



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El retiro de confianza como causal de despido arbitrario en los  
servidores y funcionarios públicos, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

**AUTORA:**

Rojas Osorio, Lizeth Estrella (ORCID 0000-0002-0819-7608)

**ASESOR:**

Dr. Ludeña González, Gerardo Francisco (ORCID 0000-0003-4433-9471)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho laboral

LIMA - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA:**

Dedicado a Dios por permitirme a nunca decaer, a mis padres quienes siempre estuvieron conmigo con su paciencia y esfuerzo, quienes me permitieron llegar a cumplir un sueño más y nunca desconfiaron de mí.

A mis hermanas por su apoyo incondicional y cariño, por siempre estar ahí mientras tenía malos momentos para luego levantarme. A mis abuelitos que a través de oraciones siempre los he tenido presente, a mi familia en general por sus palabras de aliento.

## **AGRADECIMIENTO:**

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesor el Dr. Gerardo Ludeña, quien con sus conocimientos y apoyo me guio a través de cada una de las etapas de este informe para alcanzar los resultados que buscaba.

Nuevamente deseo mencionar a cada miembro de mi familia porque sin ellos todo esto no sería posible, ya que me brindaron fortaleza cada día.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros y amigos, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían.

Muchas gracias a todos.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	17
3.3. Escenario de estudio	19
3.4. Participantes	19
3.4.1. Caracterización de sujetos	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5.1. Entrevistas	21
3.5.2. Guía de entrevistas	22
3.5.3. Análisis documental y jurisprudencial	22
3.5.4. Mapeamiento	22
3.5.5. Muestra y criterios de selección	23
3.6. Procedimiento	23
3.7. Rigor científico	23
3.8. Método de análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1. Análisis e interpretación de las entrevistas	27
4.2. Proceso de triangulación de datos en relación con los criterios seleccionados de las categorías y sub categorías	32
4.3. Discusión y análisis de constructos	39
4.3.1. Constructo 1	39
4.3.2. Constructo 2	40
4.3.3. Constructo 3	41
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorización	17
Tabla 2. Categorización Subcategoría Ítems	18
Tabla 3. Participantes	20
Tabla 4. Validación de instrumentos	24
Tabla 5. Criterios respecto al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en el trabajador de confianza, 2019	27
Tabla 6. Criterios sobre la protección del trabajador de confianza frente al despido arbitrario y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado	28
Tabla 7. Criterios jurisprudenciales sobre el retiro de confianza como forma de despido arbitrario a los trabajadores de confianza del sector público	29
Tabla 8. Criterios al derecho de otorgarle el derecho de pago de la indemnización correspondiente por el despido arbitrario realizado al trabajador de confianza del sector público	30
Tabla 9. Análisis e interpretación de técnicas	32
Tabla 10. Matriz de Entrevista - E1	64
Tabla 11. Matriz de Entrevista - E2	65
Tabla 12. Matriz de Entrevista - E3	68
Tabla 13. Matriz de Entrevista - E4	69
Tabla 14. Matriz de Entrevista - E5	71
Tabla 15. Matriz de Entrevista - E6	72
Tabla 16. Matriz de categorización	76
Tabla 17. Clasificador de gastos	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Triangulación de entrevistas de expertos	74
Figura 2. Triangulación de análisis documental	75

## RESUMEN

El presente informe, está basado en una investigación cualitativa donde se analizará y establecerá una posición sobre el despido injustificado como un estándar para la protección de los derechos de los trabajadores de confianza que finalmente se logra retirar la confianza para hacer una recomendación para que nuestro sistema legal pueda considerar conclusiones en estos casos, igualmente respetar los derechos del trabajador y su empleador.

Es por medio de estas categorías emitidas, se provisionó una problemática bastante preocupante dentro del sector estatal, y es así como se tiene en particular los casos a estudiar, las cuales son el Exp. N° 03252-2011-PA/TC y el Exp. N° 03926-2007-PAITC, por lo que como objetivo general se planteó identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019.

La metodología utilizada se ha basado en la recolección de datos, tanto como las entrevistas realizadas a servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Acochaca, así como a especialistas legales de derecho laboral y en gestión pública y la guía de análisis documental recabada durante todo el proceso de proyección del presente informe, para lo cual se ha podido apreciar que el retiro de confianza sí podría considerarse como causa justa de despido arbitrario y esto conllevaría tras alguna falta grave realizada por el trabajador hacia la entidad pública donde se le contrató por sus habilidades y experiencias.

**Palabras claves:** *retiro de confianza, trabajador de confianza, despido arbitrario, sector público*

## ABSTRACT

This report is based on a qualitative research where a position on unjustified dismissal will be analyzed and established as a standard for the protection of the rights of trusted workers, which finally manages to withdraw trust to make a recommendation for our system legal can consider conclusions in these cases, also respect the rights of the worker and his employer.

It is by means of these categories issued, a very worrying problem was provided within the state sector, and this is how we have in particular the cases to study, which are Exp. N ° 03252-2011-PA/TC and Exp. N ° 03926-2007-PA/TC, so as a general objective it was proposed to identify the criteria that exist in relation to the withdrawal of trust as a cause of arbitrary dismissal in public servants and officials, 2019.

The methodology used has been based on data collection, as well as interviews with public servants of the Municipalidad Distrital de Acochaca, as well as legal specialists in labor law and public management, and the document analysis guide collected throughout the process. of projection of this report, for which it has been seen that the withdrawal of trust could be considered as just cause of arbitrary dismissal and this would entail after some serious fault committed by the worker towards the public entity where he was hired for his skills experiences.

**Keywords:** *withdrawal of trust, trust worker, arbitrary dismissal, public sector*

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una necesidad del ser humano para poder acceder a sus necesidades humanas, y para ello es necesario el uso de toda actividad física como mental. Por ende, el ser humano, que vendría a ser el trabajador, todo aquel que presta servicios y que estos son retribuidos por otra persona o entidad, a la cual el trabajador se encuentra subordinado.

Tras todo ello, se recoge la definición de trabajador de confianza donde el Tribunal Constitucional se ha ido refiriendo respecto al tema de que los trabajadores de confianza, al momento de ser despedidos por motivos de retiro de esta confianza vendrían a no tener ningún derecho a su restitución en su área laboral, sino por el contrario, solo al pago de una compensación por el despido injustificado realizado, y ahora bien, la legislación nacional cuida la protección contra el despido arbitrario cuando ya se ha culminado el periodo de prueba. Esta disposición está expuesta en el art. 27 de la Constitución del Perú donde indica que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Sin embargo, como esta materia ha venido siendo tan polémica durante mucho tiempo se ha estado desbordando muchas opiniones y estudios respecto a si el trabajador de confianza debería ser, correctamente, indemnizado por ser despedido arbitrariamente o si este debería optar por la reincorporación a su puesto de trabajo. Con respecto, es necesario señalar, que el concepto “trabajador de confianza” es usado y reconocido en el numeral 2 del artículo 4º de la Ley N° 28175 y no solo en el sector privado a través del artículo 43º de la LPCL.

A través de la historia y avances de los derechos laborales, es la misma jurisprudencia la que aporta en darle un estudio mejor tratado a los trabajadores con esta característica personal, la cual es la de confianza, así sea del sector público o privado, ella ha estado presente para poder salvaguardar a los trabajadores en relación a su estabilidad laboral que conlleve un proceso laboral como el de despido arbitrario. Y es así, como el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional en el año 2018, concuerdan en que “en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas la designación establecida en el artículo 43º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulado por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección”.

El trabajador de confianza al tener esta peculiar característica no se aleja del marco legal natural de todo trabajador, es decir este trabajador no pierde todo derecho que se le involucra al momento de celebrar un contrato con su empleador, sino por el contrario se le agrega el grado superior de confianza que existe entre el empleador y trabajador, por lo que se logra mantener una relación especial entre ambas partes.

Por lo tanto, una realidad problemática, que por el momento aún se encuentra en discusión en la vía judicial laboral, es sobre la controversial valoración del derecho que obtienen los trabajadores de confianza ante el despido arbitrario y si una causa principal será el retiro de confianza y tras ello, si los trabajadores de confianza merecen o no ser indemnizados tras el despido arbitrario a la cual fueron sometidos.

Es por medio de estas categorías emitidas, se provisionó una problemática bastante preocupante dentro del sector estatal, y es así como se tiene en particular el caso de un demandante que a través del Tribunal Constitucional solicitaba que se declare inaplicable la Resolución Administrativa N° 189-2011-P/PJ, donde indica que se da por concluida la designación del cargo de confianza de Jefe de la Oficina de Administración de la CSJ de Puno; y que, por consiguiente, se le reincorpore en el cargo y nivel de Administrador de la CSJ de Puno, esto debido a que indican que no es un funcionario de confianza ya que ingresó a la entidad demandada a través de un concurso público convocada para ocupar la plaza mencionada.

O como el caso precedente y controversial donde en Essalud se abrió la caja de pandora que ponía al descubierto este mal accionar, siendo uno de los más mediáticos el caso Barrios Ipenza (Salcedo, 2010), dado que salió a la luz un informe en el cual se señalaba que Fernando Barrios Ipenza (Presidente Ejecutivo de EsSalud entre 2006 – 2010) había cobrado un monto aproximado de noventa

mil nuevos soles por concepto de indemnización por despido arbitrario, tras haber pasado a una cartera ministerial. (Díaz, 2016, pp. 13-14)

Es por ello que, la investigación con enfoque cualitativo que se expone, trata de analizar y establecer una posición sobre el despido injustificado como un estándar para la protección de los derechos de los trabajadores de confianza que finalmente se logra retirar la confianza para hacer una recomendación para que nuestro sistema legal pueda considerar conclusiones en estos casos, igualmente respetar los derechos del trabajador y su empleador.

Justificando el tema de investigación este ostenta de un valor teórico-jurídico ya que somete a crítica la regulación con relación a las posiciones sobre el despido arbitrario y su protección como derecho de los trabajadores de confianza culminados por el “retiro de confianza” en el sector público.

Para lograr los objetivos de la presente, se usará libros de metodología de la investigación, el manual de referencias de Estilo APA, técnicas de recolección de datos como las entrevistas, que me permitirá conocer con mayor profundidad la problemática, también se realizará análisis de la fuente documental y jurisprudencial.

El problema general proyectado en la investigación con enfoque cualitativo incluye indicar una pregunta de referencia que determine el Estado de la pregunta, y es:

¿Qué criterios existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019?

De ello se colige problemas específicos necesarios de dilucidar y ellos son:

¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza? y,

¿El retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente?

La investigación en presentación, tras el marco planteado, queda precisamente acreditada dado a que se refiere de un conflicto de criterios de interpretación jurídica que se presenta en razón a la aplicación del despido arbitrario y su protección como derecho de los trabajadores de confianza culminados por el retiro de confianza en el sector público.

El objetivo general, está explícitamente determinado en base al problema general y consiste en:

Identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019.

Tras ello se deduce que encontramos objetivos específicos derivados en el orden lógico de los problemas identificados necesarios de dilucidar y ellos son:

Determinar prerrogativas en el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza y,

Examinar si el retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente.

## II. MARCO TEÓRICO

El retiro de confianza a los trabajadores de confianza, propiamente, ha sido estudiado por la doctrina peruana, sin embargo, hasta el momento no se ha investigado respecto al sector público, normalmente todas las investigaciones encontradas las tratan de manera diferencial con el sector privado, pero no profundamente tratadas. De esos pocos estudios se evidencian en revistas, libros o tesis que tratan detalladamente esta problemática.

Ante el poco trato del tema en trabajos nacionales, la construcción teórica que permita fundamentar la controversial valoración del derecho que obtienen los trabajadores de confianza ante el despido arbitrario y si una causa principal será el retiro de confianza estará basado en tesis e investigaciones nacionales como internacionales, esto para poder generar una comparación y buscar las diferencias o similitudes de este tema ante la doctrina internacional.

