

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Retiro de la confianza en el Sector Público

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Clotilde Victoria Mendoza Bernal

Asesor:

Ccantu Stefany Osorio Velarde

Lima, 2023

Informe de Similitud


Yo, OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Retiro de la confianza en el Sector Público", del autor(a) MENDOZA BERNAL, CLOTILDE VICTORIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/12/2023.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 19 de febrero del 2024

OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY	
DNI: 47230190	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0009-0000-8388-4881	

RESUMEN

Este informe tiene la finalidad de aclarar el criterio de contratación de los trabajadores con cargo de confianza en el sector público, así como determinar si la conclusión de la relación laboral por la pérdida o retiro de la confianza afectan derechos fundamentales a la igualdad, no discriminación, derecho al trabajo y vida digna.

En este sentido, es necesario evaluar la normativa de acceso al servicio público, como las diferentes jurisprudencias y pronunciamientos de entidades facultadas o cuya competencia en sus informes sirven como guía para entender como funcionan las contrataciones laborales en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa de remuneraciones del Sector Público.

Para ello, será necesario establecer la distinción de la contratación de esta categoría especial tanto en el sector privado como en el sector público. Y en este último caso, la forma de como se llega a la designación que puede ser remoción o por designación cuya distinción es la forma de acceso a la entidad, es decir si la persona ingreso de manera general mediante concurso público u orden de mérito.

Finalmente, determinar si el retiro de la confianza genera vulneración de derechos fundamentales que van en contrario con la normativa pública de la contratación cuya finalidad es de interés público y que de manera universal prevalecerá la jerarquía de los derechos fundamentales a la libertad y vida digna que engloba todos los demás derechos laborales.

Palabras clave

Cargo de confianza, causa subjetiva, Administración Pública, remoción, termino de la relación laboral.

ABSTRACT

The purpose of this report is to clarify the criteria for hiring workers with positions of trust in the public sector, as well as to determine whether the termination of the employment relationship due to the loss or withdrawal of trust affects fundamental rights to equality, non-discrimination, right to work and decent life.

In this sense, it is necessary to evaluate the regulations on access to public service, as well as the different jurisprudences and pronouncements of entities empowered or whose competence in their reports serve as a guide to understand how labor hiring works in Legislative Decree No. 276, Law of Bases of the Administrative Career of Public Sector Salaries.

For this purpose, it will be necessary to establish the distinction of hiring in this special category both in the private sector and in the public sector. And in the latter case, the manner in which the appointment is made, which may be by removal or by designation, the distinction being the form of access to the entity, i.e. whether the person enters in a general manner through public competition or order of merit.

Finally, determine whether the withdrawal of trust generates violation of fundamental rights that go against the public rules of hiring whose purpose is of public interest and that universally prevail the hierarchy of fundamental rights to liberty and life, which encompasses all other labor rights.

Keywords

Position of trust, subjective cause, Public Administration, removal, termination of the employment relationship.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
Sección I Cargo de Confianza en el Régimen Laboral Público Decreto Legislativo N° 276	2
I.1 Definición de cargo de confianza.	2
I.2 Otorgamiento de la Calificación de cargo de confianza en el Régimen Laboral Público N° 276	10
Sección 2 Retiro de la confianza como causal de cese en el Régimen Laboral Público N° 276	19
2.1 Cuales son las causales para el retiro de la confianza en el Régimen Laboral Público	19
2.2 Informes de servir	21
2.3 El retiro de la confianza en el Sector Público -Jurisprudencia laboral	
Sección 3 Controversia jurisprudencial por retiro de la confianza como causal de cese en el Régimen Laboral Público N° 276	30
3.1 Retiro de la confianza de madre gestante en el sector Publico	31
3.2 Retiro de la confianza en una relación de trabajo mixta en el sector Publico	32
3.3 Posturas del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sobre el otorgar indemnización a trabajadores por el retiro de la confianza en el sector Publico	33
Conclusiones/recomendaciones	35
Bibliografía	36

Introducción

El objetivo de este trabajo radica en hacer una evaluación de como se genera el retiro de la confianza en el sector publico y su vinculación con la protección de los derechos fundamentales y laborales.

En torno a ello y bajo la normativa del Decreto Legislativo N° 276 bajo, será necesario establecer como primer paso el significado de lo que corresponde a cargo de confianza y las características que derivan de la misma desde su generación hasta la perdida de esta. En ese sentido, debemos identificar quien es la persona autorizada a tal designación y remoción de dicho cargo.

De esta manera, pasaremos a detallar las causales que llevan al titular de la entidad privada, terminar la relacion laboral por perdida de la confianza. En esta linea nos remitiremos a evaluar no solo jurisprudencia sino también a los informes que Servir como órgano autorizado a emitir informes como guía de la aplicación correcta de la normativa publica para la contratación de servidores.

En último e importante análisis de determinará si la aplicación de las normas públicas de contratación vulnera derechos fundamentales o se contradicen con la normativa publica vigente, que cuya naturaleza debe ser acorde al principio laboral protector del trabajador. En este aspecto observaremos el conflicto de normas en cuanto a el retiro de la confianza de madre gestante que goza de protección especial y así como las relaciones mixtas y la diferencia entre la contratación de cargo de confianza en el sector privado y público.

Finalmente, con la intención de no contradecir normas publicas ni vulnerar derechos fundamentales de las personas haremos recomendaciones para evitar el conflicto entre las partes y tanto empleador como trabajador establecerán un trato democrático con respecto a nuestra constitución.

Sección I Cargo de Confianza en el Régimen Laboral Público Decreto Legislativo N° 276

La modalidad de contratación del personal de confianza en el sector público está basada en el procedimiento del acceso y designación de cargo de confianza asignado a un empleado público “Trabajador”.

La contratación en el sector público tiene matices diferentes que lo hacen diferente a la modalidad de contratación en el sector privado, aunque de manera desordenada, ya que el mismo Estado contrata bajo lineamientos del ámbito privado. En fin, este tipo de contratación estatal no obedece per se al fin lucrativo sino a la función social de que el aparato estatal funcione adecuadamente, más aún para el caso de los trabajadores que son designados a un cargo de confianza.

El trabajador de confianza en primer lugar debe ser una persona en la cual el empleador tenga un grado alto de certeza de que no será engañado por la información que le confiere o que conozca en la empresa para luego recién pueda ser contratado. Sin embargo, será necesario establecer las características de tal denominación “Confianza” y los requisitos esenciales para ser calificado como tal en el Régimen Laboral Público del Decreto Legislativo N° 276.

I.1 Definición de cargo de confianza.

De acuerdo con lo expresado por la Real Academia Española (en adelante RAE) el concepto de “Confianza” se orienta a un aspecto de seguridad hacia alguien o algo, cuya característica específica es la relación firme y plena que genera o crea esta relación por la confianza (Real Academia de la Lengua Española, 2014).

En este sentido, se genera una relación especial y particular entre las partes, en este caso relación de trabajador calificado y nombrado trabajador de confianza y su empleador. Frente a lo indicado, la relación antes citada debe ser de plena responsabilidad porque el cargo asignado evidencia representatividad por las funciones que adquiere frente a los trabajadores comunes. Tal representatividad está directamente ligada a los objetivos particulares de la entidad o empleador o quien lo contrate.

En esta línea, Montoya califica a los trabajadores con cargo de confianza como aquellos que están dotados de poder y jerarquía otorgada por quien los contrata

para trabajar y alcanzar las metas establecidas en la entidad (1998, p. 501).

De la misma manera, Santiago Barajas determina al trabajador de confianza como aquel que asume funciones y representa al empleador frente a demás trabajadores y cuyas funciones están orientadas a garantizar resultados favorables en la entidad. Así mismo, esta relación de confianza puede concluir cuando el empleador vea satisfecho sus objetivos o en todo caso cuando ya no sea necesario y útil el servicio del trabajador de confianza sin tener la necesidad que medie sustento alguno por la adopción de tal medida (1992, p. 141).

En cuanto a lo señalado por Mario Cueva, los trabajadores designados a un cargo de confianza tienen una relación de manera directa con los intereses de la empresa apoyándose en la experiencia aplicada a la entidad o empleador logrando el éxito para la entidad. El autor considera que no corresponde indicar que la persona es la cual califica que una función sea de confianza sino todo lo contrario, la naturaleza de las funciones son las que determinan la condición de confianza del trabajador. De otro lado, Francisco Ferrari resume que los trabajadores de confianza ejercen funciones de nivel elevado y que cuyo estatus conlleva a una relación especial entre la entidad y el nivel jerárquico de trabajadores basado en una concurrencia de intereses y cultura muy diferente a los demás trabajadores comunes (Asesoría Laboral, abril, p.22).

