



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“ADECUADA PROTECCIÓN NORMATIVA DEL TRABAJADOR DE
CONFIANZA Y EL DESEQUILIBRIO DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL PERÚ”**

PRESENTADO POR:

BACH. JULIO CESAR BARRIENTOS
PAZ

“Para optar el Título Profesional de

ABOGADO”

ASESOR: DR. FREDY ZÚÑIGA
MOJONERO

CUSCO – PERÚ

2018



Título : Adecuada protección normativa del trabajador de confianza y el desequilibrio de los derechos del trabajador en el sector público en el Perú.

Autor : - Julio Cesar Barrientos Paz

Fecha : 22-12-2017

Resumen

En la actualidad por su cercanía con el empleador y por las funciones de dirección que ejecutan o por el efecto de sus opiniones, algunos trabajadores han recibido un tratamiento especial por parte del ordenamiento jurídico. Ese es el caso del personal de dirección y del personal de confianza; de tal manera, ha sido una necesidad histórica que se les ha creado una legislación especial a estos trabajadores, por ser distintos de los obreros y empleados que laboran en una misma entidad, pero que, igualmente merecen protección social, sin importar si el centro de trabajo es una organización jurídica o persona natural. Consiguientemente, la relación que tiene el trabajador con el empleador, se sabe que se caracteriza por un desequilibrio entre las partes que la integran y por ser de naturaleza sinalagmática y desigual, porque por un lado se tiene a un sujeto cargado de deberes y a otro de facultades; de tal manera, las nuevas tendencias se orientan a fortalecer las relaciones personales y para conseguirlo se busca el compromiso de los trabajadores a los objetivos y valores del centro de trabajo, participando de una moral de equipo respetando un código ético que va más allá de las estrictas obligaciones jurídicas. Teniendo en cuenta conceptos de fortalecimiento de las relaciones personales en los centros laborales buscando llegar a objetivos trazados en conjunto, también se busca tener igualdad de derechos en especial para los trabajadores de dirección y de confianza con relación a los otros trabajadores que gozan de distintos beneficios. Es así que con el transcurrir del tiempo ha habido mucha discrepancia tanto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia respecto a su debido tratamiento de estos trabajadores, sobre el desbalance de derechos fundamentales del trabajador. Así mismo; con referencia a los derechos fundamentales del trabajador, el despido lesivo trae consigo la consecuencia de la reposición del mismo en su puesto de trabajo, esto con el fin de garantizar el derecho fundamental del trabajador; sin embargo, no es lo que ocurre con los trabajadores de dirección y de confianza dado que en este caso existe la figura del retiro o “pérdida de confianza” que no se encuentra en ninguna norma y es pues una invención jurisprudencial, en ese sentido es una causal que puede prestarse a un uso arbitrario o discrecional por parte del empleador violándose así derechos del trabajador. Por lo expuesto el objetivo principal del trabajo de investigación es de determinar por qué la inadecuada protección normativa del trabajador de confianza genera el desequilibrio de los derechos del trabajador en el Perú, teniendo en cuenta que es indispensable atender a los derechos fundamentales que tiene el trabajador ya sea trabajadores de dirección y de confianza o trabajadores comunes.



Abstract

At present, due to their closeness to the employer and the management functions they perform, or due to the effect of their opinions, some workers have received special treatment from the legal system. This is the case of management personnel and trusted personnel; in such a way, it has been a historical necessity that a special legislation has been created for these workers, as they are distinct from the workers and employees who work in the same entity, but who equally deserve social protection, regardless of whether the center work is a legal organization or natural person. Accordingly, the worker's relationship with the employer is known to be characterized by an imbalance between the parties that comprise it and by being of a synalagmatic and unequal nature, because on the one hand there is a subject charged with duties and another with faculties; in such a way, the new tendencies are oriented to strengthen the personal relationships and to achieve it, the workers' commitment to the objectives and values of the workplace is sought, participating in a team ethic respecting an ethical code that goes beyond the strict legal obligations. Taking into account concepts of strengthening personal relationships in the work centers seeking to reach objectives set as a whole, it is also sought to have equal rights especially for management and trust workers in relation to other workers who enjoy different benefits. Thus, with the passage of time there has been much discrepancy in legislation, doctrine and jurisprudence regarding their proper treatment of these workers, on the imbalance of fundamental rights of the worker. Likewise; With reference to the fundamental rights of the worker, the injurious dismissal brings with it the consequence of the replacement of the same in his job, this in order to guarantee the fundamental right of the worker; However, this is not the case with management and trust workers, given that in this case there is a withdrawal or "loss of confidence" that is not found in any rule and is therefore a jurisprudential invention, in that sense it is a cause that may lend itself to arbitrary or discretionary use by the employer violating the worker's rights. For this reason, the main objective of the research work is to determine why the inadequate normative protection of the trustworthy worker generates the imbalance of workers' rights in Peru, taking into account that it is essential to pay attention to the fundamental rights of the worker. Either management and trust workers or common workers.