

¿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.

Sara Rosa Campos Torres*

Abogada egresada de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Jefa del Área Laboral de Contadores & Empresas, publicación legal de Gaceta Jurídica.

Introducción

Con fecha 30 de setiembre del presente año, se publicó la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional N° 4492-2004-AA/TC, la cual estableció que el trabajador de confianza no tiene derecho a la reposición, si su cese se produjo como consecuencia de la «pérdida» de la confianza por parte de su empleador, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho del trabajador de accionar en la vía correspondiente.

El criterio establecido por el Tribunal Constitucional (TC) nos lleva a reflexión respecto a cuál debe ser sistema de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza, debido a las características especiales de las funciones que desempeñan en una empresa u organización, teniendo en cuenta que doctrinariamente se conciben dos sistemas: la estabilidad absoluta (en el cual ante un despido arbitrario, el trabajador puede solicitar judicialmente el derecho a reposición) y la estabilidad relativa (ante la impugnación por la vía judicial de un despido arbitrario cabe sólo una reparación indemnizatoria).

En ese sentido, en el presente artículo analizaremos en primer lugar las características y diferencias del personal de dirección y de los trabajadores de confianza, su tratamiento laboral, que comprende sus derechos y beneficios sociales. En segundo lugar, determinaremos cuál es el sistema de protección contra el despido arbitrario para estos trabajadores, tanto en la vía judicial ordinaria y

constitucional, para finalmente determinar si dicho sistema vulnera el derecho de defensa y al debido proceso de estos trabajadores.

L ¿Existe una Diferencia Marcada entre el Personal de Dirección y los Trabajadores de Confianza?

Antes de señalar la definición de los trabajadores de dirección y de confianza en nuestra legislación laboral, considero importante señalar algunas definiciones dadas en la doctrina. Así tenemos, la definición emitida por el reconocido jurista laboral Manuel Alonso Olea, quien define a los trabajadores directivos los que «desempeñan en las empresas funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo (...)»¹.

El autor Montoya Melgar, define al personal de dirección, como aquellos que desempeñan poderes propios del empleador (no necesariamente de todos) que versen sobre los objetivos generales de la empresa². Asimismo, el autor Palomeque López señala que lo que caracteriza al personal de dirección es la participación en la toma de decisiones en actos fundamentales de gestión de la actividad empresarial.³

Por otro lado, respecto a los trabajadores de confianza, el jurista Santiago Barajas Montes de Oca define a estos como «aquellos que se incorporan a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas funciones, o se le otorga una posición de representación patronal (...)»⁴. Asimismo, Néstor de Buen define a esta clase de trabajadores «como aquellos

* Especialista en temas de Derecho Laboral, Procesal Laboral y Seguridad Social. Miembro del Consejo de Honor y del Consejo de Apoyo Institucional de la Revista Derecho y Sociedad, publicación legal reconocida por la PUCP.

1 Alonso Olea, Manuel. "Derecho del Trabajo". Civitas. Madrid. 1998. pág. 74 y siguientes.

2 Montoya Melgar, Alfredo. "Derecho del Trabajo". Tecnos. Decimonovena Edición. Madrid. 1998. pág. 501.

3 Palomeque López, Manuel Carlos. "Derecho de Trabajo". Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Sexta Edición. Madrid. 1998. pág. 1019.

4 Barajas Montes de Oca, Santiago. "El contrato de trabajo". México. 1992. pág. 74 y siguientes.



cuya actividad se relaciona de forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con su dirección, administración y vigilancia generales (...)»⁵.

De las definiciones expuestas, inicialmente podemos señalar como una característica del personal de dirección que este tiene una jerarquía mayor respecto de los trabajadores de confianza, por cuanto ellos ejercen facultades de representación en las empresas, aunque igualmente ocupan un cargo de confianza, tema sobre el volveremos más adelante.