Haciendo referencia al artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), el cual determina que un trabajador de confianza está en contacto permanente con el empleado o con su entorno de dirección, así también, tal trabajador tiene consigo información reservada o confidencial como información comercial profesional, etc. En este sentido, la actuación de un trabajador de confianza genera información que ayudará en la gestión de la entidad y a la toma de decisiones (D.S. N° 003-97-TR, 1997, p. 5).

En cuanto a la calificación de trabajador de confianza en el Sector Público es necesario enumerar todo el cuerpo normativo que desarrolla este concepto que a continuación detallamos:

- La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP)
Bajo el artículo 4 de la presente Ley, es importante resaltar su estructura

en la cual se consideran los servidores públicos, los cuales se dividen en tres categorías. En esta estructura se incluye la categoría de “empleado de confianza” con características definidas para el desempeño de este cargo con funciones diferenciadas como cargo de confianza técnico o político.

Del mismo modo, la refiere como a aquella posición que está vinculada de manera directa a la persona o titular que lo eligió en el cargo y por la misma razón podrá ser removido de tal posición. Sin embargo, este tipo de contratación debe tener en cuenta el límite que establece la presente Ley, siendo ello así, las contrataciones en esta categoría no deben exceder del 5% de la totalidad de los servidores público de la Entidad en la cual serán contratados. (Ley N° 28175, 2004, p. 5).

- El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (en adelante Dec. Leg. N° 276), de acuerdo con lo expresado en el título preliminar en su artículo 2 indica que no están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero si estarán sujetas y aplicación en las disposiciones del este cuerpo normativo en lo que les sea aplicable (Dec. Leg. N° 276, 1984, p. 2).
- El Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, en el artículo 4, detalla significado de lo que refiere a funcionario público cuyas características son: la elección o designación por autoridad competente de acuerdo con el ordenamiento legal; desempeño de cargos de jerarquía con autonomía y; los cargos públicos y así como los cargos de confianza, que requieren esta establecidos en la propia Ley (1990, p. 2).
- El Dec. Leg. N° 276 en su artículo 12 establece requisitos que califican una situación de confianza. Entre ellos indica:

- a) La jerarquía acorde con la designación de funciones asignadas por la entidad o titular por estar en contacto permanente con este mismo.
- b) Su actuación es de asesoría permanente no solo al titular de la entidad sino a todo el personal o funcionarios.
- c) El resultado de sus funciones es dirigido a la estrategia o plan de acción de la entidad para lograr los objetivos globales.

De esta manera se establecen las características y requisitos que concurren a una situación o cargo de confianza (1990, p. 4).

- El Decreto Legislativo N°1023, Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, en su literal h) del artículo 10 otorga como una de las funciones opinar sobre materia de gestión del empleo o ingreso al Servicio Civil.
- La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante Ley Servir) en el artículo 3 inciso e). En esta misma la Ley Servir define también al cargo o servidor de confianza al determinar que este tipo de servidor por las funciones que le fueron concedidas está en contacto directo y permanente con el nivel jerárquico. Sin embargo, por su relación laboral en el Servicio Civil” cargo de confianza” puede ser removido por la persona que titular que le asignó el cargo, por ello y bajo la discrecionalidad de quien designó su acceso o ingreso se realiza por excepción y sin concurso público de méritos de acuerdo con los estipulado en el artículo 5 de la LMPE y se sujeta a las reglas que corresponden al cargo que ocupa.

De la misma manera detallaremos algunos pronunciamientos de Servir por ser la entidad encargada de hacer seguimiento y supervisión de las políticas de todo el personal de entidades públicas y de acuerdo con el artículo 10 de la Ley que en la misma línea incorpora la normativa a seguir en cuanto al acceso a cargo de confianza.

- Informe Técnico N° 1475- 2019-SERVIR/GPGSC (Servir, 2019, p.2). Se

- refiere a la LMEP que define al cargo de confianza al personal del empleo
- público que desempeña un cargo de confianza técnico y político, distinto del funcionario público, quien se encuentran en el entorno de quien lo designa o remueve libremente.
 - Informe Técnico N° 676- 2018-SERVIR/GPGSC (Servir, 2018, p.3). Quien califica el cargo de confianza es el empleador definido como el poder de dirección que ostenta la entidad respecto del servidor en el cumplimiento de las funciones encomendadas lo que resulte o permita organizar el trabajo de manera más conveniente para las necesidades institucionales ese sentido podrá designar o remover del cargo de confianza según su criterio objetivo, simplemente con el objetivo de mejorar el desempeño en la entidad.

De la misma manera, vemos necesario enfocaremos en las más relevantes jurisprudencias nacionales mediante las cuales se resaltará los pronunciamientos y/o posiciones al respecto.

I.-

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Exp. N° 03501-2006-PA/TC Lima
Demandante / Denunciante	Ricardo David Chávez Caballero
Demandado / Denunciado	Banco Central de Reserva del Perú
Instancia administrativa o jurisdiccional	Demanda de amparo Tribunal Constitucional
Otros	Materia Sector Público: no procede despido frente a retiro de la confianza por no existir estabilidad laboral. Situaciones especiales: personal de dirección y de confianza

La sentencia en mención desarrolla el significado de trabajador de confianza y reafirma lo que la doctrina hasta el momento ha desarrollado: El trabajador de confianza se diferencia de los trabajadores comunes porque a este se le ha asignado mayores responsabilidades propias del empleador y que su efectividad debe ser orientada a los intereses del titular.

Al mismo tiempo, el TC en el expediente antes descrito detalla las particularidades que los trabajadores de esta categoría especial, particularidades que se diferencian de los trabajadores comunes.

Entre estas mismas podemos enumerar:

- La confianza depositada en esta categoría especial
- La recíproca confianza entre las partes
- La buena fe que debe existir en toda relación contractual y en este caso al ser esta una relación especial como de confianza es determinante que esté presente la buena fe.
- Entre otros a partir de la característica anterior, esta categoría especial deberá estar plasmada en el compromiso de la función, ya que esta va a representar al titular o quien lo designó como tal.
- El pleno desempeño de las actividades designadas, lo cual establece la garantía y seguridad del manejo de la entidad, bajo los intereses de quien lo contrata.
- La dirección y dependencia que el personal de confianza desarrolla en la entidad al ejercer las funciones tanto directivas como administrativas en nombre de su empleado, y;
- Finalmente, la naturaleza de las funciones encargadas en base a la confianza lo cual determina su calificación de “cargo de confianza”

En este sentido en el expediente descrito el TC ha querido desarrollar de manera amplia lo que significa ser trabajador con cargo de confianza y las características de sus funciones las cuales está directamente ligado con el titular de la entidad con un grado de representatividad y responsabilidad del nivel del cargo asignado (Tribunal Constitucional, Expediente N° 3501-2006, 2007).

II.

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Exp. N° 1042-2007-PA/TC Ayacucho
Demandante / Denunciante	Ordilon Bernabé Janampa Janampa.
Demandado / Denunciado	Proyecto Especial Rio Chili
Instancia administrativa o jurisdiccional	Demanda de amparo Tribunal Constitucional
Otros	Características de cargo de confianza relacionado a las funciones asignadas de la confianza

En la misma línea, el Tribunal Constitucional en su considerando 3. de la sentencia emitida en el Exp. N° 0142-2007-PA/TC indica que la designación de cargo de confianza significa que una persona asume el cargo temporal de responsabilidad directa, ello a través de la designación según resolución N° 018-06-GRA/PRES. Así mismo, la conclusión de tal designación se debió al retiro de confianza. Es así, que el Tribunal Constitucional manifiesta que los trabajadores de confianza están supeditados a la confianza de su empleador lo cual sin su existencia se daría la conclusión de la relación laboral, ya que lo esencial de esta relación especial (confianza) ya no existiría quebrando el vínculo laboral (Tribunal Constitucional, Expediente N° 1042-2007, 2009).

III

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Exp. N° 00575-2001-PA/TC Tumbes
Demandante / Denunciante	Waky Alfredo Luy Navarrete
Demandado / Denunciado	Corte Superior de Justicia de Tumbes
Instancia administrativa o jurisdiccional	Demanda de amparo Tribunal Constitucional
Otros	Materia Sector Público Características de cargo de confianza

Bajo este mismo argumento, el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 0575-2011-

PA/TC de manera clara indica que la naturaleza de las funciones y la realidad de los hechos determinan si las labores encargadas son calificativas para establecer un cargo de confianza. No basta solo denominar al puesto o cargo como cargo de confianza sino más allá de ello, debemos analizar de manera estricta si las labores asignadas son aquellas que sólo se comparte o encarga a un trabajador para que en representación de su empleador las ponga en práctica o las dirija bajo el interés del quien lo contrata (Tribunal Constitucional, Expediente N° 0575-2011, 2014).

IV.