Como antecedentes, la primera investigación que se encontró a través del estudio es la de Farfán (2015) en “Sobre la diferencia del concepto de cargo de confianza en el sector privado y en el sector público: apuntes respecto de la procedencia de indemnización por cese o despido”, Ius Et Veritas, Lima, donde señala que en el asunto de los empleadores en el sector público no deleitan de mayor estabilidad laboral que se permita la confianza que en ellos tienen los superiores jerárquicos. Por lo tanto, la pérdida de confianza resultó ser un motivo legal para despedir a trabajadores de esta misma condición, por tal motivo no equivaldría a una indemnización. (pp. 306-319)

Díaz (2016) señala que, al colaborador de confianza del sector público, al que se le retiró la confianza por parte de la entidad pública, al ser indemnizado por despido arbitrario, se señala que es fraude en materia laboral (p. 187)

Por otro lado, Morón (2017) en “La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado” se tiene que, según la Constitución, los trabajadores de confianza en el sector público no se hallan en el trayecto administrativo, por lo que la estabilidad de su trabajo obedecerá el grado de confianza entre el trabajador y el funcionario que lo asignó (p.17)

Recogiendo toda la información se obtiene que los anteriores autores concuerdan en que los trabajadores de confianza del sector público al habersele retirado la confianza no les corresponderían la indemnización ni la reincorporación a sus labores, esto porque se caería en fraude en materia laboral, y además que no se debe olvidar que estos trabajadores son ingresados por el nivel de confianza que se halla entre empleador y trabajador, agregando esto a sus grados de estudio.

No obstante, en sus estudios no se refirió en relación a si el retiro de confianza correspondería ser una causal de despido arbitrario, esperando a que ello se trate o pronuncie en las investigaciones internacionales.

Continuando con las referencias encontradas, tras el estudio, se procederá a informar los antecedentes internacionales que guardan alguna vinculación con el proyecto en el que se trabaja.

Y es así como tenemos a Solís (2002) en “El trabajador de confianza y su situación laboral” donde nos comenta entre sus conclusiones que los trabajadores de confianza en México son “presa fácil”, ya que tienen ciertas restricciones e injusticias que se aplican en su contra; tras ello, siempre deben imperar las situaciones laborales que más le beneficien al trabajador, indica que se habla de una estabilidad relativa, de los trabajadores de confianza, ya que el nuevo presidente dispondrá de esos trabajadores como él considere pertinente ya sea reafirmandolos en su puesto o removiéndolos a otro en su lugar o en su defecto cuando exista una razón eficaz de pérdida de la confianza (p. 84)

Por otro lado, Rodríguez (2003) expone la omisión a la paga de una compensación como derecho tras el despido injustificado dado por el Estado a los empleados de confianza. Asimismo, indica que, en estos tiempos actuales, en la realidad jurídica, esta clase de trabajadores se convierten en capaces de ser despedidos de su trabajo y terminar sin su derecho al pago de una compensación que les corresponda. (p. 75)

Muy por el contrario, Rivas (2008) en “Análisis jurídico de la falta de una regulación específica del sujeto de trabajo denominado trabajador de confianza en la legislación guatemalteca” donde nos relata que el trabajador de confianza, no se halla reglamentado en el Código de Trabajo de Guatemala y que la única alusión

es en el art. 351 que en realidad solo se refiere a puestos de confianza. Además, después de esta omisión en el Código, los sujetos de trabajo que realmente ocupan un puesto de confianza en la práctica enfrentan una desventaja conceptual en comparación con otros empleados (p. 75)

Como conclusión, se obtiene tras las investigaciones referenciadas, la relación con el presente tema en investigación, ya que en ellos se desarrollan importantes conceptos referidos a la naturaleza jurídica.

Las bases teóricas del presente trabajo están organizadas en base a los datos recogidos y adaptados en las categorías y sub categorías. Así nos señala Arias (2013) que las bases teóricas tratan el desarrollo de los aspectos generales de un tema en específico, ella está comprendida a base de conjuntos de nociones y proposiciones que juntas componen un enfoque determinado con el fin de explicar el fenómeno o problema planteado (p. 50). Entonces se podría entender que las bases teóricas nos sirven para poder reforzar y sustentar la investigación que se planea en el trabajo presente.

El presente texto expondrá la controversial valoración del derecho que obtienen los trabajadores de confianza ante el despido arbitrario y si una causa principal será el retiro de confianza y tras ello, si los trabajadores de confianza merecen o no ser indemnizados tras el despido arbitrario a la cual fueron sometidos, por lo que se logró rescatar como objetivo principal el de identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos con cargos de confianza.

Por tal motivo, las teorías ligadas a este tema, se definen como aquellos conceptos que contribuyen a dar otro punto de vista de forma general basados en trabajos empíricos las mismas que son tomados como referencias. En este punto corresponde el analizar y desarrollar los conceptos más relevantes relacionados a la presente investigación, para esto recurriré a investigaciones previas de otros autores y así poder dar un análisis crítico con respecto a este tema.

Analizando las categorías de estudio, en palabras de Ulloa (2011) indica que el término de trabajador de confianza apareció en el año 1991 con la publicación de la Ley de Fomento del Empleo (DL. 728), ya que las normas precedentes a esta

y que regulaban la estabilidad laboral no consideraban a esta categoría de trabajadores, siendo así que la Ley N° 24514 fue la única que definió a los trabajadores de confianza y lo realizó para poder excluirlos de la posibilidad de obtener su reposición ante un despido arbitrario. (p. 4)

Por su parte De Buen señala que un trabajador de confianza “no es un trabajo especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que este desempeña” (2000, p. 14)

Asimismo, Dolorier (2011) indica que en realidad todo empleador tiene el dominio de poder realizar la elección de su empleado como lo considere conveniente, por lo que estos trabajadores pueden ser escogidos o retirados de manera libre, así como calificarlos como un trabajador con cargo de confianza y revocarles de esta. (p. 294)

La Ley del Servicio Civil en su artículo 3° considera al servidor de confianza como aquel personal directo e inmediato de los servidores públicos y cuya permanencia en la administración pública está determinada y condicionada a la persona que la designó por el motivo de la confianza.

“La confianza del empleado en la organización es un constructo multidimensional de base cognitiva, es decir, es el conjunto de creencias del empleado sobre los componentes éticos de la organización, la competencia organizacional y el uso limitado del oportunismo en sus relaciones” (lanaguivara, 2011)

En este sentido, un empleado de confianza se refiere a una persona que ha recibido el encargo de un empleador. Debido a su capacidad, honor e integridad, tiene la capacidad de realizar estas tareas o espera realizarlas de forma pactada (artículo 43° de la Ley de Fomento del Empleo)

Sin embargo, se debe aclarar sobre el uso de los términos “trabajador de confianza” y “empleado de confianza”, esto ya que, en el sector público, ámbito de tema de estudio, se emplea el término de empleado de confianza al mismo concepto del trabajador de confianza del sector privado. Si bien ambos conceptos sostienen la misma definición, no quiere decir que son dados en práctica de la misma manera, por ello en el numeral 2 del art. 4° de la Ley N° 28175 define al

empleado de confianza como “aquel ocupante con cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público”.

“La confianza es un aspecto importante de este proceso y puede influir en la eficacia y desempeño de la organización. Así, este estudio tuvo como objetivo verificar el poder de predicción de la percepción de los valores organizacionales y la calidad de vida en el trabajo (QWL) sobre la confianza del empleado en la organización” (Silva & Oliveira, 2017, p. 10)

Respecto a los trabajadores de confianza, Puntriano considera que estos tras las funciones y labores que realizan tienen una cierta peculiaridad (2010, pp.15-18).

En la Ley del Servicio Civil se señala que el “funcionario público de libre designación y remoción es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa”

Se encontró alguna evidencia de que la tasa de rotación de empleados de confianza en el gobierno federal brasileño se ve directamente afectada por el cambio en el liderazgo ejecutivo, aunque esto está lejos de explicar el fenómeno en su conjunto. Se señala que es necesario tener en cuenta varios factores, como la experiencia de la política del empleado (medida en horas de servicio público) y la ocupación de estos puestos por parte de empleados profesionales, para comprender por qué algunos empleados aún pueden mantener sus puestos durante este período, mientras que otros son degradados. (Praca, Freitas y Hoepers, 2012, p. 106)

De manera similar, debe notarse que la Ley N° 28175 debe ser obedecida por todos aquellos que brindan servicios al Estado. Cabe señalar que los efectivos de las organizaciones estatales (ministros, alcaldes, presidente de la junta directiva, etc.) no se consideran empleados de confianza, sino funcionarios públicos.

“Entre las principales ventajas de las relaciones basadas en la confianza, existe una menor necesidad de control y una mayor estabilidad de las relaciones, así como la cooperación espontánea entre los involucrados en una relación. Los beneficios derivados de la confianza justifican la necesidad de conocer los aspectos

que favorecen su aparición” (Batista & Oliveira, 2012, p. 250)

La pérdida de confianza o el retiro de esta, normalmente, es el motivo por el que se rompe una relación laboral, así lo considera Valdivia, agregando además que debemos saber que para que una persona ingrese o acceda a la administración pública esta logra a través de los concursos públicos, sin embargo, es de bien saber que esta característica es de excepción de los empleados calificados como trabajador de confianza (2012, E16).

Por esta razón, se recalcaría al decir que la característica principal que posee este trabajador será la confianza que le brindan sus superiores y más si hablamos de un trabajador del sector público ya que este cumplirá roles mayores, la cual es el bienestar del país, y esto se logrará con trabajadores capacitados y preparados, pero sobre todo de su absoluta confianza.

Por lo tanto, se puede apreciar que, a diferencia de los trabajadores de confianza en el sector privado, estos trabajadores tienen una característica de confianza en que pueden ser nombrados sin pasar por un proceso de selección previa.

Farfán, sustenta que: “por la misma razón, si esa confianza se pierde, este será suficiente motivo para cesar al trabajador. En otras palabras, así como existe una libre designación de esta clase de trabajadores, también se entiende que su remoción deba ser tan libre como cuando la confianza ya no existe más”. (2015, p. 314)

Con palabras de Valderrama se diría que el trabajador de confianza es todo aquel que asumirá con cumplir toda función encargada de forma directa por el empleador, ya que este último lo tuvo en cuenta debido a su capacidad, honorabilidad y rectitud (2013, pp. 45-52).

Danos (2008) (citado en Díaz) define a los funcionarios de la posterior manera: “Son aquellos que desempeñan cargos de confianza técnicos o políticos y gozan de la confianza directa del funcionario público quien lo designó. Precisamente se encuentran en el entorno del funcionario público que los designa o remueve libremente y no deberían exceder del 5% del personal de la entidad.” (2016, p. 105)

En modo de conclusión, se puede decir que, para los empleados de confianza en el sector público, se debe señalar que, según la Constitución, estos trabajadores no están incluidos en la profesión administrativa, esta es la razón por la cual la estabilidad de su trabajo tendrá sentido del grado de confianza que exista entre el trabajador y el funcionario que lo nombró.

Como segunda categoría, cabe explicitar que durante el transcurso del marco teórico se ha podido apreciar la falta de protección estable hacia los trabajadores de confianza, ya sea del sector público como privado, es así como se advierte que en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no se podrá encontrar normas específicas en las que se referirán de la extinción de la relación laboral del trabajador de confianza, y todo ello por el motivo de que las normas se limitan a aceptar el derecho del trabajador despedido injustificadamente y posteriormente a obtener un pago indemnizatorio. Es así como bajo los criterios del Tribunal Constitucional y de la ley vigente es que se determina que el pago de la indemnización es la única forma de reparar los trabajadores de confianza.