Ahora bien, en el régimen laboral privado el personal de dirección es definido como aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, sustituyéndolo, o compartiendo con este las funciones de administración, control y con un grado de responsabilidad sobre el cual depende el resultado de la actividad empresarial, conforme lo señala expresamente el artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997).

Las funciones descritas por esta norma, coinciden también con lo establecido por la Ley General de Sociedades, Ley N° 26887 (09/12/1997), en cuyos artículos 185° y 188° establece que el gerente general es el funcionario de más alta jerarquía de la empresa con facultades de administración y representación de la misma, con lo cual este viene a ser un personal de dirección en las empresas.

A nivel jurisprudencial, se ha establecido que el personal de dirección, lleva implícita la calidad de trabajadores de confianza por cuanto de su naturaleza esencial se destaca la representatividad inherente a la dirección (Casación N° 1047-2001-Lambayeque).

En este mismo dispositivo legal se define a los trabajadores de confianza como 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, tal sería el caso de las secretarías de gerencia general.

En efecto, jurisprudencialmente se ha establecido que las secretarías de gerencia general al trabajar en forma directa y personal con el funcionario que ejerce

tal dirección, son consideradas trabajadores de confianza (así se ha establecido en el Expediente N° 225-2004-IND), más aún si fue designada como tal por el empleador, al momento de ingresar a la empresa.

Asimismo, también serán trabajadores de confianza, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Por ello, consideramos como lo hemos señalamos anteriormente, que un trabajador de dirección puede ser un trabajador de confianza pero un trabajador de confianza no necesariamente es un personal de dirección, tal sería el caso del administrador de la gerencia general cuyo cargo si bien es de confianza no ocupa un cargo de dirección en una empresa, por lo que esto constituiría una importante diferencia entre ambos tipos de trabajadores.

Otra diferencia importante de señalar, es que el ámbito de los trabajadores que pueden ser considerados personal de dirección es más reducido respecto de los que pueden ser considerados como personal de confianza, debido a que los primeros ejercen facultades de representación a nivel administrativo, judicial, laboral, etc, lo que no ocurre en el caso del personal de confianza, quienes si bien tienen acceso a información de carácter reservado no actúan en representación del empleador sino son los colaboradores directos de este último o del personal de dirección.

En el régimen laboral público, el servidor o funcionario de dirección tiene atribuciones para conducir grupos de servidores públicos sea porque se hace cumplir preceptos legales o porque se implementan las políticas dispuestas por el gobierno de turno, situación similar que se da en el personal de dirección en el régimen privado.

Sin embargo, en el caso de los servidores o funcionarios de confianza en el sector público, a diferencia del régimen laboral privado, supone una confianza política, que será *originaria* cuando se sustente en una elección popular mediante los mecanismos de representación democrática, y será *derivada* cuando la designación del funcionario provenga por decisión de algunos de los poderes constituidos en una entidad⁶.

5 De Buen, Néstor. "Los derechos del trabajador de confianza". Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2000. pág. 47.

6 Campos Torres, Sara Rosa. En la publicación legal Contadores & Empresas, "¿En qué situaciones se permite la contratación de familiares en el Sector Público?". Sección Asesoría Gubernamental. Primera quincena de noviembre. Año 2005. Gaceta Jurídica S.A. pág. G-2.

En consecuencia, sobre este primer punto podemos concluir que si bien el personal de dirección y los trabajadores de confianzas son en términos conceptuales distintos, se asemejan a que en ambos la «confianza» es un elemento esencial para que el empleador decida contar con los servicios de este tipo de trabajadores, debido a que contribuyen en las decisiones empresariales del empleador, por lo que acertadamente la LPCL estableció un procedimiento especial a seguir por el empleador para designar a este personal, más no estableció un procedimiento, igualmente especial, para proteger a estos trabajadores contra el despido arbitrario, el cual será comentado posteriormente.