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Exp. N° 3066-2018-0-1801-JR-LA-15 (Expediente Electrónico)
Demandante / Denunciante	Ignacio Severo Borda Quispe
Demandado / Denunciado	Compañía Minera Casapalca
Instancia administrativa o jurisdiccional	Corte Superior de Justicia de Lima. Octava Sala Laboral permanente en la NLPT
Otros	Calificación de cargo de confianza cumpliendo los intereses de la empresa

La sentencia citada en su considerando quinto expresa que la calificación de trabajador de confianza es establecida de manera particular en cada situación en específico. Ello significa, que este concepto abarca no a la calificación de la persona en el cargo sino todo lo contrario, se establece tal relación especial en función a la asignación de funciones que desempeñará y las responsabilidades que el titular le otorgue por la característica sustancial de confianza (Corte Superior de Justicia de Lima, Expediente N° 3066-2018, 2021).

Por lo señalado, se ha podido observar que la calificación de trabajador de “confianza” abarca características indispensables para desempeñar las funciones que se asignan a dicho cargo. Por ello la representatividad, objetivo y relación de confianza para que el empleador conceda a tal trabajador conlleva a una relación especial de trabajo y por consecuencia un trato diferenciado por tal situación de obligación, poder y jerarquía que otorga el empleador a trabajador

de confianza.

La naturaleza de las funciones que caracterizan a este puesto concluye al retiro de la confianza por discrecionalidad del titular de la entidad de acuerdo con el artículo 4 de la LMEP que establece que esta categoría es de libre elección o remoción. De tal manera que la normativa establecida da conformidad al término de la relación por el retiro de la confianza.

I.2 Otorgamiento de la Calificación de cargo de confianza en el Régimen Laboral Público N° 276.

Para acceder a un puesto de trabajo en el estado, la LMPE refiere a que existen dos alternativas de ingreso a una entidad pública teniendo en cuenta que el acceso a una entidad pública debe tener como requisitos la existencia de una plaza presupuestada y vacante en cada entidad pública.

- Primera alternativa. - Corresponde a la vía de acceso de manera general, lo cual significa que, de acuerdo con la citada ley, corresponde el acceso mediante concurso público y todos aquellos que postulan para acceder a una plaza en una entidad del estado serán elegidos como aptos mediante orden de mérito hasta alcanzar las vacantes presupuestadas en la entidad del estado a la cual postulan.
- Segunda alternativa. -Esta misma es considerada una excepción en la Ley, es decir no se desarrollará el ingreso mediante concurso público y por orden de mérito, sino que corresponde por designación directa para aquellos que desempeñarán cargos de confianza. Tal designación directa y por excepción estará a cargo del titular o cargo de mayor jerarquía de la entidad

Para la excepción antes citada y de acuerdo con el artículo 2 de la citada Ley, esta misma establece que los cargos de confianza cuyo acceso es directo y por designación del titular jerárquico no estarán incurso en la Carrera Administrativa de Estado a diferencia de todos aquellos que si ingresan por concurso público y por orden de mérito a una plaza presupuestada y con vacante (D.L. N° 276, 1984).

En esta misma línea, ello es reafirmado por el Reglamento de la Carrera

Administrativa la cual establece que todo acceso vía designación o nombramiento a puestos de entidades publicas esta normado por ley, es decir que para que sea efectiva una relación laboral en el sector publico se deberá seguir el procedimiento normativo el cual respalda una relación laboral formal independientemente de las características o alternativas de acceso (D.S. N° 005-90-PCM, 1990).

Ante lo anterior ya citado, en el Sector Público el acceso se concreta mediante una plaza prevista y presupuestada. Es así como, los documentos que evidencian la existencia de una vacante para acceder a una entidad del estado son:

- El Cuadro de Asignación de Personal (en adelante CAP) el cual se detalla todos los cargos que tiene la entidad que son necesarios para su buen funcionamiento y que están previamente evaluados y aprobados por la entidad de acuerdo con las necesidades particulares de cada institución. Es por ello, que la necesidad de los cargos que requiere la entidad es determinada por el titular de mayor jerarquía que representa los intereses de la entidad.
- El Presupuesto Analítico del Personal de una Entidad Pública específica (PAP), este documento detalla el presupuesto con el cual se cuenta para cubrir los cargos detallados en el CAP, los cuales serán cubiertos por este presupuesto. Con ello, se determina la importancia de contar con el control específico del personal de cada entidad pública (CAP), para que este instrumento de gestión cubra el presupuesto de cada plaza cubierta.

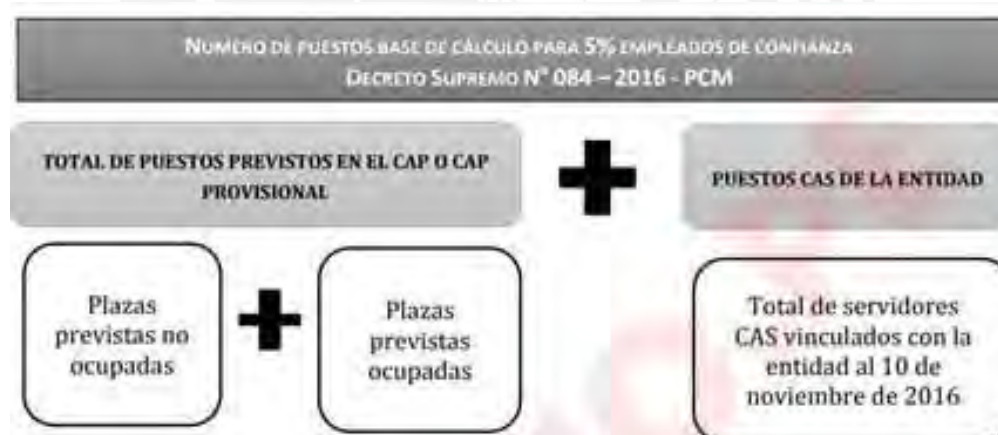
En la misma línea, es importante indicar de acuerdo con la LMPE para acceder a un puesto en trabajo en el estado será necesario la existencia de un puesto de trabajo presupuesto en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) (2004, p. 6).

Aunado a lo anterior, el Decreto Supremo 084-2016-PCM, norma que detalla la forma en la cual se determina el porcentaje establecido por ley para contratar cargo de confianza. Así también, establece como punto o base de cálculo para determinar este porcentaje el CAP, ya que este instrumento determina la

cantidad de trabajadores o cargo que tiene la entidad y de acuerdo con el inc. 2) artículo 4 de la LMEP establece el límite del 5% de los empleados de confianza. Así también, existe un segundo límite determinado en esta normativa, el cual considera como máximo 50 cargos de confianza. Si la entidad considere necesario mayor número de cargos de confianza para su institución, esta misma deberá solicitar autorización mostrando la justificación de lo requerido de acuerdo con lo expresado en la Ley Servir y esta entidad será la que autorice si considera justificada la necesidad de la entidad de incrementar el número de cargos de confianza mayor al límite establecido. La autorización emitida será publicada en el diario oficial.

De manera gráfica detallamos el orden en el cual se determina el número de plazas a vacantes en cuanto lo previsto por la norma antes citada:

Procedimiento de el porcentaje de trabajadores de confianza en una entidad pública de acuerdo con el Informe 001880-2021-Servir-GPGSC.



<https://pderecho.pe/porcentaje-maximo-trabajadores-confianza-entidad-publica-informe-001880-2021-servir-gpgsc/>

Hasta este punto hemos desarrollado la normativa existente para calificar un cargo de confianza, las características inmersas en esta calificación, su forma de acceso a entidades públicas y lo que se considera sustancial en esta categoría especial que es la presencia de la confianza para que se mantenga la relación laboral. Sin embargo, vemos importante desarrollar informes de SERVIR por ser

un órgano que está facultado para emitir opiniones técnicas con respecto a las materias que están bajo su competencia, ello con la finalidad de dar una orientación con respecto a las formas de contratación y la normativa existente para todo movimiento del personal al servicio del estado (D.L. N° 1023, 2008).

Así ante lo expuesto, el rol de la Autoridad Nacional del Servicio Civil será emitir opinión técnica plasmado en informes de carácter técnico o legal que guiarán de manera clara como se desarrolla la contratación, permanencia y termino de la relacion laboral de todo el personal contratado en las entidades públicas de manera independiente al modo de acceso y ley que permitió su ingreso a laborar para la Administración Pública.

De manera más clara comentaremos algunos informes legales de Servir que reforzarán lo manifestado líneas anteriores:

I.