Retirar la confianza no se puede establecer como una causa autónoma, pero como la decisión unilateral es del empleador, nos enfrentaremos a un despido arbitrario.

La Corte Suprema al respecto ha señalado que “el retiro de confianza de un trabajador de dirección constituye despido, pese a que se trata de un derecho del empleador previsto en el artículo nueve del D.S. N° 003-97-TR, éste afecta la estabilidad relativa que tienen los trabajadores de esta categoría, lo cual tiene como efecto el pago de la indemnización correspondiente” (Dolorier Torres & Villaseca Hernández, 2011)

Con base en lo anterior, es muy claro que nuestra legislación laboral legal reconoce que los trabajadores de confianza tienen una protección adecuada contra el despido arbitrario. Esto no solo tiene importancia jurisprudencial, sino que también tiene respaldo constitucional.

El art. 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona los motivos de la terminación del contrato laboral en detalle, lo que no incluye es ningún supuesto de retiro de confianza.

Farfán considera que “la pérdida de confianza en este caso se presenta como una causa suficientemente válida para cesar a un trabajador de esta naturaleza, de modo que no puede corresponderle una indemnización”. Estos trabajadores no pasan por una selección previa, ya que son escogidos libremente (2015, p. 319)

Se debe tener en cuenta que tras el despido de un trabajador de confianza se debe a una falta leve o grave o simplemente que, si se ha cometido en regulares situaciones, por lo que su despido dependería mucho de la razón o el motivo del despido, pero no de la función o rango del empleado.

Si una persona perdiera su trabajo debido a un despido arbitrario es un asunto de preocupación social porque afecta a la naturaleza de la justicia y el derecho del individuo a no ser tratado de manera arbitraria y opresiva. Es así como se maneja el despido arbitrario en Australia, donde indican que: “el “despido injusto” se refiere a la terminación del servicio de un empleado sin que el empleador ejerza la debida atención al derecho del trabajador a la justicia procesal. Dicha terminación también se produce cuando un despido refleja una aplicación desproporcionada de la prerrogativa del empleador de poner fin a la relación laboral” (Kim, 2015, p. 148)

Entonces se diría que este trabajador puede ser cesado de su cargo en la entidad, arbitrariamente, siempre y cuando sea acusado por una razón válida y probada.

En ese sentido, se puede entender (Toyama y Merzthal, 2014) que los empleadores les brindan el apoyo especial a los trabajadores con cargos de confianza, puesto que las funciones que desempeñan son de alta dirección, gobierno o consejo (pp. 81-96)

Al respecto, Arce indica que “el retiro de confianza es un motivo con una fuerte dosis de subjetividad que sin duda agravia el derecho al trabajo y el principio de tipicidad en el despido, al no estar el retiro de confianza tipificado como causa justa en la LPCL” (2015)

Como estudio de caso, debe considerarse lo señalado por el Tribunal Constitucional en la cual ratifica en su sentencia del 24 de octubre del 2011 (Exp. N° 03252-2011-PA/TC) que el empleador debe revisar la calificación de confianza

que cede a un empleado y que se acredita tras la prueba actuada, es decir, "si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza [...], estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él" (p. 3)

Así también como se señala en el Exp. N° 03926-2007-PA/TC donde la demandante, la Sra. María Elizabeth Santisteban Castillo, interpuso demanda de amparo en contra de SEDAPAL por haber sido despedida tras haber cesado sus labores tras haberse retirado la confianza. La recurrente manifiesta haber ingresado a laborar a la entidad bajo contrato individual de trabajo por servicio para ejecutar la función de Jefe del Equipo de Planeamiento y Adquisición de Bienes de la Gerencia de Logística y Servicios y que tras ello su contrato cambio a uno de plazo indeterminado.

Como se evidencia de las sentencias citadas, el Tribunal Constitucional efectúa una diferencia entre un trabajador que desde el inicio de su relación laboral ocupa un puesto de confianza y un trabajador promovido, y sobre la base de esta diferencia distingue las consecuencias que acarrea el despido por retiro de confianza, sin desarrollar un mayor fundamento sobre el particular, lo cual resulta discriminatorio (Puntriano, 2008, pp. 293-317).

Ulloa (2011, p. 198) considera que con la pérdida de la confianza no se podría determinar la culminación del contrato laboral, en caso de los trabajadores que aceptaron un puesto de confianza ya habiendo tenido un cargo común dentro de la entidad.

De conformidad con el Art. 31° del DL. N° 728 el trabajador no podrá ser cesado por causa vinculada a su conducta o capacidad de este por parte del empleador, sin previamente "otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan"

Confirma en su sentencia, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 3501-2006 que: "El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un

cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho”

Con respecto a lo anterior, considerando que la pérdida de confianza es una razón subjetiva sin fundamento legal, es imposible que los gerentes o empleados de confianza pierdan el derecho de solicitar la reposición a través de vía judicial. Se podría entender que el personal de dirección podría no ser repuesto debido a su posición privilegiada que ocupa en la empresa, situación que no ocurre necesariamente con personal de confianza, quien válidamente puede solicitar la reposición o indemnización, según sea el caso. (Campos, 2008)

Con respecto al marco conceptual se afirma que los empleados de confianza, según el numeral 2 de art. 4° de la Ley N.º 28175: “Es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad [...]”

Es decir, el empleado de confianza es todo trabajador que ingresa a alguna entidad pública, por medio de un vínculo que está en base a la confianza y tras ello contactar de forma directa a su empleador. Sin embargo, como se señala líneas arriba, este trabajador laborara en contacto directo y personal, y a parte deben contar con estudios académicos en las áreas designadas.

Posteriormente, retirar esta confianza a los trabajadores de esta categoría corresponde a un cese laboral bajo el Art. 9º del TUO de la LPCL, ya que esto afectará la relativa estabilidad de los trabajadores. Esta categoría tendrá el efecto de pagar la compensación correspondiente.

### **III. METODOLOGÍA**

El enfoque cualitativo guiado por campos importantes o temas de investigación, en un entorno habitual, vendría a ser según Hernández (2014) todo enfoque donde se optará por la exploración en poder entender los fenómenos de los que participan (p. 358). Es por ello, que el estudio que se llevó a cabo se ejecutó por medio del enfoque cualitativo con el fin de usar técnicas e instrumentos como una entrevista y poder discutir y analizar el tema en investigación.

Es así como en el enfoque cualitativo se podría aplicar variedad de métodos de investigación, esto para poder utilizarlos y sacar conclusiones para apoyar la teoría o hipótesis estudiada.

Por esta razón, el estudio que se presentó comprende de tres métodos en las cuales se basará la investigación, estas se relacionan entre sí para obtener un resultado óptimo. Se utilizó una aproximación fenomenológica para lograr que los investigadores logren darle reconocimiento a la naturaleza de la costumbre del ser humano (Creswell, 2003, p. 15), también se ofreció una interpretación jurídica donde se brindó un acceso a la realidad jurídica por medio de operaciones presididas por las normas legales (Rodríguez, 1999, pp. 41-42), y finalmente, se usó un método naturalista al tema en estudio, donde se incluyó una recopilación de información relacionado al estudio en general.

En pocas palabras se indica que el enfoque cualitativo a usar requirió de información detallada y se observó el comportamiento del público objetivo, por lo que el producto obligatorio es ser descriptivo.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El diseño de este estudio tiene sus raíces en el estudio de casos. Ahora bien, al buscarse una definición sobre lo que es un diseño de investigación se encontró un sin número de definiciones con el denominador común que es una estrategia que aplica en un proceso de investigación para alcanzar los objetivos planteados.

Respecto al estudio de caso, se podría decir que se designó este diseño para hallar mayor indagación en casos y estos analizarlos de manera exhaustiva y

llegando a encontrar la máxima profundidad del problema en la vida real (Arias, 2011, pp. 32-33)

Con respecto al tipo de investigación se trata del tipo básica donde a través de la búsqueda de información se logró aclarar los problemas específicos en la realidad problemática, así como lo dice Pacheco y Cruz que su finalidad es de diseñar conocimiento para aclarar la realidad del día a día (2006, pp. 43-44), todo esto porque se trata de llegar a obtener como producto resultados favorables para la investigación y lograr demostrar la realidad problemática (Rodríguez, 2005, p. 22), este fin se obtuvo con el apoyo de la doctrina, la revisión en la jurisprudencia, artículos científicos, etc. todo esto con el propósito de formular hipótesis y resultados como opciones de empleo de la ley.

Pacheco y Cruz (2006) consideran parecido respecto a la investigación básica indicando que esta busca indagar y exponer las realidades naturales y sociales, y hacer una o más hipótesis sobre este eje (p. 81). Por lo tanto, el tipo y diseño en una investigación son relevantes para la exploración jurídica, ya que señalará el ambiente, contenido y la línea de procesos por la que pasaran metodológicamente.

Esto nos dice que la investigación básica también se le llama investigación teórica, fundamental o investigación pura. El propósito de este tipo de investigación es contribuir con un cúmulo de teorías científicas que pueden no producir inmediatamente una utilidad práctica. Específicamente, dicha investigación tiene como objetivo obtener información del contexto, expandiendo así el conocimiento científico y teórico, y descubriendo leyes y principios (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 164).

La investigación a presentar se encuentra de forma detallada, descriptiva exploratoria, ya que a través de la triangulación de datos se explicó la realidad problemática (Denzin, 2014, p. 54)

Lo que se concluye es que se recolectó datos ya sea bibliográficos como jurisprudenciales a través de instrumentos de recolección y así lograr alegar el problema expuesto.

### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Kerlinger calificó a esta sección de la investigación indicando que el análisis de datos es la parte antecedente para posteriormente darle cierta interpretación a los resultados captados en la investigación al campo (como se citó en Ávila, 2006).

Entonces, la categorización vendría a ser la etapa donde a través de los supuestos planteados o la problemática planteada se formó la presente investigación, donde se contó con el soporte del marco teórico, figuras bibliográficas y anexos necesarios.

**Tabla 1. Categorización**

<b>Categorías A</b>	<b>Categorías B</b>
Criterios respecto al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en el trabajador de confianza, 2019	Criterios jurisprudenciales sobre el retiro de confianza como forma de despido arbitrario a los trabajadores de confianza del sector público
Criterios sobre la protección del trabajador de confianza frente al despido arbitrario y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado	Criterios al derecho de otorgarle el derecho de pago de la indemnización correspondiente por el despido arbitrario realizado al trabajador de confianza del sector público.

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2. Categorización Subcategoría Ítems**

OBJETIVOS	CATEGORIZACIÓN	SUBCATEGORÍA	ÍTEM (PREGUNTAS)
<p>Identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019.</p>	<p>Criterios respecto al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en el trabajador de confianza, 2019</p>	<p>Extinción del contrato de trabajo</p>	<p>¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?</p> <p>¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?</p>
<p>Determinar prerrogativas en el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza</p>	<p>Criterios sobre la protección del trabajador de confianza frente al despido arbitrario y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado.</p>	<p>Art. 27 de la Constitución del Perú</p> <p>Empleado de confianza, regulado en el numeral 2, Art. 4° de la Ley Marco del empleo Público</p>	<p>¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?</p> <p>¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?</p> <p>¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?</p>
	<p>Criterios jurisprudenciales sobre el retiro de confianza como forma de despido arbitrario a los trabajadores de confianza del sector público</p>	<p>Criterios de evaluación de derechos fundamentales</p> <p>Análisis de derechos constitucionales vulnerados</p>	<p>¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.</p> <p>¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?</p> <p>De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?</p>
<p>Examinar si el retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente.</p>	<p>Criterios al derecho de otorgarle el derecho de pago de la indemnización correspondiente por el despido arbitrario realizado al trabajador de confianza del sector público.</p>	<p>Indemnización por despido arbitrario</p>	<p>¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?</p>

Fuente: Elaboración Propia

### **3.3. Escenario de estudio**

En el método cualitativo, se da la elección de un escenario, donde se propone la idea de interactuar con los participantes, suponiendo que las palabras y los hechos de las personas son el producto de la forma en que describen su propio ambiente (Taylor y Bogdan, 1987, p. 23). Este escenario es los caracteres de los implicados y los medios libres en uso, que se han limitado desde el desarrollo del proyecto (López, 1998).