II. ¿El Personal de Dirección y los Trabajadores de Confianza tienen los Mismos Derechos y Beneficios Laborales Respecto a los Demás Trabajadores?

Tal como lo hemos señalado en el primer punto, los artículos 59°, 60° y 61° del Reglamento de la LPCL, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) estableció el siguiente procedimiento para calificar a un trabajador como de dirección o de confianza. Primero, el empleador debe identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza en la empresa, conforme a las definiciones señaladas por la LPCL, luego, debe comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales y finalmente, consignar en el Libro de Planillas de Pago de Remuneraciones y boletas de pago la calificación correspondiente.

No obstante, este mismo Reglamento señala que la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe ser observada por el empleador, y su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita.

Con lo cual, si un personal de dirección se comporta en los hechos como tal, a pesar de no haber sido designado por el empleador, conforme al procedimiento indicado, es decir, figura como gerente en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) que emite la Superintendencia de Administración Tributaria (SUNAT) o representa a la empresa suscribiendo los

contratos del resto del personal, igualmente el empleador o el que se ha comportado como personal de dirección, pueden acreditar con documentos u otras pruebas fehacientes la naturaleza de su cargo, a fin de poder determinar derechos o responsabilidades.

El Reglamento de la LPCL contempla la posibilidad que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, pueden ejercer su derecho de defensa recurriendo ante la autoridad judicial, para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

1. El Personal de Dirección y los Trabajadores de Confianza tienen un Período de Prueba Mayor

La LPCL establece un plazo mayor de período de prueba para el personal de dirección y los trabajadores de confianza respecto del resto de los trabajadores que

laboren en una misma empresa. En efecto, el período de prueba general es de tres (3) meses para todos los trabajadores que laboren bajo el régimen laboral de la actividad privada, luego del cual el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Sin embargo, el período de prueba para trabajadores de confianza puede ser ampliado por el empleador hasta un período de **seis (6) meses**, incluyendo el período inicial de tres meses, y en el caso del personal de dirección el

período de prueba puede ser ampliado hasta por **un (1) año**. En ambos casos, dicha ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.

El artículo 17 del Reglamento de la LPCL establece que el exceso del período de prueba que pacte el empleador, en el caso del personal de dirección o de confianza, no surtirá efecto legal alguno.

2. El Personal de Dirección y los Trabajadores de Confianza no están Comprendidos en la Jornada Máxima Legal

El artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo,

“(...)la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe ser observada por el empleador.”



establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal de la empresa (ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales), con lo cual estos trabajadores no tendrían derecho al pago de horas extras.

Sin embargo, el artículo 10 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002), precisa que los trabajadores de dirección no comprendidos en la jornada máxima legal serán considerados como tal cuando reúnan las características previstas en la definición establecida en la LPCL, criterio jurisprudencial establecido en el Expediente N° 3145-98-B.S.

De otro lado, respecto a los trabajadores de confianza, este Reglamento señala que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima legal cuando reúnan las características señaladas en la LPCL, a excepción de los trabajadores de confianza que se encuentran sujetos a un control efectivo del tiempo de sus labores.

Consideramos que la voluntad del legislador al establecer que el personal de dirección y de confianza se encuentren excluidos de la jornada máxima legal, y por ende, del pago de horas extras, es debido a que normalmente este tipo de trabajadores no se encuentran bajo una supervisión inmediata de los empleadores por la naturaleza de los servicios que prestan, pudiendo prestar servicios tanto dentro como fuera de la empresa, tal es el caso por ejemplo de los gerentes generales. En caso contrario, si un trabajador de confianza está permanentemente en la empresa, siendo su labor fiscalizada inmediatamente si se le reconocería el pago de horas extras ⁷.