Informe legal/ Técnico	Informe legal N° 487.2010-SERVIR/GG-OAJ
A	Jorge Arrunátegui Gadea- Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
De	Manuel Mesones Castello- Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Asunto	Registro Nacional de Identificación y estado Civil solicita precisión del alcance del informe Legal N° 268-2010-SERVIR/GG
Descriptor	Entre otros: Reglas de acceso al empleo público- Funcionarios de confianza

En el citado informe legal se indica que el acceso al empleo público esta determinado por la LMEP de acuerdo a su artículo 5° el cual reafirma que todo acceso a una entidad pública es decir al empleo público debe ser bajo este marco normativo el cual señala que debe considerar como requisito de ingreso vía

concurso público y aquellos que sean elegidos será por haber alcanzado un vacante por el merito y capacidad que poseen.

Así mismo, se establece que su ingreso es por el requerimiento y necesidad de cada entidad y de acuerdo con la ley de presupuesto vigente que se asigna para cada vacante que requiere cada entidad, ello considerado en el IV de su Título Preliminar de la Ley SERVIR. De esta manera, solo por excepción y sin concurso público está la categoría de cargo de confianza que tiene características diferentes por ser una contratación laboral especial (Sevir,2010, p. 2,5)

Así mismo, el informe indica que la necesidad de cada entidad hace que se identifique y se califique cuales son los cargos de confianza y estos mismos se deben encontrar previstas, presupuestadas, aprobados y definidos en el CAP y en el PAP de cada entidad pública de acuerdo lo detallado en párrafos anteriores. Paso seguido se realiza el acceso a dichos cargos sin concurso público. Finalmente, el informe aclara la necesidad del cumplimiento de las normas del empleo público, Servicio Civil y presupuestales antes citadas.

II.

Informe legal/ Técnico	Informe legal N° 418-2012-SERVIR/GG-OAJ
A	Mariana Ballén Tallada- Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
De	Manuel Mesones Castillo- Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Asunto	Consulta sobre cargos de confianza efectuados por el Sr. Víctor Santiago Carlotto Caillaux
Descriptor	Si un órgano de línea puede ser calificado como de confianza respecto a otro órgano de línea que no tiene dicha calificación. Y si es potestad de la Entidad modificar la calificación de los cargos de su estructura orgánica.

Este informe legal desarrolla según la norma cuales será el proceso para determinar el CAP. Es decir, desde su elaboración, personas autorizadas (Titular

de la entidad o aquel de mayor jerarquía) para determinar las necesidades del personal para cubrir a cabalidad las funciones de la organización y la calificación de estos cargos como cargos de confianza. En este sentido la normativa que expresa los pasos a seguir para la creación del CAP (D.S N° 043-2004-PCM) como documento organizacional que sirve como guía y filtro de ordenamiento de la composición del personal en cada entidad pública en los cuales se detalla los cargos de confianza que cada entidad necesita y justifica en línea con PAP (Servir, 2012, p.2).

En ese sentido es requisito para cumplir que todos los cargos de confianza se encuentren en el CAP cuya elaboración y aprobación por la entidad justifican su existencia, es decir la justificación sería la necesidad que tiene la entidad de tal contratación y categoría con lo cual alcanzaría de manera global y óptima los objetivos de la entidad

Es decir, dichos cargos se sustentan en las necesidades de cada entidad. Es por ello por lo que los cargos de confianza se tienen como justificación lo que cada entidad define como necesario para su institución. Claro está, respetando los límites establecidos por ley (5% de total del personal de la entidad y máximo 50 cargos de confianza) con la posibilidad de solicitar autorización previa justificación para sobrepasar tales límites.

En ese sentido, este proceso se basa en calificaciones previas para saber si el cargo de confianza que deseo contratar está incluido en el CAP y debidamente presupuestado. Las calificaciones previas que podemos detallar son: a) Identificación del cargo b) Calificación del cargo c) Aprobación en el CAP. Estos son requisito para proceder al acceso del cargo de confianza.

Sin embargo, el objetivo es establecer los lineamientos que debe seguir todas las entidades del estado basados en el CAP, por ser este último el instrumento en el cual se definen los cargos, acorde a la estructura de cada institución para priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos de acuerdo con lo establecido por la Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la gestión del Estado (D.S. N° 043-2004-PCM, 2004, p. 2).

III.

Informe legal/ Técnico/ Resolución	Resolución N° 00728-2015-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Expediente	1135-2013-SERVIR/TC
Impugnante	Ivan David Guillen Minaya
Entidad	Poder Judicial
Materia	Evaluación y progresión en la carrera- Cambio de modalidad de contratación.

En el presente expediente se contempla aquella situación en la que un trabajador es designado como cargo de confianza mediante una decisión administrativa. Así también, tal designación podría darse para ejercer la función de cargo de confianza en la misma o en otra entidad, en coordinación directa y con la responsabilidad que genera un cargo de confianza, con la particularidad de ser temporal, por lo que no existe estabilidad laboral. Del mismo modo, la citada resolución señala las reglas de acceso a la Administración Pública, en cuanto a que no se puede aplicar las mismas reglas a los empleados del sector privado como aquellos empleados del sector público. Para este último caso debemos recurrir a la LMEP la cual se aplica a todas las entidades estatales independientemente del régimen laboral de contratación en el cual se encuentren (Servir, 2015, p.4).

Al respecto y en base a lo analizado hemos verificado la importancia del CAP por ser el instrumento con el cual se determina la cantidad de trabajadores que en la actualidad están al servicio del estado en las diferentes entidades que existen como aparto estatal organizativo de recursos humanos. Así también, este instrumento es importante en cada entidad del estado porque es el parámetro de medición para incluir a un servidor público como cargo de confianza contemplando el límite que la LMEP indica y los requisitos para ser incluidos en este mismo instrumento.

Del mismo modo, luego cumplido los requisitos para la calificación del cargo de confianza y su inclusión en la entidad, esta debe ser de manera formal y mediante una resolución ministerial o del titular de la entidad que lo designa y en

caso de presentarse una demanda para la reposición del cargo está se dará mediante un acto administrativo (Ley N° 27594, 2001, p. 2).

En la misma línea, la Ley 31419 enmarca las pautas a seguir para alcanzar el objetivo del ingreso del personal que accedió al servicio público por libre designación y remoción, así como los impedimentos para acceder a puesto de tal jerarquía, esta delimitación de requisitos e impedimentos tiene el objetivo de que aquel que ocupa el cargo deba ser mediante el cumplimiento del procedimiento idóneo para acceder al sector público (Ley N° 31419, 2022, p. 2).

De la norma citada se establece que el acceso del personal de confianza al sector público debe cumplir los requisitos mínimos de acceso. Siendo ello que, en ningún caso las entidades públicas realizarán la contratación sin cumplir la formalidad acorde a la normativa respecto a la contratación y acceso al sector público del cargo de confianza mediante los instrumentos CAP y PAP que concreten la formalidad, luego de ello recién se inicia la relación laboral especial.

De acuerdo con lo ya expresado, son las entidades públicas que de acuerdo con sus expectativas para lograr los objetivos globales de la organización justifican la contratación de cargos de confianza en concordancia con la ley. Sin embargo, es necesaria la supervisión y control del cumplimiento de tal normativa, para ello de acuerdo con el artículo 13 del Dec. Leg. 1023, en donde se indica que SERVIR será la institución encargada para ello, por contar con facultades y atribuciones (Dec. Leg. N° 1023, 2008)

Es importante indicar que, si el titular de la entidad no respeta o desconoce los requisitos en una posible contratación, este acto será nulo por contravenir la ley es decir que la formalización en la contratación será la única manera de iniciar la relación laboral caso contrario se declara la nulidad de la contratación (Ley N° 28175, LMEP).

Finalmente en este caso, podemos concluir que el acceso al empleo público se debe generar cumpliendo de la normativa prevista y de acuerdo con la necesidad

de cada institución, es decir se prioriza normativa y procedimiento en el acceso a la entidad pública y en específico cargo de confianza.

A manera de conclusión y para cerrar este capítulo se ha llegado a las siguientes conclusiones en las cuales se desarrolla la calificación de trabajador de confianza:

- Es una relación especial laboral cuyo concepto radica en la naturaleza de las labores que se asigna, las cuales vinculan representatividad, jerarquía representatividad, intereses a favor del que lo designa, etc. Por tal motivo esta categoría de trabajador tiene relación directa con las expectativas que el titular o entidad desea lograr en la organización por lo que la confianza acompañada de la buena fe es las características esenciales de esta contratación.
- Para ser servidor público deberá existir una plaza presupuestada y vacante en la entidad pública. Del mismo modo, el acceso al empleo público se da manera general por concurso público y orden de mérito. Sin embargo, existe una excepción, la designación directa de los cargos de confianza, es decir sin necesidad de pasar por concurso público.
En este caso una plaza presupuestada y vacante significa que debe constar en los instrumentos organizativos de la entidad como CAP y CAP cuyo nombramiento será por medio de resolución de asignación del cargo, con el requisito previo de que este cargo deberá estar identificado, calificado y aprobado como cargo de confianza en los instrumentos antes indicados.
- Existe límite en la contratación de un cargo de confianza, el cual puede ser modificado de acuerdo a la solicitud justificada de cada entidad, para ello la autoridad de la Ley Servir será quien evalúe y apruebe lo solicitado con la publicación en el diario oficial El Peruano respectiva.