El escenario de estudio de la investigación es posible con acuerdos donde obtenga información relevante y estas reúnan todos los elementos posibles para la investigación, como el ambiente o campo de estudio donde se obtendrá y recolectará datos por medio de los instrumentos elaborados previamente, ya que estas ayudarán a las técnicas de recolección de datos como los criterios elaborados por la jurisprudencia, criterios de abogados especialistas en el ambiente laboral y a temas afines a la investigación.

Para el escenario de estudio se tuvo presente a la Municipalidad Distrital de Acochaca (Áncash), donde se entrevistó a dos servidores públicos que laboran en la entidad y poseen cargos a fines a la investigación, como segundo escenario se menciona a la región de Puno donde se contrae la sentencia a estudio (Exp. N° 03252-2011-PA/TC) y la región de Lima donde se estudia el segundo caso propuesto, la cual es el EXP. N° 03926-2007-PAITC.

### **3.4. Participantes**

Para este estudio, los participantes fueron, los ya antes mencionados, los cuales son: los dos servidores públicos especialistas en el sector público con cargos a fines, análisis de jurisprudencia expedidas por el Tribunal Constitucional, así como el análisis del VII Pleno Casatorio Laboral, y, por último, especialistas litigantes y docentes en derecho laboral.

Una vez mencionados se procedió con la presentación de cada uno de ellos:

**Tabla 3. Participantes**

<b>Nº</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>ESCENARIO DE ENTREVISTA</b>	<b>ESCENARIO DE ESTUDIO</b>	<b>AÑOS DE EXPERIENCIA</b>
1	Michael Jhohn de la Cruz Vega	Despacho – Estudio Jurídico	Despacho – Estudio Jurídico	10 años
2	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias	Virtual	Virtual	12 años
3	Guillermo Hurtado León	Virtual	Virtual	15 años
4	Jimmy Benites Tangoa	Despacho	Estudio Jurídico	13 años
5	Ubaldo Rojas Acuña	Virtual	Municipalidad Distrital de Acochaca (Asunción – Ancash)	20 años
6	Roberto Carlos Celestino	Virtual	Municipalidad Distrital de Acochaca (Asunción – Ancash)	10 años

Fuente: elaboración propia

### **3.4.1. Caracterización de sujetos**

La caracterización de los sujetos es el sector de la investigación, donde el propósito es describir a la persona y las características que el sujeto debe tener (Bernal, 2010, p. 160), entonces se diría que el apoyo de los participantes en este sector es primordial porque así obtendríamos mayor entendimiento a la realidad problemática expuesta, por lo que su palabra es clave a la investigación. Esta recolección de información, se planteó el sector de recolección de datos no probabilística, ni intencional ya que como se mencionó la intención es de obtener datos de los participantes y su experiencia en las situaciones jurídicas, que será importante a la investigación. En el informe a estudio, se tuvo presente a dos servidores con cargos a fines de la Municipalidad Distrital de Acochaca (5,6); cuatro abogados especialistas en gestión pública y derecho laboral (1,2,3,4), todos ellos expertos en el ámbito que son entrevistados.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos en el método cualitativo se basa en obtener la mayor

cantidad de información posible, pero siempre y cuando sea relevante para la investigación, y esta será posible gracias a las técnicas e instrumentos a usar, se debe tener cuidado al obtener esta información ya que de ella dependerá los resultados que se desea obtener en el presente estudio.

Toda información extraída de los participantes y/o situaciones que finalmente se convertirán en información relevante, serán de uso no estandarizado ni predeterminado, ya que la finalidad, como se viene mencionando es el de analizarlos y situarlos a la investigación y conseguir resultados a las interrogantes del estudio presente.

Rodríguez (2005) refiere cuando el investigador confirma los datos que obtuvo de otros (es decir, el testimonio oral o escrito de la persona en contacto directo con la persona que proporcionó los datos), se produce una observación indirecta. (p. 98).

Así mismo en la presente investigación, se empleó la técnica de la entrevista con una suma de nueve preguntas de forma semiestructurada, y finalmente los análisis documentales y jurisprudenciales, por lo que este método fue de mucha ayuda puesto que sirvió para encontrar las prerrogativas del trabajador de confianza frente a un despido arbitrario tras su retiro de confianza.

### **3.5.1. Entrevistas**

Una entrevista viene a ser un acopio de participantes (Muñoz, 2011, p. 241), en una reunión personal, donde el entrevistador (papel del investigador) empleará interrogantes hacia el entrevistado y así lograr recopilar datos subjetivos a la investigación, por lo que la entrevista es una de las herramientas mayor usada por su veracidad en recopilar información (Hernández, 2014, p. 403). Por último, se debe tener en cuenta que el entrevistador es un jugador importante durante la entrevista ya que puede apoyar y asesorar con sus intervenciones hacia el entrevistado (Cortes e Iglesias, 2004, p. 38).

El instrumento empleado en el presente informe es la guía de entrevista en donde se aplicó nueve preguntas semiestructuradas para que así el entrevistado pueda explayarse e inferir.

### **3.5.2. Guía de entrevistas**

Como se mencionó líneas arriba, con la guía de entrevista se logrará recopilar información relevante por medio de un compendio de interrogantes de manera subjetivas u objetivas (Cabezas, Andrade y Torres, 2018, p. 118)

La matriz de categorización elaborada previamente, sirvió de apoyo para la elaboración de las preguntas realizadas a los participantes, esto porque han sido construidas a base de las unidades de estudio, y como finalidad se contestó y buscó resultados al objetivo general como específicos.

### **3.5.3. Análisis documental y jurisprudencial**

El análisis de documentos es un grupo de procedimientos destinados a interpretar documentos y sus contenidos en una forma diferente a la forma original, para que puedan ser recuperados e identificados posteriormente.

Por ende, el análisis documental es el instrumento donde se adquirirá a mayor detalle conocimiento de la realidad problemática planteada (Ñaupas, 2014, pp. 386-387).

El análisis jurisprudencial puede determinar el propósito de la jurisprudencia, donde aportará interpretación judicial del orden jurídico nacional ya sea, por el Poder Judicial y otras resoluciones judiciales que tienen el mismo significado para el orden jurídico determinado.

Muñoz (2011) indica que los investigadores utilizaron todas estas herramientas al recopilar datos donde fueron seleccionadas de acuerdo con las necesidades de investigación (p. 241).

### **3.5.4. Mapeamiento**

En la mapeamiento, se ubica la investigación en todo su esplendor, se categoriza y de manera específica se interactúa, conforme el mapa de proceso de Triangulación de entrevistas de especialistas expertos y la Triangulación de Objetivos con los operadores jurídicos. (Ver anexos)

### **3.5.5. Muestra y criterios de selección**

En la muestra se consideró a los participantes ya mencionados, estos son dos servidores públicos especialistas en el sector público, análisis de jurisprudencia expedidas por el Tribunal Constitucional, así como el análisis del VII Pleno Casatorio Laboral, y, por último, entrevistas a especialistas litigantes especialistas en derecho laboral y gestión pública.

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento del marco metodológico se elaboró a través de todos los ítems que se han ido mencionando, estos son, la recopilación de datos, las técnicas e instrumentos, y esto retirado de la observación que se planteó en el escenario de estudio donde se verifica la realidad problemática.

Por ende, el proceso se inició por la elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, ya que estas son importantes en el procedimiento del marco metodológico, puesto que estas herramientas obtienen información relevante y relacionada a la finalidad del problema en investigación.

Estos datos fueron recopilados y recolectados con el fin de realizarles un análisis y posteriormente apoyar en los supuestos y soluciones al planteamiento del problema, por lo que los participantes y los análisis, ya sea de documental o jurisprudencial, aportaron información relevante.

Finalmente, se transcribió toda la información obtenida, especialmente las de las entrevistas para que estas terminen siendo validadas con el análisis documental.

### **3.7. Rigor científico**

Se diría que el rigor científico es la parte de la investigación, donde sin ella no se podría calificar a una investigación como un trabajo estable y de calidad, y sobre todo que no pase por los parámetros del plagio.

Se pretende con el rigor científico, por ende, la búsqueda de la validez y confiabilidad de la investigación en presentación, por lo que se debe cumplir con

base en el principio del reduccionismo y la universalidad (según Ratcliffe y González – del Valle, 2000)

Por lo tanto, el estudio mantiene un método de investigación científica que se desarrolló a través de trayectorias metodológicas y el uso de diversas técnicas como la recopilación de datos: análisis documental, jurisprudencial y las entrevistas a participantes especializados y así poder garantizar la confiabilidad de las bases de información.

Vale la pena mencionar que esta investigación ha desarrollado cada fase de esta investigación con las más altas responsabilidades morales y profesionales, lo que se refleja en el reconocimiento del autor, y que el autor ha obtenido una contribución justa y completa, enriqueciendo así la investigación con la utilización de la sexta edición del manual de publicación de la American Psychological Association (APA)

**Tabla 4. Validación de instrumentos**

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (GUÍA DE ENTREVISTA)</b>		
<i>DATOS GENERALES</i>	<i>EXPERTO</i>	<i>PORCENTAJE</i>
Laos Jaramillo, Enrique Jordán	Doctor en Derecho	95%
Vilela Apon, Rolando Javier	Magíster en Derecho	95%
De La Cruz Vega, Michael Jhohn	Abogado	95%
PROMEDIO		<b>95%</b>

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (ANÁLISIS DOCUMENTAL Y JURISPRUDENCIAL)</b>		
<i>DATOS GENERALES</i>	<i>EXPERTO</i>	<i>PORCENTAJE</i>
Ludeña Gonzalez, Gerardo Francisco	Doctor en Derecho	95%
PROMEDIO		<b>95%</b>

Fuente: Elaboración propia.

### **3.8. Método de análisis de datos**

El análisis de datos cualitativo es el proceso final de la investigación a través del cual se pueden extraer significados y conclusiones de datos heterogéneos y no estructurados que no se han expresado numérica o cuantitativamente.

Es por ello, el análisis de datos es el proceso de elección donde se verificará con claridad (Gibbs, 2012, p.29) los ítems a proseguir para la elaboración de los datos, su codificación y finalmente la categorización en la redacción del informe.

Ramos refiere que el método dogmático, naturalista e inductivo son los métodos que le darán interpretación y valoración a la información recopilada durante el proceso de la investigación (2007, pp. 109-117). Describiendo cada método se diría que, bajo interpretación y triangulación de datos frente a la jurisprudencia y las opiniones de los entrevistados, es que se juntó los criterios y significados respecto a las categorías planteadas.

Como se viene mencionando, el método de análisis se realizó gracias al uso de las técnicas e instrumentos utilizadas como acopio a la información relevante, siempre usando el enfoque cualitativo, de tipo básica.

Los datos de la entrevista se llegaron a utilizar por medio del método “análisis-síntesis” para poder evaluar cada componente de la realidad del objeto a estudiar por separado, y evaluar la información obtenida de la bibliografía recopilada en este estudio de manera ordenada y por sistemas, conjuntamente con el análisis de la triangulación que sería la técnica donde se emplea distintos métodos en el planteamiento de un mismo problema.

### **3.9. Aspectos éticos**

La discusión sobre la ética en la investigación cualitativa debe ampliarse en las instituciones y organizaciones dedicadas a la investigación, con la participación de académicos e investigadores con creencias diversas; esto puede ayudar a mejorar la calidad de la investigación cualitativa.