3. Los Gerentes o Representantes de las Empresas no tienen Derecho a la Indemnización Vacacional

El artículo 24 del Reglamento de la Ley que regula los Descansos Remunerados, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR (03/12/1992), establece que los gerentes o representantes de la empresa que no decidan hacer uso de su descanso físico vacacional no tienen derecho al pago de indemnización vacacional, criterio establecido jurisprudencialmente en la Casación N° 965-2001-Lima, respecto a un personal directivo de la empresa que tenía la condición de representante y facultades

para poder decidir cuando realizaba su descanso físico por lo que no podía beneficiarse económicamente con el pago de la indemnización vacacional.

4. Derechos Colectivos

El inciso b) del artículo 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05/10/2003), TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no tienen derecho al ejercicio de derechos sindicales, es decir no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

Al respecto, consideramos que la finalidad de esta norma de excluir a estos trabajadores de los derechos sindicales es debido a que normalmente ellos participan en una negociación colectiva en representación de los empleadores, protegiendo el interés de estos, pudiendo darse un trato imparcial respecto del sindicato de trabajadores. Sin embargo, si producto de una negociación colectiva, el que negocia es un sindicato mayoritario (aquel que representa a la mitad más uno de la totalidad de trabajadores de una empresa) los beneficios laborales obtenidos, también le serán aplicables a los trabajadores de dirección y de confianza, al tratarse de un sindicato representativo que alcanza a todos los trabajadores incluso a los que no se encuentran afiliados a dicho sindicato.

En caso contrario, si se trata de un sindicato minoritario, los beneficios obtenidos mediante una negociación colectiva solo serán aplicados a los trabajadores que pertenecen a dicho sindicato.

III. Despido Arbitrario del Personal de Dirección o Trabajador de Confianza por Retiro de la «Confianza» y su Impugnación en la Vía Ordinaria y Constitucional

Tal como lo señalamos inicialmente, pese a que el personal de dirección o trabajador de confianza tienen características particulares respecto de los demás trabajadores que laboran para una misma empresa, no se estableció en la LPCL un procedimiento especial de despido, con lo cual estos trabajadores al igual que los demás trabajadores, le son aplicables las normas de la LPCL referidas a las formas de extinción de la relación laboral (sea por despido o renuncia).

⁷ Campos Torres, Sara Rosa. En la publicación legal Contadores & Empresas, "¿Conoce usted cuál es el tratamiento laboral del personal de dirección y de confianza?". Sección Asesoría Laboral. Primera quincena de noviembre. Año 2005. Gaceta Jurídica S.A. pág. C-3.

El procedimiento de despido arbitrario descrito en el artículo 31° de la LPCL será aplicable para estos trabajadores, teniendo derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario, cuando se trata de una causa no contemplada en esta misma norma. Si se trata de un despido justificado, tendrá que realizarse en base a las faltas graves contempladas en el artículo 25° de la LPCL.

En caso de despido nulo, también debería ser aplicado al personal de dirección y de confianza cuando concurra algunas de las causales taxativamente contempladas en el artículo 29° de la LPCL, en cuyo caso estos trabajadores tendrían derecho al igual que el resto de los trabajadores el derecho ha ser repuesto en su centro de labores, salvo que opte en el proceso por la reparación indemnizatoria.

Ahora bien, la LPCL contempla el proceso de impugnación de despido arbitrario que puede iniciar por la vía judicial ordinaria en un plazo de treinta (30) días calendario⁸ desde que ocurrió el mismo.

Sin embargo, el TC, antes de la promulgación de la Ley Procesal Constitucional, Ley N° 28237 (31/05/2004), estableció un sistema de protección jurisdiccional con alcances diferentes e incluso contrarios a lo establecido en la LPCL, optando por una vía procesal de eficacia restitutoria, característica del régimen de protección procesal de los procesos de amparo.⁹

Los casos en los que procede la reposición del trabajador en general cuando ejercen su derecho mediante la vía constitucional son los siguientes:

- **Despido nulo;** el cual en la vía ordinaria también tiene como efecto la reposición del trabajador.
- **Despido incausado;** nueva causal de despido que genera derecho de reposición y que se da cuando

el trabajador es despedido en forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

- **Despido fraudulento;** que se presenta de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional cuando se despido al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aún cuando se cumple con la imputación de un causal y los cánones procedimentales, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

En este último caso, el TC señala que al no existir realmente causa justa de despido, ni al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa

conforme a ley, la situación es equiparable al despido sin innovación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional del trabajo¹⁰.