Sección 2 Retiro de la confianza como causal de cese en el Régimen Laboral Público N° 276.

Luego de haber evaluado la calificación y acceso al sector público como servidor “cargo de confianza” es necesario realizar otra evaluación, ella consistirá en el procedimiento para remover del cargo o retiro de la confianza y termino de la relación laboral de acuerdo con la normativa pública

Para ello, cuando el titular remueve de su cargo a esta categoría especial ello concluye la relación labora al no existir lo esencial que llevo al titular tal designación. Para ello, es necesario analizar los diferentes pronunciamientos jurisprudenciales y pronunciamientos de la Autoridad Nacional SERVIR.

Cabe destacar que las leyes marco para el desarrollo de esta evaluación son las disposiciones normativas aplicadas: Dec Leg. 276 y la LMEP de acuerdo con la necesidad de contratación de cada entidad.

En este sentido, desarrollaremos el retiro de la confianza como causal de cese o término de la relación laboral analizando las causales posibles de esta acción del titular y en forma posterior comentaremos los diversos pronunciamientos de nuestra jurisprudencia y otros en el caso específico.

2.1 Cuales son las causales para el retiro de la confianza en el Régimen Laboral Público

La LMEP es la única Ley que señala el retiro de la confianza como causal de cese. La citada norma define la situación respecto de la cual se remueve del cargo de confianza a trabajador y por la acción discrecional del titular de la entidad. Del mismo modo, se establece que de la misma manera que el titular designó al cargo de confianza tambien procede su remoción (Ley N° 28175, 2004).

Al respecto, como ya se indicó, no existe regulación específica en cuanto a la consecuencia de la pérdida de confianza del empleador sobre el trabajador. Sin embargo, debemos se evidencia varias situaciones en las que podria establecerse a esta categoría de trabajadores que cuya consecuencia de retiro de la confianza no necesariamente es causal de cese de trabajador.

La primera situación se basa en aquel personal de confianza que ha iniciado su relación laboral en tal categoría, es decir desde el primer día en el cual se inició la relación laboral ejerció este cargo, con lo cual el único cargo que ha ejercido en la entidad fue como cargo de confianza.

De otro lado en la segunda situación, el trabajador fue promovido o promocionado al cargo de confianza, es decir que en el inicio de la relación laboral con la entidad realizaban labores comunes.

En este sentido, el retiro de la confianza en la primera situación es causal de cese por sola la comunicación del titular que lo designó, en este caso lo remueve al no existir lo esencial “la confianza”, ello también calificado como retiro de la confianza.

Es importante indicar que al titular no se exige dar justificación o causa de tal decisión, ello respaldado en la sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. 03501-2006-PA/TC en el cual de manera expresa en el fundamento 11 inc f indica: “(...) El retiro de la confianza comporta la pérdida del empleo siempre que desde un principio de sus labores este trabajador haya ejercido el cargo de confianza o de dirección” (Tribunal Constitucional, 2006, fundamento 11).

Respecto a la segunda situación, corresponde al personal de confianza cuya relación laboral se inició en labores comunes y que fueron promovidos en forma posterior a cargo de confianza no estarán sujetos al cese por retiro de la confianza, sino que estos deberán solicitar la reposición a su puesto anterior o caso contrario podrán reclamar indemnización por despido arbitrario.

En este sentido, podemos determinar que en la situación en la cual un trabajador accedió por concurso público a un puesto de una entidad es decir inició su relación laboral en un puesto ordinario y que posteriormente fue ascendido cargo de confianza, si tiene la estabilidad laboral, pero en el puesto original en el cual iniciaron su relación laboral, caso contrario a aquellos cuya relación laboral se inició como desde un inicio con la designación como cargo de confianza no tendrían estabilidad laboral.

En ese sentido, bajo esta situación por remoción de cargo por retiro de la confianza: en el primer caso, el trabajador retorna a supuesto inicial “cargo

ordinario” en el cual inició la relación laboral en la entidad pública.

En el segundo caso, el trabajador desde siempre ejerció el cargo de confianza por lo cual no existe estabilidad laboral por consecuencia no existiría un término de la relación laboral por despido arbitrario y por consecuencia no podría el reclamar indemnización por despido.

Lo expuesto anteriormente está basado en el Exp. 03501-2006-PA/TC, en el cual el TC que en su fundamento 3 define que los trabajadores que acceden a trabajar en una entidad del estado generan estabilidad laboral, en cambio a aquellos que fueron designados por el titular de la entidad, es decir en forma posterior a su ingreso a la entidad son una categoría especial que conlleva a estar supeditado a la confianza de su empleador y por ser una relación laboral especial.

En ese sentido, existe lo que se denomina “naturaleza o causa subjetiva” del empleador por lo cual se concluye la relación laboral por el retiro de la confianza a diferencia de la naturaleza objetiva cuya inexistencia será la característica de causa grave que justifique el término de la relación laboral.

De esta manera, la LMEP en su artículo 4 inciso 2, es la única ley que regula el retiro de la confianza. En esta situación, el empleador o titular de la entidad de esta relación laboral especial posee la potestad de designar y remover del cargo al trabajador. Es así, que el titular de la entidad no está obligado a justificar el motivo de la pérdida o retiro de la confianza, lo cual es causal de término de la relación laboral.

2.2 Informes de servir

De acuerdo con lo antes indicado, las facultades del organismo Servir son formular opiniones acerca de las materias bajo su competencia. En ese sentido, Servir puede guiar con respecto a la contratación de los servidores públicos y lo que corresponde a recursos humanos del aparato estatal.

En ese sentido, Iniciaremos con breves comentarios referente a las diversas opiniones de Servir con respecto a la remoción de cargo de confianza como causa de la conclusión del vínculo laboral.

I.

Informe legal/ Técnico	Informe legal N° 487.2010-SERVIR/GG-OAJ
A	Jorge Arrunátegui Gadea- Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
De	Manuel Mesones Castello- Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Asunto	Registro Nacional de Identificación y estado Civil solicita precisión del alcance del informe Legal N° 268-2010-SERVIR/GG
Descriptor	Entre otros: Reglas de acceso al empleo público- funcionarios de confianza- Indemnización de despido arbitrario.

Este informe se basa en el retiro de la confianza de trabajador que por excepción a la regla general de acceso al sector público fue designado a un cargo de confianza. En ese sentido, Servir en el punto 2.7 indica que la indemnización corresponde al derecho laboral privado y no al público, por consecuencia la remoción o retiro de la confianza a un trabajador del sector público cuyo acceso fue por designación y no por concurso no concede indemnización alguna a trabajador.

En este sentido, la LMEP establece que esta categoría especial de trabajador es de libre designación y remoción por parte del titular de la entidad y por lo cual tan solo con la pérdida de la confianza se concluye la relación laboral con la entidad. De ello se desprende que, la pérdida de la confianza es esencial para que la relación laboral continúe y si ello no existe por consecuencia no podemos hablar de una relación laboral vigente.

Finalmente, el informe legal en comentario establece que la discrecionalidad del empleador en remover del cargo al trabajador por la pérdida de la confianza por ley no genera despido por lo tanto no da derecho a indemnización.

Con ello se establece que esta relación laboral especial en la cual se accede por excepción vía designación y sin mediar “concurso público” puede resolverse sin

indemnización alguna y bajo la discrecionalidad del titular de la entidad, ello basado en el artículo 4 de la Ley N° 28175, LMEP, con lo cual se establece que dichos cargos son de libre designación o remoción por parte de quien los designa.

Finalmente, este informe recalca a vigencia de la LMEP, y que de acuerdo al Exp. 008-2005-PI/TC el Tribunal Constitucional ratifica la vigencia de la norma antes citada, al encontrarse vigente desde el 01 de enero del 2005.

II.

Informe legal/ Técnico	Informe legal N° 1475-2019-SERVIR/GPSC
A	Cinthia Sú Lay- Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Asunto	Extinción del vínculo laboral de personal de confianza sujeto a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 276
Referencia	Oficio N° 587-GCGP-ESSALUD-2018.

En este informe se califica como factor determinante para el término de la relación laboral la pérdida de la confianza. Es decir, ante la existencia de esta situación, el titular de la entidad no está dispuesto a otorgar funciones y responsabilidades al trabajador, ya que estas características están directamente relacionadas y asignadas al personal de confianza. Así mismo, se establece la discrecionalidad del titular de la entidad, ello significa que no está obligado a expresar los motivos o causas que lo llevaron a tal decisión con una única excepción que el término de la relación por pérdida de confianza no tenga como motivo la vulneración de un derecho constitucional.

III.