Por lo que, se podría comprobar la confidencialidad del desarrollo de la investigación, donde no se manipularon o adulteraron información obtenida de otro estudio y así ser usada de forma libre en próximas investigaciones. Es así, los

estándares de calidad son quienes cumplen con los requisitos más pequeños de excelencia en la organización., y así demostrar la credibilidad, transparencia, confiabilidad y validez del producto, y además se dio el trabajo de recopilar toda información relevante para la mejor elaboración del proyecto.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### 4.1. Análisis e interpretación de las entrevistas

**Tabla 5. Criterios respecto al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en el trabajador de confianza, 2019**

Código	Entrevistado	Ideas fuerza
E1	Michael Jhohn de la Cruz Vega	El trabajador de confianza posee una gran responsabilidad puesto que una de sus características es la de manejar información reservada y privada, por lo que se consideraría que esos puestos no deberían ser repuestos tras un despido, ya que la labor que poseen con la empresa puede ser de un tiempo determinado.
E2	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias	En este caso debe de basarse en causa justa de despido y si no se basa en causa justa es (incausado) o el empleador no puede demostrarla ante un cuestionamiento judicial (injustificado), por lo que se podría decir que este retiro de confianza no debería ser configurado como un despido arbitrario.
E3	Guillermo Hurtado León	Este despido se da por terminado sin respaldo legal, lo que afecta derechos constitucionales.
E4	Jimmy Benites Tangoa	El que desempeña cargo de confianza se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente, dicha condición está supeditada a la persona que le dio confianza y por siguiente esta podría retirársela cuando lo considerara pertinente.
E5	Ubaldo Rojas Acuña	El retiro de confianza no debería ser considerado como causa justa de despido, sin embargo, primero se debería evaluar la gravedad de la falta, si en caso se realizó. Teniendo en cuenta además que estos cargos son temporales y determinados.
E6	Roberto Carlos Celestino	Si en caso el trabajador cumple correctamente con su trabajo y con las calificaciones de su cargo, entonces sí podría hablarse de un despido arbitrario tras el retiro de la confianza. Sin embargo, si existiera alguna falta grave ejecutada por el trabajador sí se procedería con el retiro de la confianza y por consiguiente con el despido.

Fuente: Elaboración propia.

**Corolario:** Respecto al retiro de confianza, tanto los expertos en la materia laboral como los mismos trabajadores con cargos similares a la investigación se refieren a que la pérdida y posteriormente el retiro de la confianza a un trabajador público con cargo de confianza sí podría configurarse como una causa justa de despido arbitrario, ya que un trabajador de confianza al poseer una enorme responsabilidad para con la entidad pública o privada, con respecto a la privacidad con manejar

información reservada, conlleva al que si comete alguna falta grave y finalmente este descuido es probado por el empleador lograría que este despido sea configurado como una causa justa, además según los trabajadores con cargos a fines señalan que estos puestos normalmente en la práctica no suelen ser indeterminados sino temporales respecto a la necesidad de la empresa privada o entidad pública.

A lo que finalmente aludieron en que esta clase de trabajador no debería ser repuesto a su centro de trabajo en caso de haber sido despedidos y conllevado algún proceso laboral en marcha.

**Tabla 6. Criterios sobre la protección del trabajador de confianza frente al despido arbitrario y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado**

Código	Entrevistado	Ideas fuerza
E1	Michael Jhohn de la Cruz Vega	El artículo 27 de la Constitución bien claro nos dice que se protege a todo trabajador frente al despido arbitrario y en base a cualquier modalidad. Sin embargo, al tener esta característica particular, la cual es la confianza, el trabajador la tendría un tanto difícil el ser protegido. Empero, la figura sería diferente si este personal inició como trabajador común y relevado a trabajador de confianza, ya que en este caso si fuera de esa forma, al retirarse la confianza el trabajador se le repondría automáticamente al puesto anterior.
E2	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias	La Corte Suprema dispuso que, si el trabajador de confianza exclusivo es cesado por "retiro de confianza", no existirá despido arbitrario. Y respecto a los trabajadores mixtos se agregaría que estos tienen el derecho a la reposición de su puesto original con acuerdo de la empresa.
E3	Guillermo Hurtado León	Trabajadores de confianza mixtos, sí tienen derecho a la reposición en el puesto que ocupó previamente. El retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores
E4	Jimmy Benites Tangoa	Los trabajadores de confianza tienen derecho de reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo ya que estos trabajadores ingresaron inicialmente a sus centros de trabajo a través de un concurso público. Un funcionario o servidor con cargo de confianza está dentro de una relación laboral especial, supeditada a la confianza.
E5	Ubaldo Rojas Acuña	Hasta donde se tiene entendido el art. 27 de la Constitución protege a toda clase de trabajador en frente del despido arbitrario, y si nos referimos del trabajador mixto tienen derecho de protección por su modo de obtención del cargo.

E6	Roberto Carlos Celestino	Se debe verificar la naturaleza del contrato para el cargo de confianza. Y respecto a la diferencia entre un trabajador común del mixto se diría que se deben respetar los derechos laborales de todo trabajador y si en caso se perdió la confianza y se procede con el despido entonces seguiría la reposición del trabajador mixto a su puesto inicial.
----	--------------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

**Corolario:** Recordando lo señalado por el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral se debe tener presente el punto en el que si todo trabajador de confianza de forma exclusiva termina cesado por retiro de confianza entonces no le correspondería indemnización alguna ni reposición a cargo, tras haber sido despedido arbitrariamente.

Si bien el artículo 27 de la Constitución del Perú nos señala y advierte que este protege a todo trabajador frente al despido arbitrario, no obstante, esta figura es un tanto sensible el de poder usarlo ante la protección de un trabajador de confianza y más si este corresponde al servicio público, ya que se debe retomar el hecho de que este empleado ingresa a laborar por la confianza empleada por parte del empleador. Por lo que finalmente se podría decir que toda estabilidad laboral del empleado de confianza obedecerá al grado de confianza que exista entre el empleador (entidad pública) y el trabajador.

**Tabla 7. Criterios jurisprudenciales sobre el retiro de confianza como forma de despido arbitrario a los trabajadores de confianza del sector público**

Código	Entrevistado	Ideas fuerza
E1	Michael Jhohn de la Cruz Vega	La misma jurisprudencia a través de sentencias firmes, casaciones, etc confirman respecto a la característica del trabajador de confianza, y que, si por cualquier motivo perdió la confianza por parte de su empleador, entonces por ende se le retirara de todo puesto con cargo de confianza. Recordando que el trabajador con esta característica al ser del sector público no está protegido a su libre designación o remoción.
E2	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias	El Tribunal Constitucional cambió en muchas oportunidades su criterio respecto al tema de los trabajadores de confianza tanto del sector público como privado, el Tribunal declaró que el retiro de confianza era una buena causa de despido.
E3	Guillermo Hurtado León	Aquellos trabajadores de confianza exclusivos no tienen estabilidad laboral absoluta sino solo relativa.
E4	Jimmy Benites Tangoa	Si esta confianza se extingue por lo que fuera ya no habrá una confianza recíproca, fundamento esencial

		para el cargo de confianza.
<b>E5</b>	Ubaldo Rojas Acuña	
<b>E6</b>	Roberto Carlos Celestino	Se debe considerar lo que el Tribunal Constitucional afirma por la misma posición/situación del trabajador.

Fuente: Elaboración propia.

**Corolario:** La jurisprudencia juega un rol muy importante en este tema controvertido la cual es demostrar si el retiro de confianza se justifica como causa justa para despido arbitrario, ante este criterio el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones confirma y reiteran la característica principal de todo trabajador de confianza, la cual es la confianza empleada por parte del empleador puesto que estos empleados se encuentran íntimamente vinculados con los empleadores que poseen potestad de decisión ante la entidad.

El Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones y durante los años transcurridos han ido cambiando de opiniones con el tema en estudio ya sea del sector privado como público, sin embargo, en las últimas casaciones observadas se pudo notar su posición más clara señalando al retiro de la confianza era una buena causa de despido. Sin volver a mencionar que el trabajador con esta característica al ser de entidades públicas no está protegido a su libre designación o remoción.

**Tabla 8. Criterios al derecho de otorgarle el derecho de pago de la indemnización correspondiente por el despido arbitrario realizado al trabajador de confianza del sector público**

<b>Código</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Ideas fuerza</b>
<b>E1</b>	Michael Jhohn de la Cruz Vega	Sería un gasto público el indemnizar a esta clase de trabajador, por lo que no convendría ya que los salarios de estos cargos son elevados y si en cualquier caso el trabajador de confianza al perder esta peculiaridad, termina siendo indemnizado se le podría denunciar por apropiación ilícita.
<b>E2</b>	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias	Respecto al tema de la indemnización se indicaría que sería incorrecto el pago de una indemnización, ya que la misma calificación del trabajador lo señala.
<b>E3</b>	Guillermo Hurtado León	Considerable dado que muchos políticos que ocupan estos cargos se retiran con las manos limpias y se supone que ingresan con sus capacidades para el apoyo a la administración pública.

<b>E4</b>	Jimmy Benites Tangoa	Se realizó el VII Pleno Jurisdiccional Laboral a efectos de evitar la indemnización, y no se indemnizaría por que generaría un daño presupuestario para el Estado.
<b>E5</b>	Ubaldo Rojas Acuña	Se podría indemnizar dependiendo la modalidad del contrato y ser acreedores a beneficios sociales, y sí podría ser denunciado con pruebas fácticas como la apropiación ilícita o daño a la entidad por infidencias en su trabajo.
<b>E6</b>	Roberto Carlos Celestino	La indemnización no convendría y si el trabajador es de clase mixta entonces se le debe respetar su reposición y más si no ha incurrido a falta grave.

Fuente: Elaboración propia.

**Corolario:** La indemnización es todo pago que le corresponde al trabajador dispuesto por el empleador tras haberse cometido despido injustificado, sin embargo, al traer este concepto al tema del trabajador de confianza es un tanto controversial por el hecho de que, si en caso un ex trabajador de una entidad pública que ejecuto un cargo de confianza, sería un gasto público el tener que indemnizarlo al saber que los salarios de estos trabajadores, en su gran mayoría, son elevados.

Por lo que tener que indemnizar a este empleado sería totalmente incorrecto, no obstante, se debe tener en cuenta lo señalado por la Corte Suprema en su VII Pleno Jurisdiccional donde nos relatan que si se trata de un trabajador mixto (trabajadores que ocuparon cargos ordinarios para luego desempeñar cargos de confianza) estos podrían solicitar su reposición o el pago de indemnización por despido arbitrario.

Empero, el mismo VII Pleno Laboral preciso que a este tipo de trabajadores les correspondería el pago de su indemnización si en caso su mismo empleador le imposibilite su regreso a su cargo anterior tras ya haberse perdido y retirado la confianza o cuando el mismo trabajador decide no incorporarse a su antiguo puesto de trabajo.

