al personal de dirección y de confianza de una tutela, por lo cual, no debería existir una discriminación en el tratamiento. No debería equipararse a un gerente que suele pasar por un proceso de selección con un ministro que es de libre designación. Además, el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones, ha reconocido que el personal de dirección y de confianza tiene derecho a optar entre el retorno a su posición original o la indemnización por despido.

Mendo en Briones (2006) asevera que está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está

sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...)

En torno al trabajador que ocupa el cargo de confianza Barajas (1992) afirma que la persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento laboral plena aceptación.

Por su parte Mario Cueva en Barajas (1992) dice que debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores; (...) aun cuando la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos Sociales, resultó necesaria incluirla en la nueva ley del trabajo, pues no obstante tratarse de una categoría de excepción que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador, existirá la presunción iuris tantum de que la función no sea de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones se dan los caracteres de la excepción. No es la persona la que determina que una función es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador.

De igual forma De Ferrari (2001) expresa que aquellos trabajadores que asociados al poder de dirección patronal, se encuentran en capacidad de ejercer las potestades disciplinarias de las que es titular el empleador y tratan en representación de él con los terceros, de modo tal que los empleados comunes o subalternos, en el orden social y profesional, no consideran a las personas que ejercen funciones tan elevadas como formando parte de la clase asalariada, e inclusive piensan que existe entre el empleador y los altos empleados una comunidad de intereses, de tendencia y cultura que los presenta como elementos extraños a la clase trabajadora.

Por su parte Montoya (1998) define a los “altos cargos” como aquellos de “rectoría superior”, que consiste en el desempeño de los poderes propios del empleador (no necesariamente de todos) y que versen sobre los objetivos generales de la empresa.

De otro lado, Barajas (1992) considera que el trabajador de confianza se incorpora a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas funciones, o se le otorga una posición de representación patronal, se le deja autoridad en uno o más sectores de la producción y se le hace responsable de los resultados, se prescinde de sus servicios cuando estos no son altamente redituables y se les liquida sin ninguna razón o explicación de las causas de tal adopción patronal.

CONCLUSIONES

- 1.- Los plenos jurisdiccionales, casaciones y resoluciones del Tribunal Constitucional han puesto en marcha todo tipo de malentendidos que supone que la libérrima voluntad del empleador se encuentra jurídicamente respaldada para deshacerse a su antojo del trabajador designado a ocupar ese puesto de confianza. Sin embargo, no existe una norma jurídica expresa que salvaguarde, en este caso, los derechos fundamentales de ese trabajador, legislación que debería de desempeñar en términos funcionales como una férrea barrera la libertad de empresa y libre discrecionalidad del empleador.
- 2.- Por más matices que los magistrados hayan buscado a través de sus fallos, lo concreto es que la precaria situación de los trabajadores de confianza no está regulada en forma

completa por la legislación vigente puesto que no se regula específicamente su situación frente a la posibilidad de ser despedidos sin expresión de causa.

- 3.- Considero que en estas particularidades al calificarse al trabajador que ocupa el cargo de confianza debería de aplicarse el principio de primacía de la realidad. Ello, permitiría evaluar e invalidar esa decisión discrecional a cargo del empleador.
- 4.- Nuestro ordenamiento jurídico establece meridianamente que no ampara el abuso del derecho o la simulación, en la medida que la categoría de trabajador de confianza, además, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto.
- 5.- Nos encontramos, por tanto, con decisiones empresariales en las que pueden incurrir como producto de una discrecionalidad derivada del poder de dirección que le permite el ejercicio del “ius variandi”.

REFERENCIAS

- Arce, E (2006) La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección en Revista Peruana de Jurisprudencia. Lima: Editorial Normas Legales.
- Barajas, S. (1992) El contrato de trabajo. México: Editorial
- Barajas Montes de Oca, Santiago, El contrato de trabajo, México, 1992, p 141
- Barajas Montes de Oca, Santiago. Los contratos especiales de trabajo, [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1992, Serie G. Estudios Doctrinales, Núm. 136, p. 142
- Concha, C. (2018) Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional en Gestión Empresarial. Lima.
- Cueva, Mario de la. Citado por Santiago Barajas Montes de Oca. Ibid. p. 143
- De Ferrari, Francisco. (Asesoría Laboral, Abril 2001, p. 22).
- Elías Mantero, Fernando Actualidad Laboral
- Mendo Rubio, Celso. Citado por Milko Briones Quispe, Algunas particularidades en relación a los trabajadores de confianza; en Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional, SPDTSS, Lima, 2006, pág. 591.
- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos, decimonovena edición, Madrid, 1998, p 501
- Trueba, U. (1981) Nuevo derecho del trabajo: teoría integral. (1981)
- Ulloa, D (2011) El despido libre de los trabajadores de confianza. A propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional en Revista Ius Et Veritas. Lima.

Fecha de recepción: 30 de setiembre de 2019.

Fecha de aceptación: 15 de noviembre de 2019