Informe legal/ Técnico	Informe técnico N° 272-2018-SERVIR/GPGSC
A	Mariana Ballén Tallada- Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
De	Manuel Mesones Castillo- Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Asunto	Consulta sobre indemnización por remoción cargo de confianza
Descriptor	Si el retiro de confianza genera perdida del empleo siempre que desde el principio el trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección

En informe en detalle, considera que no existe indemnización o pago al término de la designación de trabajador indistintamente sea que su ingreso a trabajar al sector público haya sido de manera directa o por ascenso o promoción ello en base a la LMEP.

En este sentido, la ley en mención establece que esta categoría especial de empleados está sujetos a la discrecionalidad del titular de la entidad en cuanto a su designación y remoción. Por lo tanto, su remoción se genera sin necesidad o exigencia de justificar la causa. Por lo tanto, se entiende que la confianza como punto de enlace necesario en la relación laboral se quebró o ya no existe.

IV.

Informe legal/ Técnico	Informe legal N° 418-2012-SERVIR/GG-OAJ
A	Mariana Ballén Tallada- Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
De	Manuel Mesones Castillo- Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Asunto	Consulta sobre cargos de confianza efectuados por el Sr. Víctor Santiago Carlotto Caillaux
Descriptor	La pérdida de la confianza como causa de la extinción de la relación laboral.

El informe legal en comentario hace énfasis en su ítem 2.8 y toma como guía lo expresado en el informe legal antes descrito: Informe Legal N° 487.2010-SERVIR/ GC-OAJ, el cual define que no existe indemnización en los casos de término de la relación laboral por retiro de confianza en base a LMPE.

En este caso, es evidente que este organismo tiene la directriz de la normativa de relaciones laborales públicas al establecer que de acuerdo con la LMEP el titular de la entidad en el caso de contratación de trabajadores con cargo e confianza existe la libre designación y remoción y en el mismo sentido el inicio y término de la relación laboral respectivamente, sin generar pago alguno por concepto de despido.

En este sentido, el informe legal comentado, también hace énfasis en el Exp. 03501-2006-PA/TC, para lo cual debe tenerse en cuenta la forma de ingreso del trabajador a la entidad, ya que de ello dependerá si el trabajador retornará a su puesto o cargo ordinario si en su oportunidad fue promovido a cargo de confianza. Es decir, en esta situación el trabajador deberá retornar a las labores anteriores y no perdería el empleo, salvo la comisión de falta grave que implique su separación de la institución (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 3).

V.

Informe legal/ Técnico/ Resolución	Resolución N° 00728-2015-SERVIR/TSC-Segunda Sala
Expediente	1135-2013-SERVIR/TC
Impugnante	Ivan David Guillen Minaya
Entidad	Poder Judicial
Materia	Perdida de la confianza concluye la relación laboral.

La cita resolución basa su sentencia en la característica especial de la contratación como es el cargo de confianza. En este sentido, concluye que la relación laboral termina por causa subjetiva a diferencia de los despidos por causa grave objetiva. Ello significa la pérdida de confianza se concreta en el término de la contratación, es decir ya no existe cargo o empleo, siempre y

cuando el cargo se asignó desde el inicio la relacion laboral contrario deberá retornar al puesto de trabajo anterior o antes de haber sido promocionado a este nivel, ello amparado en la prohibición del abuso del derecho por emisión de leyes especiales que vulneran el derecho fundamental al trabajo (artículo 103 Constitución Política), salvo evidencia de causa objetiva de despido indicado por ley.

Finalmente, el informe concluye que si un trabajador ingresa a laborar a una Entidad de manera directa mediante asignación del titular de la entidad a un cargo de confianza y se retira la confianza no se habría desnaturalizado su contrato como personal de confianza toda vez que la forma de ingresar a laborar a una entidad pública es mediante concurso público y por orden de mérito de acuerdo con la LMEP.

VI

Informe legal/ Técnico	Informe Técnico N° 1005-2022-SERVIR-GPGSC
A	Bratzo Benjamín Bartha Ibazeta- Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
De	María Eugenia del Carmen Cerna- Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Asunto	Consulta sobre la extinción del vincula laboral del personal de confianza
Referencia	Oficio N° 003-2022-ORH/MDCA

El informe comentado, basa su análisis en la extinción del vínculo labora y resalta que no existe diferencia en el retiro de la confianza en el régimen laboral público o privado en donde esté el trabajador. En este sentido la perdida de la confianza constituye una causal de extensión del contrato de trabajo o término de la designación de un servidor de confianza, con lo cual no se genera un despido arbitrario y mucho menos la vulneración de un derecho constitucional.

Finalmente, el informe concluye en que no existe necesidad de fundamentar tal

decisión. En esta situación el titular que decide retirar la confianza al trabajador no tiene la obligación de justificar su accionar (causa subjetiva del empleador) para dar por concluida tal designación y ello no significaría vulneración de ningún derecho constitucional.

En resumen, de lo expresado en los informes técnicos, legales y resoluciones de Servir como organismo autorizado para emitir opiniones sobre las materias que le competen, podemos ver que en este escenario se intenta explicar la normativa de la contratación pública en cuanto al cargo de confianza, así como su designación y remoción o retiro de la confianza como causa de término de la contratación laboral.

En los casos desarrollados, las opiniones técnicas de Servir corresponden a esta entidad pronunciarse sobre los temas genéricos vinculados entre sí y ser considerados en cada caso en concreto aplicando la normativa pública para lo que corresponde a la administración de los recursos humanos del estado.

Finalmente, el desarrollo normativo expuesto evidencia que los trabajadores con cargo de confianza en el sector público tienen estabilidad laboral directamente proporcional a la discrecionalidad de su empleador o titular de la entidad. En ese sentido, cuando se extingue/desaparece la confianza, característica sustancial/fundamental de la contratación se justifica y da validez a la conclusión de la contratación por la naturaleza del propio cargo de confianza.

Al respecto, al hacer referencia nuevamente a la pérdida de confianza y por consecuencia la extinción del vínculo laboral o de contratación pública, es necesario revisar los diversos pronunciamientos que el Tribunal constitucional como los diversos magistrados evaluar y establecen sus decisiones.

A continuación, cometeremos lo que nuestros juristas han desarrollado de manera relevante en cuanto a la discrecionalidad del titular en el retiro de la confianza y la posición en la cual se encuentra el trabajador en esta y tener un panorama más cierto en esta situación de contratación especial.

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Exp. N° 03501-2006-PA/TC Lima
Demandante / Denunciante	Ricardo David Chávez Caballero
Demandado / Denunciado	Banco Central de Reserva del Perú
Instancia administrativa o jurisdiccional	Demanda de amparo Tribunal Constitucional
Otros	Materia Sector Público: no procede despido frente a retiro de la confianza por no existir estabilidad laboral. Situaciones especiales: personal de dirección y de confianza

Esta sentencia diferencia a los trabajadores comunes u ordinarios de aquellos trabajadores de confianza. Los primeros al acceder por concurso publico a una plaza del sector publico tiene estabilidad laboral, lo que significa que no procede el despido. Sin embargo, el tratamiento es diferente para aquellos que fueron designado de manera directa a un cargo de confianza, excepción de ingreso a laboral en entidades públicas.

En este escenario al ser una contratación especial y la confianza tiene naturaleza subjetiva, el empleador o titular podrá remover o retirar la confianza cuando crea que ya no existe la misma, por lo tanto, la relación laboral se quiebra.

Es evidente que no existe causa objetiva que califique el término de la relación laboral y no el despido. Sin embargo, al existir causa subjetiva que concluye la relación laboral del cargo de confianza a iniciativa del titular de la entidad, por consecuencia no existe despido sino término de la relación laboral (Tribunal Constitucional, 2006, fundamento 3)

En la misma linea, el Exp. N° 1042-2007-PA/TC, el cual basa su decisión en que el retiro de confianza o conclusión de la designación no constituye un despido arbitrario, con lo cual estamos ante una decisión administrativa discrecional en donde el titular de la entidad decide la designación y al mismo tiempo el retiro de la confianza. Es por ello que cuando existe la designación se otorga al trabajador responsabilidades de carácter temporal hasta cuando esté presente la confianza

por lo tanto no existirá estabilidad laboral alguna (Tribunal Constitucional, 2007, fundamento 3)

Al respecto, la Casación N° 18450-2015-Lima, (Décimo cuarto), basa su pronunciamiento en la diferencia que existe entre los trabajadores de confianza de acuerdo con su forma de acceso. Es decir, aquellos que fueron promovidos al cargo de confianza si tiene derecho a una indemnización si no son repuesto a su cargo originario, pero aquellos que desde un inicio laboraron como cargo de confianza o tendrían tal derecho de ser indemnizados por despido arbitrario.