#### 4.2. Proceso de triangulación de datos en relación con los criterios seleccionados de las categorías y sub categorías

**Tabla 9. Análisis e interpretación de técnicas**

Estudio de caso	Análisis documental	Criterios seleccionados del Análisis e interpretación de las entrevistas a partir de las categorías y subcategorías
<p>En ambos casos a analizar (Exp. N° 03252-2011-PA/TC y Exp. N° 03926-2007-PA/TC) se desprendió que ambos recurrentes solicitaban la reincorporación a su centro de trabajo con el mismo cargo que ejecutaban, sin embargo, las entidades señalaban que ello era imposible debido a que a estos empleados se les había retirado la confianza concedida y que además desde un comienzo estos eran calificados como trabajadores con cargos de confianza, a lo que el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones señala y recalca respecto a la calificación del trabajador de confianza como aquel que desde inicios de su cargo laboral conoce de su calidad como personal de confianza y que ejerce los labores privados .</p>	<p>Según el artículo en análisis se precisa que un trabajador de confianza es todo aquel que ingresa a laborar de forma directa y en contacto personal con el empleador (Estado), donde el empleador le designa una labor con cargo de confianza y por ende de cesarlo sean los motivos personales o laborales que se considere. A través de la historia del derecho laboral y específicamente sobre este acontecimiento se ha verificado la situación del trabajador de confianza por medio de la jurisprudencia con su debida calificación y su protección contra un despido arbitrario.</p> <p>Por todo esto los distintos regímenes laborales han expuesto de alguna manera sobre la situación de los trabajadores de confianza que laboren en las entidades públicas, sin embargo, en ninguna brindan alguna protección en específica sobre el cese de sus labores y más si este fue por causa justa.</p> <p>Es por ello que en el proyecto de la “Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza” fue propuesto los derechos especiales de todo trabajador de confianza y de un funcionario público, donde en su título IV se determinó las causales por las cuales se rompería todo vínculo laboral entre el empleador y trabajador, donde una de ellas menciona que ante la perdida de la confianza del empleado este terminaría el vínculo con la entidad pública. Y, por consiguiente, este no sería protegido contra el despido arbitrario y cabalmente se le imposibilitaría exigir alguna indemnización tras haberse realizado dicho despido.</p>	<p>Luego de haber analizado cada entrevista realizada se puede evidenciar que la perdida de la confianza y posteriormente el retiro de esta hacia un trabajador con este cargo de entidades públicas sí se podría configurar como una causa justa de despido arbitrario, ya que un trabajador de confianza al poseer una enorme responsabilidad para con la entidad pública o privada, con respecto a la privacidad con manejar información reservada, conlleva al que si comete alguna falta grave y finalmente este descuido es probado por el empleador lograría que este despido sea configurado como una causa justa.</p> <p>Se concuerda que el artículo 27 de la Constitución brinda protección a todo trabajador frente al despido arbitrario, sin embargo, con la práctica y lo que se ve día a día en los mismos centros de trabajo (estatales) se observa que esta figura es un tanto delicada poder usarla ante la protección de este trabajador, ya que como se viene repitiendo todo trabajador de confianza muchas veces no ingresa por un concurso público, sino por medio del empleador quien le brinda la confianza con previos conocimientos de que esa persona es competente y con vasta experiencia para ese puesto.</p> <p>Ya se viene diciendo en reiteradas ocasiones que</p>

	<p>El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2018) acordaron tras un caso en particular el de no generar indemnización alguna a aquel trabajador con cargo de confianza pero que labore en entidades públicas y más si este fue designado directamente por el empleador y no se plantearía en el caso del empleado mixto, visto que este tiene la opción de recuperar su puesto anterior. Si este planteamiento lo ponemos en discusión en conjunto al artículo 27 de la Constitución simplemente se expondría que este artículo vela por una adecuada y valiosa protección a los trabajadores en general en oposición del despido arbitrario. puesto que lo que se busca para todo empleado es una adecuada estabilidad laboral.</p> <p>En conclusión, se podría considerar que finalmente quien tendrá el trabajo de considerar que todo lo dicho respecto al tema del despido hacia un trabajador de confianza por la causal mencionada y estudiada será el juez laboral, ya que el considerara si se han planteado y configurado los elementos facticos correctos y que este termine con el despido del trabajador con cargo de confianza.</p>	<p>la jurisprudencia juega un rol muy importante en la investigación de este tema donde en reiteradas ocasiones confirman la característica principal de todo trabajador de confianza, la cual es la confianza empleada por parte del empleador puesto que estos empleados que se encuentran íntimamente vinculados con los empleadores que poseen potestad de decisión ante la entidad.</p> <p>Finalmente, con respecto al criterio del pago de una indemnización a este empleado que perdió la confianza de su empleador se resume que si se llega a ejecutar este pago sería un gasto público al tener que pagar un monto tan alto, debido a que sus remuneraciones de estos trabajadores son elevadas, por lo que tener que indemnizarlos sería injusto e incorrecto.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

**Corolario:** La definición y calificación del trabajador de confianza tanto de entidades públicas como privadas ha venido siendo, durante el transcurso del tiempo, un tanto polémica ya que se ha venido esparciendo diversas opiniones y estudios con respecto al tema en estudio.

Por lo que el objetivo general del informe en investigación desde un inicio fue el de “identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019” en consecuencia para poder explicar el porqué es importante conocer y analizar la controversial valoración de sus derechos que obtienen estos trabajadores tras el retiro de la confianza empleada por los empleadores y por consiguiente el despido planteado, se planteó nueve preguntas semiestructuradas en base a los objetivos planteados y posteriormente se efectuó dichas interrogantes a los especialistas expertos en la materia laboral y gestión pública, como también a los dos trabajadores con cargos a fines de la investigación de la Municipalidad Distrital de Acochaca.

Con ello se pasó a interrogar a los entrevistados con la pregunta en referencia al objetivo general y el primer criterio, la cual fue: ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza? a lo que para los especialistas (E1, E2, E3 y E4) consideran que la pérdida y posteriormente el retiro de la confianza a un trabajador con el cargo de confianza si debería configurarse como causa justa de despido, por el motivo que este trabajador posee una gran responsabilidad, puesto que este maneja información muy reservada y delicada de la entidad a laborar, asimismo los servidores públicos a entrevistar (E5 y E6) al conocer un poco más de cerca este tema debido a que su cargo es el de un trabajador de confianza en la Municipalidad mencionada indican que podría considerarse al retiro como causa justa siempre y cuando este trabajador haya cometido alguna falta grave y que esta se pueda evaluar la gravedad y como agregado mencionan que debemos tener en cuenta que estos trabajadores obtienen cargos con tiempos temporales y determinados.

Como segunda pregunta a realizar a los entrevistados fue: ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente? y es que esta pregunta lo hice con el fin de

comparar un poco la definición de un trabajador de confianza mixto con un trabajador de confianza exclusivo debido a que las dos clases son tratados de distintas formas en la jurisprudencia como en el VII Pleno Laboral, a lo que los entrevistados (E1, E2, E3 y E4) como los servidores públicos (E5 y E6) concluyeron en que estos trabajadores sí deberían ser repuestos a su puesto anterior ya que obtuvieron el ingreso a la entidad de una forma distinta a la del trabajador de confianza exclusivo, por lo que deberían ser protegidos por su estabilidad laboral.

Por último, se fijó la tercera pregunta para poder terminar con la duda respecto al objetivo general, y esto fue: De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios? en ese contexto los doctores entrevistados (E2 y E3) señalan algo importante que durante la obtención de antecedentes y marco teórico para la investigación se ha observado que el TC en reiteradas ocasiones variaba su opinión con respecto al tema de los trabajadores de confianza, y es que anteriormente el TC consideraba que estos trabajadores deberían ser libremente ser reincorporados y encima ser indemnizados por el daño que se les había ocasionado, sin embargo como mencionan los entrevistados E1 y E4 a través de las casaciones (últimas) se observa que su cátedra ha cambiado a la idea de que si este trabajador de confianza perdió este calificativo entonces se le retirara de todo cargo y tras ello el despido bien causado. En el caso del entrevistado E6 al no tener mucha experiencia con el tema jurídico simplemente se refiere a que se debería considerar lo que pronuncia el TC por la misma situación del trabajador.

En relación al primer objetivo específico se obtiene el tener que “determinar prerrogativas en el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza” por esta razón se configuro la interrogante: ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza? a lo que los entrevistados no dudaron al indicar que tienen entendido el que el art. 27 de la Constitución efectivamente protege a todo trabajador ante el despido arbitrario, sin embargo existe aún la idea, como lo menciona el E1, de que al tener la característica de confianza el trabajador la tendría un tanto difícil.

Finalmente se plasmó la segunda pregunta que indica: ¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público? y en complemento se planteó la tercera la cual indica: ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción? donde se recalca lo dicho por el VII Pleno Laboral indicando que si el trabajador de confianza exclusivo es cesado por retiro de confianza entonces no le concerniría indemnización alguna ni su reposición. Mientras que la respuesta a la siguiente pregunta el entrevistado E1 refiere que “un trabajador de confianza del sector privado está protegido solo si es calificado como trabajador de confianza mixta, mientras que el trabajador de confianza del sector público, no está protegido respecto a su libre designación o remoción, toda vez que no existe reposición ante un eventual despido”

Por último, se obtiene el segundo objetivo específico la cual es “examinar si el retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente”.

En las dos primeras preguntas planteadas respecto a este objetivo específico se obtiene: ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? y ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado? Con respecto a la primera pregunta se volvería a repetir la posición de los entrevistados en el que señalan si se llegara a realizar el pago y por ende el cobro de su indemnización se conllevaría a cometer el delito de apropiación ilícita (E1 y E5) y por consiguiente al daño a la entidad por infidencias en su centro laboral.

Y, por último, se interrogó respecto a si ¿convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza? a lo que el E1 señaló que este pago sería un gasto público por lo que no convendría puesto que los salarios de estos trabajadores son elevados, el entrevistado E2 llega en cuenta indicando que ese pago es incorrecto debido a la calificación que tiene este trabajador (confianza).

Con respecto al análisis documental se ha tenido que estudiar cada documento obtenido para la investigación y elegir las óptimas para poder usarlas de soporte para la investigación. Es por ello con relación al objetivo general se refieren Dolorier y Villaseca (2011) en su artículo “La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza en el sector público sujetos al régimen laboral de la actividad privada” que un trabajador de confianza es todo aquel que labora de forma directa y en contacto personal con el empleador, quien en este caso sería el papel del mismo Estado. Este papel jerárquico superior que obtiene el empleador le da el poder de designar a su trabajador con cargo de confianza, y así también como de cesarlo, sean los motivos personales o laborales que se tome. Ellos indican que un trabajador de confianza puede estar protegido por distintos regímenes laborales, estos sean: el D.L. 276, el D.L. 728, regímenes de la actividad privada y el D.L. 1057 (CAS) y que es la misma Ley N.º 28175 quien señala que el principio de irrenunciabilidad es el principal principio para todo servidor, funcionario, y/o trabajador de entidades públicas, así como el principio de la primacía de la realidad, ya que estos ayudan a reconocer los derechos de todo trabajador. Tomemos en cuenta que este tipo de trabajador, si bien ingresa de una manera “fácil” a una entidad, este al igual que todo trabajador merece de una adecuada protección ante un despido y más si este es de forma arbitraria.

Agregando información a este criterio, no se debe olvidar la existencia del “Proyecto Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza” el que fue propuesto con el fin de determinar de una manera mayor específica los casos sobre los funcionarios públicos y el empleado con cargos de confianza, donde en el título IV se determinó las causales por las cuales se rompería todo vínculo laboral entre el empleador y trabajador, donde una de ellas menciona que ante la pérdida de la confianza del empleado este terminaría el vínculo con la entidad pública. Y, por consiguiente, este no sería protegido contra el despido arbitrario y cabalmente se le imposibilitaría exigir alguna indemnización tras haberse realizado dicho despido.

Con relación al objetivo específico uno el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional en el año 2018 acordaron tras un caso en particular el de no generar indemnización alguna a aquel trabajador con cargo de confianza pero que labore en entidades públicas y más si este fue designado directamente por el empleador y no se plantearía en el caso del empleado mixto, visto que este tiene la

opción de recuperar su puesto anterior. Si este planteamiento lo ponemos en discusión en conjunto al artículo 27 de la Constitución simplemente se expondría que este articulo vela por una adecuada y valiosa protección a los trabajadores en general en oposición del despido arbitrario. puesto que lo que se busca para todo empleado es una adecuada estabilidad laboral. Por lo que, este trabajador con cargo de confianza ya sea del sector público o privado merece una correcta protección y por ende posiblemente una indemnización ante su despido injustificado.