Estas causales que permitían la reposición de un trabajador permitió la interposición de una gran cantidad de acciones de amparo por parte de trabajadores, incluyendo a los de dirección y de confianza, lo cual incrementó la carga procesal del TC, dejando de lado la impugnación de un despido arbitrario por la vía ordinaria, ya que ahí sólo cabía una reparación indemnizatoria. En nuestra opinión, la acción de amparo debe ser una vía residual mediante la cual amparas tu derecho cuando no obtienes la satisfacción de tu pretensión por la vía judicial ordinaria o cuando se está ante una inminente vulneración de un derecho fundamental.

“(…) la acción de amparo debe ser una vía residual mediante la cual amparas tu derecho cuando no obtienes la satisfacción de tu pretensión por la vía judicial.”

8 El artículo 58° del Reglamento de la LPCL, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) precisa que dicho plazo debe ser computado en días hábiles y no naturales porque el Poder Judicial no funciona por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor que impidan su funcionamiento o en los días de suspensión del Despacho Judicial, así como los días sábados, domingos, feriados no laborables, los de duelo nacional, en el inicio del año judicial y en el día del Juez, de acuerdo con lo establecido por el artículo 247 del Decreto Supremo N° 017-93-JUS (02/06/1993), Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Respecto a la caducidad existe el criterio jurisprudencial adoptado en el Acuerdo del Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1999, de carácter de obligatorio para los magistrados que conozcan materia laboral, conforme a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 05-99-SCS/CSJR (10/11/1999), concluye respecto al plazo de caducidad que a efectos de la suspensión del cómputo de este plazo, se deben aplicar integralmente las disposiciones contenidas en el artículo 58 del Reglamento de la LPCL, en la medida en que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36 de la LPCL.

9 Criterio establecido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos de fecha 13 de marzo de 2003).

10 Cortés Carelén, Juan Carlos. En Actualidad Jurídica. “Protección contra el despido arbitrario del personal de dirección y de los trabajadores de confianza”. Gaceta Jurídica. Año 2005. Pág. 241.



¿Nuestro ordenamiento laboral protege...

En el caso del personal de dirección y confianza, si uno de ellos reclamaba por la vía de amparo que se había vulnerado su derecho al trabajo o algunas de las causales permitidas por el TC (despido incausado, nulo o fraudulento), normalmente se resolvía a favor de su reposición. Sin embargo, recientemente el TC a partir de dos jurisprudencias cambia el régimen protector reparatorio reparatorio (reposición del trabajador) por uno indemnizatorio respecto de los trabajadores de dirección y de confianza, cuando la causal de despido es el «retiro de la confianza».

Por ello, consideramos que el principal problema se presenta cuando el despido se da por la «pérdida» de la confianza por parte del empleador hacia esta clase de trabajadores, ya que resultaba cuestionable que sea repuesto un trabajador de confianza, que fue contratado debido a la confianza depositada por el empleador en éste o si se vulneraba el principio constitucional de igualdad, por lo que debía ser repuesto aún por esta causal de despido.

Al respecto, debemos partir que tal como regula la LPCL, la «pérdida» o también denominado «retiro» de la confianza por parte de un empleador respecto a un personal de dirección o trabajador de confianza **no es una causa justa de despido** porque no se encuentra expresamente establecido como tal en dicha norma, de establecer como causal de despido se estaría vulnerando los principios constitucionales de tipicidad y legalidad, ya que las faltas deben estar tipificadas en forma expresa para aplicar una sanción.