En la misma línea, la Casación N° 24222-2017 Lima Norte, en el fundamento décimo segundo. Si el vínculo laboral se extingue por el retiro de la confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario y que por excepción y ante una relación laboral mixta, es decir que hayan sido trabajador común y luego fue promovido a cargo de confianza, En este caso y ante el retiro de la confianza no podría extinguirse la relación laboral o contratación para lo cual el trabajador debe retornar a su cargo originario de trabajo o trabajo común, si ello no sucede, estaremos frente al despido y termino definitivo de la relación laboral corresponde pago de la indemnización.

Para el caso de la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 00575-2011-PA/TC en los seguidos contra la Corte Suprema de Justicia de la República por la conclusión de la designación de cargo de confianza a trabajador en base a la controversia de determinar si el cargo de jefe de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Tumbes era, o no, de confianza. Para ello el TC en su fundamento 8 indica "(...) cargo de confianza es la representatividad que asume el cargo y las funciones jerárquicas que le son asignadas de manera temporal y que justifican los intereses de la entidad"

En este sentido, al ser calificado trabajador de confianza el TC se aúna a lo expresado en el Exp. 03501-2006-PA/TC en su fundamento 3 al indicar que se debe recordar lo indicado en la STC 0206-2005-AA/TC al sostener que aquel trabajador que asume el cargo de confianza está supeditado a la confianza del

empleador y al este ultimo retirarle la confianza, este acto constituye una situación especial que concluye la relación laboral por ser de naturaleza subjetiva diferente a los despidos por causa grave cuyo sustento es objetivo. Por lo tanto, se declara infundada la demanda en contra de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Haciendo referencia nuevamente a la perdida de la confianza como causal de cese o término de contrato laboral podemos comentar al Exp. N° 04973-2012-PA/TC AYACUCHO, en la cual se interpone demanda de amparo contra el Proyecto Especial Sierra Centro Sur (PESCS) solicitando la recurrente deje sin efecto la carta en la cual se extingue el contrato de trabajo sin haber comunicado la expresión de causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Sin embargo, el demandado indica que el trabajador se ha desempeñado como persona de dirección y de confianza.

Para el presente análisis el TC refiere al STC 03501-2006-PA/TC y 0575-2011-PA/TC para determinar si el trabajador era o no de dirección o de confianza. Para ello, en el fundamento 9 del expediente evaluado el TC sostiene que el trabajador tenía conocimiento que ejercía un cargo de dirección y de confianza por haber su nivel remunerativo (D-2) y por no encontrado afiliado al sindicato de trabajadores de PESCS y de acuerdo con el artículo 42 de la Constitución Política excluye de este derecho a los funcionarios de dirección y de confianza, por lo que, su estabilidad laboral estaba sujeto a la confianza de su empleador.

Sección 3 Controversia jurisprudencial por retiro de la confianza como causal de cese en el Régimen Laboral Público N° 276

Es innegable que el retiro de la confianza como causal de termino de la relación laboral genera diversas confrontaciones en nuestro ordenamiento jurídico e impacto en los derechos fundamentales, sobre todo el principio protector como principio laboral en el caso de despido de los trabajadores de confianza de las entidades públicas para dar paso a definir si corresponde reposición o indemnización

Sin embargo, al analizar las funciones asignadas de representatividad y jerarquía

del cargo de confianza, estas generan responsabilidad y representatividad de acuerdo con lo expresado por la jurisprudencia. Así también la dirección y dependencia son características diferenciadoras de los trabajadores con cargo de confianza con los trabajadores ordinarios o comunes

En este sentido la LMEP tuvo la finalidad de establecer parámetros de uniformidad en lo que respecta a los funcionarios públicos, entre ellos los calificados como cargos de confianza.

Con ello podemos indicar que las reglas normativas para los trabajadores de confianza en el sector público es diferente al sector privado por tener características distintas, con lo cual debemos entender que, los funcionarios públicos están al servicio de la Nación, es decir su actuación tiene una finalidad pública y no particular de acuerdo a los artículos 39 y 42 de la Constitución Política concluyendo que la Ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos y deberes de los servidores públicos (Constitución Política del Perú, 1993).

En ese sentido, de acuerdo a la normativa de contratación en el sector público comentada anteriormente, la calificación de los cargos de cargo de confianza se encuentra en los instrumentos de gestión de personal de cada entidad, es decir en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Cabe resaltar que la confianza en el trabajador o cargo de confianza valga la redundancia es aquella que tiene el superior jerárquico sobre este cargo.

Pues bien, en ese sentido el superior jerárquico es aquel que los designa directamente sin que medie concurso público por orden de mérito de acuerdo con las normas de acceso a las entidades públicas y como excepción de la regla general según el artículo 5 de la LMPE, por lo cual en esta misma línea si la confianza se pierde y concluye la relación laboral.

Frente a lo expuesto, podemos determinar algunas situaciones que establecen controversia normativa y que nos ayudan a repensar el camino correcto a seguir

3.1 Retiro de la confianza de madre gestante en el sector Público

En este escenario podemos comentar el EXP. N° 00932-2019-PA/TC LIMA, el

cual en su fundamento 51 establece la prohibición de despido o termino de la relacion laboral la madre en el trabajo independientemente en el régimen que se encuentre.

Lo antes indicado basado en el Convenio 183 de la OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad y la vigencia de la Ley N° 30709 la cual en el artículo 6 prohíbe el despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia. Sin embargo, la misma sentencia en su fundamento 65 aclara que si es posible que el empleador tenga motivos válidos y razonable para concluir la relación laboral incluso si la trabajadora se encuentra gestando.

En este sentido, no es valido el retiro de la confianza de una trabajadora en estado de gestación porque seria un acto discriminatorio por motivo de sexo al no poder expresar el empleador causa justa u objetiva que conlleve al término de la relación laboral. En este caso, también hay que indicar que el retiro de la confianza es de carácter subjetivo por parte del empleador, podria esta acción estar encubriendo o dando carta libre de actos abusivos o discriminatorios del empleador. Finalmente, se activa la garantía y protección de los derechos fundamentales de la persona sin importar el régimen laboral que se encuentre en base a nuestra norma Constitucional y los tratados internacionales los cuales ha ratificado nuestro Estado.

3.2 Retiro de la confianza en una relación de trabajo mixta en el sector Publico.

Al respecto la relación mixta procede cuando un trabajador es promovido a un cargo de confianza, pero su relación laboral inicio con labores comunes u ordinarias y por designación de su empleador lo ascendió a ocupar un cargo de confianza diferente a aquel que desde un inicio de la relación laboral tiene labores asignadas en un cargo de confianza.

En lo comentado por el TC en el Exp. 03501-2006-PA/TC en su fundamento 11 f), la perdida de la confianza son de naturaleza subjetiva por ende la pérdida del empleo para aquellos que desde el principio de sus labores hayan ejercicio el cargo de confianza, caso contrario a aquellos que fueron promocionados a este

nivel pero antes realizaron actividades comunes deberán de retornar a su labores iniciales , ello con el respeto de que no se produzca el abuso del derecho de acuerdo al artículo 103 de la Constitución Política con la excepción de la no existencia de falta grave.

Sin embargo, la contratación bajo del Dec. Leg. N° 276 no detalla ello, solo fue analizado por la jurisprudencia. De la misma manera, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional solo establece las diferencias en la aplicación del artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral para retiro de confianza con designación directa indicando que no tiene derecho a indemnización y que aquellos que fueron removidos de sus cargo de actividades comunes a cargo de confianza pueden optar por la reposición por la indemnización en caso que su empleado les impida retornar a su puesto de origen.

3.3 Posturas del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sobre el otorgar indemnización a trabajadores por el retiro de la confianza en el sector Publico.

Derecho de los trabajadores del Sector Público a recibir una indemnización por despido arbitrario:

Expediente N° 746-2003-AA/TC en su fundamento 03 el tribunal sentenció que el reclamo por reposición al puesto de jefe de la oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho genera indemnización en caso de despido arbitrario teniendo en cuenta que no se ha acreditado la calificación del cargo de la demandante para determinar si corresponde reposición o en todo caso por su cargo de confianza corresponde indemnización.

Expediente 0746-2003-AA/TC, el TC ha establecido que a quien ejerce un cargo de confianza no le corresponde la reposición sin perjuicio de accionar en la vía correspondiente. Así tambien en la misma sentencia se ha precisado que quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición sino la indemnización.

El retiro de la confianza de los trabajadores del Sector Público no vulnera ningún derecho constitucional por consecuencia no corresponde recibir indemnización: Expediente 03501-2006-PA/TC, trabajador del BCR con cargo de confianza reclama reposición y el TC resalta que el otorgamiento de la confianza es una situación especial de relación de trabajo, por ello el empleador, así como otorga la confianza la retira por consecuencia el término de la relación laboral es de naturaleza subjetiva que extingue el contrato de trabajo.