Finalmente, con el objetivo específico dos se tiene que Toyama y Merzthal (2014) indican que la situación del retiro o pérdida de la confianza es un tanto complejo, ya que conlleva más a la práctica conjuntamente a la jurisprudencia para poder determinarla, debido a que esta causal no se encuentra determinada como falta grave en el art. 25 de la LPCL. Es por esa razón que el autor considera que el empleador si desea despedir a su trabajador con cargo de confianza por medio de la causal del retiro de esta, entonces debería requerir a ella si en caso práctico realmente se puede comprobar de manera objetiva la perdida de la confianza empleada en el trabajador. En conclusión, se podría considerar que finalmente quien tendrá el trabajo de considerar que todo lo dicho respecto al tema del despido hacia un trabajador de confianza por la causal mencionada y estudiada será el juez laboral, ya que el considerara si se han planteado y configurado los elementos facticos correctos y que este termine con el despido del trabajador con cargo de confianza.

### **4.3. Discusión y análisis de constructos**

Tras haberse efectuado el estudio en general respecto a los criterios generados, se tiene que es necesario e importante discutir a cada detalle aspectos de mayor importancia que han ido siendo mencionados durante el transcurso de la investigación.

#### **4.3.1. Constructo 1**

En la presente investigación se tuvo como objetivo general el identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019; los indicadores abordados tienen como realizada a Farfán (2015) donde concluye que la pérdida de la confianza y por consiguiente el retiro de esta termino resultando el motivo "legal" para poder cesar a los trabajadores con este cargo de confianza, asimismo Morón (2017) resalta el que los trabajadores de confianza no son considerados en la administración pública por lo que su estabilidad laboral dependerá mucho del grado de confianza que entabla con su empleador.

Asimismo y en base a los resultados plasmados en la investigación se puede verificar en las entrevistas que los entrevistados sostienen que el retiro de la confianza a un trabajador público con cargo de confianza y más si este es un servidor o funcionario público sí se le podría configurar como causa justa de un despido arbitrario debido a que sometándose a la idea de que este trabajador cometa alguna falta grave entonces estaría faltando a la calificación que el empleador ha impuesto en él, la cual es la confianza, asimismo el entrevistado Benites (2020) añade que los servidores o funcionarios públicos con cargo de confianza se crea por toda la confianza depositada en el trabajador por parte del empleador, pero si esta se extingue por algún motivo, entonces ya no existirá una confianza recíproca (fundamento especial), posteriormente, de acuerdo al resultado obtenido en la guía de análisis documental y con las teorías planteadas en el marco teórico, se pudo obtener y tener conocimiento que la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) considera como una de sus causales de terminación de la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción a la pérdida de

confianza para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción, como también Dolorier y Villaseca (2011) agregan que el empleador tiene el poder de designar a su trabajador con cargo de confianza, y así también como de cesarlo, sean los motivos personales o laborales que se tome.

Anteriormente a la Ley N° 30057 se presentó el planteamiento del proyecto ley de funcionarios públicos y empleados de confianza para poder clasificar y definir exactamente a los trabajadores nombrados, sin embargo al momento de publicar la Ley N° 28175 se recalcó que esta norma se aplicaría cuando corresponda (artículo III), pero en ella básicamente se señalaba que las causales por las cuales se rompería todo vínculo laboral entre el empleador y trabajador, donde una de ellas menciona que ante la pérdida de la confianza del empleado este terminaría el vínculo con la entidad pública.

En mérito a lo reseñado, se concretaría que la pérdida de confianza y posteriormente el retiro de esta sí sería una causa justa de despido arbitrario, ya que su cargo en la entidad pública depende de la confianza depositada por el empleador, en simple cuenta el mismo Estado, pero que esta podría ser retirada si en caso el funcionario o servidor público recae en falta para con su centro de trabajo y peor aún decepcionando al empleador por la confianza entablada.

#### **4.3.2. Constructo 2**

En cuanto al objetivo específico uno se tiene: Determinar prerrogativas en el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza, de acuerdo al análisis de la guía documental se diría que el art. 27 de la Constitución vela por una adecuada y valiosa protección a los trabajadores en general en oposición del despido arbitrario, puesto que el fin a encontrar es una buena estabilidad laboral de todo trabajador. Por lo cual se supondría que en este grupo ingresaría también la protección al trabajador con cargo de confianza. En contraposición del art. 27, Farfán (2015) sustenta que la pérdida de la confianza es suficiente motivo para poder cesar al trabajador, ya que su remoción debe ser tan libre como cuando la confianza ya no exista. Muy por el

contrario, para Arce (2015) este retiro de confianza es un tanto subjetivo ya que de alguna manera se agravia con el derecho del trabajo y con la estabilidad laboral del trabajador, como también al principio de tipicidad en el despido, dado que este “causal” no se encuentra tipificado. Sin embargo, en líneas arriba se ha podido evidenciar el hecho que la causal de perdida de la confianza existe en la Ley N° 30057 en los artículos 55° y 59°.

Con respecto a las entrevistas obtenidas se pudo recalcar el tema del posible considerando de salvaguardar la estabilidad del trabajador, sin embargo, la mayoría de los entrevistados tienen el punto fijo de considerar que esta figura es un tanto sensible ante la protección de un trabajador de confianza y más si este corresponde a entidades públicas, ya que se debe retomar el hecho de que este empleado ingresa a laborar por la confianza empleada por parte del empleador.

#### **4.3.3. Constructo 3**

En cuanto al objetivo específico dos se tiene: examinar si el retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente. De acuerdo a los entrevistados, en su mayoría consideran que este pago sería un gasto público por el hecho que se tiene en conocimiento que muchos de estos cargos son considerablemente remunerados, por lo que el indemnizarlos sería totalmente incorrecto, así se refiere Sánchez (2020) como una de los entrevistados donde señala que ese pago es incorrecto debido a que la calificación del trabajador debería impedir ello.

Seguidamente y de acuerdo al análisis documental, Toyama y Merzthal (2014) señalan que el trabajo de considerar que todo lo dicho respecto al tema del despido hacia un trabajador de confianza por la causal mencionada y estudiada será el juez laboral, ya que el considerará si se han planteado y configurado los elementos fácticos correctos y que este termine con el despido del trabajador con cargo de confianza.

Por el mismo camino la Ley del Servicio Civil señala que no procedería reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza.

En concordancia con lo expuesto, se podría manifestar que los expedientes mencionados para el estudio del caso, estos son el Exp. N° 03926-2007-PA/TC – Lima y Exp. N° 03252-2011-PA/TC – Puno (ambas acciones de amparo), han sido válidamente resueltas y motivadas por el Colegiado para aclarar que si un trabajador desde la celebración del contrato con la entidad tenía el conocimiento del cargo a realizar no podrían justificarse al señalar que los recurrentes no cumplían con los cargos de confianza, peor encima que según sus Reglamentos se evidenciaba que sus funciones cumplían a la de un trabajador de confianza. Por ello que, durante el transcurso de la investigación se exponía que la jurisprudencia juega un rol importante en el tema del trabajador de confianza ya que apoyan a indicar criterios sobre la interpretación y aplicación de este ordenamiento jurídico.

## V. CONCLUSIONES

**Primero.** – Se tiene como primera conclusión que el retiro de la confianza sí se le podría configurar como causa justa de un despido arbitrario hacia los servidores o funcionarios públicos con cargo de confianza, considerando que estos cometieran alguna falta grave, entonces estaría faltando a la calificación que el empleador ha impuesto en él, la cual es la confianza. Teniendo en cuenta que estos trabajadores no ingresan a laborar por medio de algún concurso público y que su contrato es por un tiempo determinado.

**Segundo.** – En la segunda conclusión, se señalaría que el art. 27 de la Constitución está dispuesta para la adecuada protección a los trabajadores en general en oposición del despido arbitrario, puesto que el fin a encontrar es una buena estabilidad laboral, sin embargo esta figura es un tanto sensible ante la protección de un trabajador de confianza y más si este corresponde a entidades públicas, ya que se debe retomar el hecho de que este empleado ingresa a laborar por la confianza empleada por parte del empleador.

**Tercero.** – La Ley del Servicio Civil señala que no procedería reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza debido a que este pago sería un gasto público por el hecho que se tiene en conocimiento que muchos de estos cargos son considerablemente remunerados, por lo que el indemnizarlos sería totalmente erróneo.

## VI. RECOMENDACIONES

En **primer lugar**, se recomendaría al Estado el poder promulgar una ley congruente al verdadero ejercicio de los trabajadores de confianza, si bien se tiene distintos regímenes especiales, sería fortuito la creación de una en la cual se pueda evidenciar y distinguir los derechos especiales que sostienen a estos trabajadores con cargos de confianza. Por lo que, sería considerable evaluar la propuesta aun existente sobre el proyecto de la ley de funcionarios públicos y empleados de confianza.

En **segundo lugar**, sería considerable que todas las instancias judiciales tomen más en cuenta al VII Pleno Laboral y a la jurisprudencia para el apoyo de sus resoluciones y la mejor motivación de estas con respecto al tema de la calificación de los trabajadores de confianza. Como también para poder esclarecer en próximos casos el tema de la indemnización o reposición.

**Finalmente**, sería fenomenal la producción de mayores escritos como libros, artículos científicos, publicaciones en revista, etc por parte de los doctores ya con experiencia en el ámbito laboral y conocedores del ambiente público, porque para la elaboración del informe se costó con la búsqueda de investigaciones específicas para el análisis en concreto.

## REFERENCIAS

- Arce, E. (2015). *“La nulidad de despido lesivo de Derecho Constitucionales”* (3<sup>ra</sup> ed.). Lima: Ubilex Asesores
- Arias, M. y Giraldo, C. (2011). *“El rigor científico en la investigación cualitativa”*. Recuperado de URL: <http://tesis.udea.edu.co/handle/10495/5258>
- Arias, O. (2013). *“El proyecto de investigación”*. (6<sup>ta</sup> ed.). Venezuela: Editorial Episteme
- Ávila, H.L. (2006). *“Introducción a la metodología de la investigación”*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/>
- Batista, R. y Oliveira, A. (2012). Antecedentes da confiança do empregado na organização [Antecedentes de la confianza de los empleados en la organización]. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 17(2), pp. 247-254. Recuperado en: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2012000200008>
- Bernal, C. (2010). *“Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales”*. (3<sup>ta</sup> ed.). Colombia: Pearson
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *“Introducción a la metodológica de la investigación científica”*. Recuperado de URL: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Campos, S. (2008). Perdí la confianza en mi gerente ¿es esta una causal válida para despedirlo? Diálogo con la jurisprudencia
- Constitución Política del Perú. (1993). Diario Oficial El Peruano.
- Cortes, M., e Iglesias, M. (2004). *“Generalidades sobre Metodología de la Investigación”*. México: Recuperado de [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2018). VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Recuperado en [www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8cdf260046dc0d4e8b0ddb5d3cd1c288/escaneado+a+color\\_acta++VII+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+Laboral+y+Previsional.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8cdf260046dc0d4e8b0ddb5d3cd1c288](http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8cdf260046dc0d4e8b0ddb5d3cd1c288/escaneado+a+color_acta++VII+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+Laboral+y+Previsional.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8cdf260046dc0d4e8b0ddb5d3cd1c288)