Sin embargo, jurisprudencialmente (Casación N° 2037-2000-Piura) se ha establecido que no es una causa justa de despido el retiro de la confianza, siendo un acto unilateral del empleador que debe ser indemnizado como si se tratara de un despido arbitrario. Asimismo, esta sentencia casatoria precisó que el trabajador de confianza solo goza de estabilidad relativa, más no de estabilidad absoluta (derecho a reposición) por cuanto si en razón de esa confianza se contrata a este tipo de trabajadores, no tendría sentido que sea repuesto por la vía judicial si el empleador ya perdió la confianza en este, para mantener un vínculo laboral, lo cual resultaba coherente.

Otro criterio jurisprudencial que coincide con esta posición, y con la cual compartimos, señala que, debido a que los trabajadores de confianza tienen una cercanía al personal de dirección, tienen un status especial al interior de la empresa y que su permanencia en el cargo

depende exclusivamente de la confianza que en ellos se deposita. Por ello, dado que la confianza es un atributo otorgado por el empleador, este mismo está facultado a retirarla, para lo cual será necesario que de alguna manera se lo haga saber al trabajador a quien le otorgó dicha confianza. (Expediente N° 225-2004-IND).

Respecto a la renuncia, es importante señalar si un trabajador pone a disposición su cargo de confianza equivale a esta y tiene el tratamiento establecido en el artículo 28 del Reglamento de la LPCL. En ese sentido, no le corresponderá a un trabajador que renuncia a su cargo de confianza el pago de una indemnización por despido arbitrario si se debe a una decisión voluntaria unilateral.

Ahora bien, como lo señalamos líneas atrás, en la vía constitucional también se ha establecido que los trabajadores de confianza no tienen derecho a ser repuestos, cuando la causal es el «retiro» de la confianza. En efecto, la Sentencia N° 0746-2003-AA/TC y la publicada recientemente recaída en el Expediente N° 4492-2004-AA/TC, han establecido entre sus fundamentos que quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de accionar en la vía correspondiente, lo que significa que nada impide al trabajador de confianza que reclame su derecho a una indemnización por despido arbitrario, como cualquier otro trabajador.

Sin embargo, consideramos que si bien las jurisprudencias constituyen fuente de derecho, no se encuentra regulada en la LPCL ni norma complementaria que regule en forma expresa, el procedimiento para extinguir el vínculo laboral con el personal de dirección y los trabajadores de confianza, con lo cual válidamente estos trabajadores deberían estar protegidos contra el despido nulo.

Asimismo, coincidimos con lo establecido por el doctor Juan Carlos Cortés, quien señala que debió prevalecer en el caso de despido nulo, un procedimiento en el cual se regule la oportunidad para el juez de decidir cuándo procede o no la reposición de un trabajador de confianza o de dirección.

En el caso del «retiro» de la confianza, se debería establecer si este acto debe ser probado por el empleador o es un acto netamente subjetivo por parte de este, que no necesita probanza, lo que podría vulnerar el derecho de defensa y por ende, el debido proceso de estos trabajadores.

Estas y otras interrogantes consideramos que deberán ser cuestionadas por nuestros legisladores a efectos de establecer en la LPCL o mediante una norma especial el tratamiento del personal de dirección y de confianza, con la finalidad de evitar un tratamiento laboral que restrinja sus derechos.

IV. CONCLUSIÓN

Luego, de haber establecido las características del personal de dirección y los trabajadores de confianza

y el sistema de protección contra el despido arbitrario que actualmente los ampara, consideramos que debe emitirse una legislación especial que regule a estos trabajadores, así como uniformizar criterios a nivel jurisprudencial respecto a si tienen derecho a la estabilidad absoluta o relativa, en base a razones objetivos, con la finalidad de no vulnerar el principio de igualdad respecto de los demás trabajadores, que vulnere sus derechos constitucionales de defensa y al debido proceso 