Expediente 1042-2007-PA/TC, basada en la demanda Proyecto Especial del Rio Cachi en donde el TC basado en la LMEP indicó que el cargo de confianza no tiene estabilidad laboral por consecuencia la extinción de la relación laboral no conlleva a pago de indemnización. Así también, el TC sostiene que cuando se designa a un cargo de confianza tal cargo conlleva a una responsabilidad directa con carácter temporal y no otorga estabilidad laboral. En ese sentido, el trabajador fue nombrado con cargo de confianza mediante resolución N° 018-06-GRA/PRES y se ha retirado tal designación, por lo tanto no ha existido despido arbitrario.

Expediente N° 501-96-AA/TC, en este proceso se reclamaba la reposición de trabajadora con cargo de confianza cuyo cargo era de asesora del despacho de alcaldía en la Municipalidad de Castilla, en este sentido el TC sostuvo que la trabajadora era funcionario de confianza por lo tanto no tenía la estabilidad laboral por lo tanto no existió despido arbitrario.

Expediente 01791.2010-AA/TC, demanda contra la Superintendencia Nacional de Registros Públicos- SUNARP en la cual el trabajador exige se le reincorpore al puesto de Gerente de Administración y Finanzas de la Zona Registral N° VII-Sede Huaraz, en este sentido el TC sostiene que el trabajador desempeña cargo de confianza y el término de la relación laboral no vulnera ningún derecho constitucional.

Luego de haber expuesto diversos pronunciamientos jurisprudenciales se evidencia que no existe un criterio uniforme con relación al otorgamiento de indemnización por el retiro de la confianza como causal del término de la relación laboral. Sin embargo, es necesario tomar una postura que debe ir reforzando con el tiempo la garantía y protección de los derechos fundamentales y que en

nuestro caso de análisis consideramos que el retiro de confianza por parte del Titular de la Entidad es potestad de este mismo en tanto general una relación especial en la cual el Titular-empleador la otorga y remueve bajo una naturaleza subjetiva en su decisión.

Conclusiones/recomendaciones

Luego de haber desarrollado tanto el concepto y requisitos que debe considerarse para calificar un trabajador de confianza, estamos ante la exigencia de cumplir con la normativa de acceso para laborar en el estado. Sin embargo, la LMEP trae consigo una variante que es “la libre designación y remoción del cargo de confianza” por parte del titular de la entidad que lo designó, agregando un concepto subjetivo o causa subjetiva que lo lleva a tal decisión, la cual no se le exige dar justificación alguna a diferencia de las causa objetiva que el empleador necesita justifica para dar termino a la relación laboral (relación ordinaria laboral) sin llegar al termino despido y por consecuencia el pago de la indemnización o pago por tal acción.

Esta situación de retiro de la designación de cargo de confianza podría afectar derechos constitucionales en el caso de trabajadores que tienen una protección especial por su propio estado de vulnerabilidad. Es decir, se puede generar una situación en la cual el empleador bajo una acción discrecional decida terminar la relación laboral por perdida de la confianza y en esta situación pueda encubrir actos que vulneren los derechos de libertad y no discriminación del trabajador. Sin embargo, cabe la posibilidad y es perfectamente posible que el empleador tenga razones válidas objetivas para concluir la relación laboral frente a causa grave objetiva

Finalmente, es muy riesgoso dejar carta libre al empleador en decidir el término de la relación laboral en esta situación laboral especial, ello basado en que las causas que lo lleva a tal decisión estén rodeadas de apetitos políticos o de conveniencia económica en la gestión. Así también, la norma publica no contempla caso en os cuales por ningún motivo se debe cortar la relación laboral de un trabajador (caso madre gestante).

Por ello, considero necesario que mediante un contrato de trabajo libre y voluntario de las partes se estipule ciertas prohibiciones que apartándose de la norma pública de contratación no deben darse, por considerarse actos que vulneran los derechos fundamentales de las personas plasmados en nuestra Constitución Política y respaldado en los pactos internacionales sobre los derechos fundamentales de la persona basado en libertad y vida digna.

Bibliografía

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *Informe Legal N° 418-2012-SERVIR/ GG-OAJ*. <https://www.yumpu.com/es/document/read/48260099/informe-legal-0418-2012-servir-gg-oaj>

Barajas Montes de Oca, S. (1992). *El contrato de trabajo*. México.

Corte Superior de Justicia de Lima (2021). *Sentencia de vista del Expediente N° 3066-2018*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Expediente-3066-2018-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2019). *Casación Laboral N° 14758-2017*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casaci%C3%B3n-Laboral-14758-2017-Lambayeque-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2019). *Casación Laboral N° 24222-2017*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/02/Cas.-Lab.-24222-2017-Lima-Norte-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2019). *Casación Laboral N° 25643-2017*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas-25643-2017-Arequipa-confianza-despido-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2016). *Casación Laboral N° 18450-2050*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2016). *Casación N° 3106-2016*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Cas.-Lab.-3106-2016-Lima-LP.pdf?_gl=1*xaqvz3*_ga*MTc1ODE2NTc1MS4xNjgyNTY2MjEx*_ga_CQZX6GD3LM*MTY4ODU5Nzc3Mi45LjEuMTY4ODU5Nzc3Mi4wLjAuMA..

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2012). *Casación N°874-2010*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/359ad6804f9c4687920cd67aff04da0f/CAS+874-2010.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=359ad6804f9c4687920cd67aff04da0f>

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2018). *Casación Laboral N° 4396-2017*. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casacion-Laboral-4396-2017-Lima-Legis.pe_.pdf

Corte Superior de Justicia de Puno (2018). *Sentencia de vista del Expediente N° 00093-2018-0-2101-SP-CI-01*

Constitución Política del Perú [Const.]. Art. 2,23,27, (29 de diciembre de 1993). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 2 de mayo de 1948.

Decreto Legislativo N° 1023. Reglamento de la Ley N° 29889, Ley que modifica el artículo 11 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud (20 de junio de 2008).

Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (24 de marzo 1984).

Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo (28 de enero 1996).

Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Reglamento de la Carrera Administrativa (18 de enero de 1990).

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral (27 de marzo de 1997).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 043-2004-PCM. Aprueban lineamiento para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de las Entidades de la Administración Pública (18 de junio de 2004).
http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_ds043-2004.pdf

Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (24 de marzo de 1984).
<https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.

Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público (19 febrero de 2004).

Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil (02 julio de 2013).

Ley N° 24041. Los Servidores Públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenga más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 (27 de diciembre de 1984).

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24041.pdf>

Ley N° 27594. Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos (13 de diciembre de 2001).

Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades (27 de mayo de 2003).

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publica/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Montoya, A. (1998). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 158, 1982.

Organización Internacional del Trabajo, Recomendación N° 198, 2006.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 111, 1958.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 183, 2000.

Organización de las Naciones Unidas, Convención on the Elimination of All forms of Discrimination against Women (CEDAW), 18 de diciembre de 1979.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 095, 1952.

Organización de los Estados Americanos, Protocolo de San Salvador, 17 de noviembre de 1988.

Real Academia Española. (s.f.). Confianza. En *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).

Servir, 2010, Informe Legal N° 487-2020-servir/GG-OAJ

Servir, (2010), Informe Legal N° 487-2010-SERVIR/GC-0AJ.

Servir (2012), Informe Legal N°418-2012-SERVIR/GG-OAJ.

Servir (2019), Informe Técnico N°1475-2019-SERVIR/GPGSC.

Servir (2018), Informe Técnico N° 272-2018-SERVIR/GPGSC.

Servir (2022), Informe Técnico N°1005-2022-SERVIR/GPGSC.

Servir (2018), Informe Técnico N°676-2018-SERVIR/GPGSC.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [07 julio del 2023].

<https://www.rae.es/desen/confianza>

Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico práctico. *Gaceta Jurídica*, 450-451.

Tribunal Constitucional (2011). *Sentencia del Expediente N° 00575-2011-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00575-2011-AA.html>

Tribunal Constitucional (2018). *Sentencia del Expediente N° 02296-2015-PA/TC*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Expediente-02296-2015-PA-TC-Cusco-LP.pdf>

Tribunal Constitucional (2007). *Sentencia del Expediente N° 03501-2006-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

Tribunal Constitucional (2022). *Sentencia del Expediente N° 2748-2021-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02748-2021-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2000). *Sentencia del Expediente N° 991-2000-AA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2001/00991-2000-AA.html>

Tribunal Constitucional (2011). *Sentencia del Expediente N° 0575-2011-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00575-2011-AA.html>

Tribunal Constitucional (2008). *Sentencia del Expediente N° 05652-2007-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2005). *Sentencia del Expediente N° 0206-2005-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2021). *Sentencia del Expediente N° 932-2019-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00932-2019-AA.pdf>