- Creswell, J. (2003). *Qualitative inquiry and research design: among five approaches*. (2ª. ed) EUA: SAGE
- Danos, J. (2008). “*El régimen de la carrera administrativa y la necesidad urgente de su reforma. En el Derecho Administrativo y la modernización del Estado Peruano*”. Lima: Grijley
- De Buen, N. (2000). “*Los derechos del trabajador de confianza*”. México: Instituto de investigaciones jurídicas
- Denzin, M. (2014). “*Diseño de Proyectos en la investigación Cualitativa*”. Fondo Medellín, Colombia. Editorial Universidad EAFIT
- Díaz, L. (2016). *Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza del sector público sujeto al régimen de la actividad privada* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo
- Dolorier, J. y Villaseca, F. (2011). La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza en el sector público sujetos al régimen laboral de la actividad privada. *Actualidad Jurídica*. (Nº 206), pp. 293- 299
- Farfán, R. (2015). Sobre la diferencia del concepto de cargo de confianza en el sector privado y en el sector público: de la procedencia de indemnización apuntes respecto por cese o despido. *Ius et Veritas*, 42, pp. 306–319.
- Gibbs, G. (2012). “*El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*”. Reino Unido: Morata
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). “*Metodológica de la Investigación*”. (6ta ed.). México: McGraw-Hill
- Ilanaguivara, C. (2011). *Confiança da empregado na organização: revalidação de instrumento de medida [Confianza de los empleados en la organización: revalidación de un instrumento de medida]* (Tesis de maestría). Universidad Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG. Recuperado en: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17138>
- Kim, S. (2015). Unfair dismissal for australian workers: the hundred-year journey [Despido injusto para los trabajadores australianos: el viaje de cien años]. *Revista de la Academia Asiática de Gestión*. Vol. 20 (No. 1)
- López, H. (1998) “La metodología de la encuesta”, en *Técnicas de Investigación en*

- Sociedad, Cultura y Comunicación, Adison Wesley, colecc. Educación, México
- Morón, W. (2017). La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado. PUCP, Lima
- Muñoz, C. (2011). *“Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis”*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson
- Ñaupas, M. (2014). *“Metodología crítica de la investigación lógica, procedimientos y técnicas”*. Distrito Federal, México: Cecsca
- Pacheco, A. y Cruz, M. (2006). *“Metodología crítica de la investigación, procedimientos y técnicas”*. Distrito Federal, México: Cecsca
- Praca, S., Freitas, A., & Hoepers, B. (2012). A rotatividade dos servidores de confiança no governo federal brasileiro, 2010-2011[La rotación de servidores de confianza en el gobierno federal brasileño, 2010-2011]. *Novos estudos CEBRAP*, (94), pp. 91-107. Referencia en: <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-33002012000300004>
- Puntriano, C. (2010). Los trabajadores de confianza o de dirección no dejan de ser trabajadores y gozan de la protección contra el despido injustificado. *Revista Jurídica del Perú*. N° 117
- Puntriano, C. (2008). Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de protección contra el despido de los trabajadores que ocupan puestos de dirección o de confianza. *Laborem*. N° 8
- Ramos, C. (2007). *“Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento”*. Lima: Grijley
- Ratcliffe, JW. y González del Valle A. (2000). *“El rigor en la investigación de la salud: hacia un desarrollo conceptual”*. En: Denman CA, Haro JA, compiladores. Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social. Hermosillo: El Colegio de la Sonora
- Rivas, J. (2008). *Análisis jurídico de la falta de una regulación específica del sujeto de trabajo denominado trabajador de confianza en la legislación guatemalteca*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala
- Rodríguez, B. (1999). Metodología jurídica. México: Oxford University Press
- Rodríguez, E. (2005). *“Metodología de la investigación”*. (5<sup>ta</sup> ed.). México:

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

- Rodríguez, R. (2003). La indebida ausencia del derecho de compensación a los trabajadores de confianza al servicio del Estado ante un despido injustificado del empleo. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Nuevo León: México
- Salcedo, C. (2010). Cuestiones de la Polis. Obtenido de El uso arbitrario del “despido arbitrario”: <http://blog.pucp.edu.pe/item/118244/el-uso-arbitrario-del-despido-arbitrario>
- Silva, U., y Oliveira, A. (2017). Qualidade de Vida e Valores nas Organizações: Impactos na Confiança do Empregado [Calidad de vida y valores en las organizaciones: impactos en la confianza de los empleados]. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(1), pp. 7-17. Recuperado en: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000012015>
- Solíís, A. (2002). El trabajador de confianza y su situación laboral [Universidad de Quintana Roo]. Referencia en <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). “*Introducción a los métodos cualitativos de investigación*”. Barcelona: Paidós
- Toyama, J. y Merzthal, M. (2014) Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *Themis – Revista de Derecho*. N° 65
- Ulloa, D. (2011). El despido libre de los trabajadores de confianza: a propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional. *Ius et Veritas*, 21(43), pp. 196–206.
- Valdivia, J. (2012). Los empleados de confianza en la Administración Pública Peruana. *Gestión Pública y Desarrollo*. pp. E16–E17
- Valderrama, L. (2013) Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de dirección y de confianza: ¿pago de indemnización o reposición? *Soluciones Laborales*. Vol. 6, N° 71

**ANEXO I**  
**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR**

Yo, Rojas Osorio Lizeth Estrella, alumna de la Facultad de Derecho y Humanidades, y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo de Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al informe de investigación titulado “El retiro de confianza como causal de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019”, son:

1. De mi autoría.
2. El presente informe de investigación no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El informe de investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente informe de investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de diciembre del 2020



.....  
Rojas Osorio Lizeth Estrella

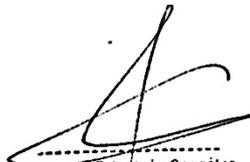
DNI N° 77201364

**ANEXO II**  
**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR**

Yo, Ludeña González Gerardo Francisco, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo de Lima Norte , revisor del informe de investigación titulado “El retiro de confianza como causal de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019”, de la estudiante Rojas Osorio Lizeth Estrella, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de diciembre del 2020

  
Gerardo F. Ludeña González  
ABOGADO  
CAL 19211 CAA 347

Dr. Ludeña González, Gerardo Francisco

DNI N° 28223439

**ANEXO III:**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

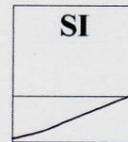
- 1.1 Apellidos y Nombres: **LAOS JARAMILLO ENRIQUE JORDÁN**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: **DOCENTE UNIVERSITARIO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4 Autor de Instrumento: **Rojas Osorio, Lizeth E.**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													X
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													X
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos													X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**95 %**

Lima, 28 de septiembre 2020

*Enrique Jordán Laos Jaramillo*  
**Enrique Jordán Laos Jaramillo**  
**ABOGADO DE LIMA**  
 Registro CAL 45000  
 Dr. en Derechr

*Enrique Jordán Laos Jaramillo*  
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
 Nombres: ENRIQUE JORDAN LAOS JARAMILLO  
 DNI No:09911151 Telf.:997201314

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Vilela Apón Rolando Javier
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4 Autor de Instrumento: **Rojas Osorio, Lizeth E.**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

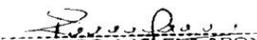
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

sí

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %
------

Lima, 28 de septiembre del 2020

  
**ROLANDO J. VILELA APÓN**  
 ABOGADO  
 C.A.L. 60508

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
 Nombres: Rolando Javier Vilela Apón  
 DNI No: 42301468                      Telf.:

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: De La Cruz Vega Michael
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Abogado
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4 Autor de Instrumento: Rojas Osorio, Lizeth E.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Sí

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 08 de octubre 2020



Michael John De La Cruz Vega  
Abogado  
Reg. C.A.L.S. N° 1426

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
Nombres: Michael De La Cruz Vega  
DNI No:                      Telf.:

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Ludeña Gonzales, Gerardo  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Abogado – Docente UCV  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis de Fuente Documental**  
 1.4 Autor(a) de Instrumento: Rojas Osorio, Lizeth Estrella

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%
-----

Lima, 17 de noviembre del 2020



Gerardo F. Ludeña Gonzales  
**ABOGADO**  
 CAL 19241 CAA 347

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 28223439 ORCID: 0000-0003-4433-9471  
 RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano – Nivel IV

## ANEXO IV:

### Guía de entrevista

#### Título:

**“El retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019”**

- Entrevistado: \_\_\_\_\_
- Cargo/Profesión/Grado Académico: \_\_\_\_\_
- Lugar: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Duración: \_\_\_\_\_
- Institución: \_\_\_\_\_

#### Objeto general:

Identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019.

1. ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?
2. ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?
3. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?

#### Objeto específico 1:

Determinar prerrogativas en el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza.

4. ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?
5. ¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?
6. ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?

**Objeto específico 2:**

Examinar si el retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente.

7. ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.
8. ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?
9. ¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?

Nombre del entrevistado	Sello y firma

Fuente: Elaboración Propia

## ANEXO V:

### FICHA DOCUMENTAL

#### Ficha documental 1

<b>OBJETIVO GENERAL</b>
Identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019.

**Autor:** Dolorier Torres, Javier y Villaseca Hernández, Flor de María

<b>Fuente</b>	La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de dirección y confianza en el sector público sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
<b>Contenido de la fuente</b>	“Importa que el empleador puede decidir de forma libre, en primer lugar, otorgarle la confianza a un trabajador y designarlo como empleado de confianza y, luego, revocar la confianza otorgada y remover al funcionario del cargo en que fue designado [...]. Además, señala que el empleado público tiene derecho a una protección adecuada contra el cese arbitrario”
<b>Análisis</b>	Cabe precisar que un trabajador de confianza es aquel que labora de forma directa y en contacto personal con el empleador, quien en este caso sería el papel del mismo Estado. Este papel jerárquico superior que obtiene el empleador le da el poder de designar a su trabajador con cargo de confianza, y así también como de cesarlo, sean los motivos personales o laborales que se tome. Por lo que, a través de la jurisprudencia se ha ido caracterizando específicamente a este tipo de trabajador, y tras ello, cuál es su específica protección contra un proceso de despido arbitrario. Tomemos en cuenta que un trabajador de confianza puede estar protegido por distintos regímenes laborales, estos sean: el D.L. 276, el D.L. 728, regímenes de la actividad privada y el D.L. 1057 (CAS). Además, es la misma Ley N.º 28175 quien señala que el principio de irrenunciabilidad es el principal principio para todo servidor, funcionario, y/o trabajador de entidades públicas, así como el principio de la primacía de la realidad, ya que estos ayudan a reconocer los derechos de todo trabajador. Tomemos en cuenta que este tipo de trabajador, si bien ingresa de una manera “fácil” a una entidad, este al igual que todo trabajador merece de una adecuada protección ante un despido y más si este es de forma arbitraria.
<b>Conclusión</b>	Finalmente se podría afirmar que los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario, es la misma jurisprudencia a través de sus casaciones quien ha estado presta a definir y ejecutar el correcto concepto de “trabajador de confianza” y de “retiro de confianza”. Agregado a ello se podría decir que exactamente los criterios que existen para poder ejecutar un despido arbitrario a un trabajador de confianza se diría que este explícitamente no existe, se indica que el retiro de confianza sería una causa justa dado, empero aún sigue habiendo vacíos normativos, dado que hasta el momento todo este tema se ha ido viendo

en la jurisprudencia y en la práctica misma.

Fuente: Elaboración Propia

<b>Fuente</b>	Proyecto Ley de funcionarios públicos y empleados de confianza
<b>Contenido de la fuente</b>	<b>Título IV: De la terminación del vínculo de empleo público de los funcionarios públicos y empleados de confianza</b> Artículo 25º.- De la extinción del vínculo de empleo público: Además de las causales establecidas en la Ley Marco del Empleo Público, en esta ley y en las leyes especiales, el vínculo jurídico de los funcionarios públicos y empleados de confianza concluirá por: 25.2 Pérdida de la confianza o la decisión unilateral de la autoridad que lo nombró o designó, salvo que la ley establezca alguna exigencia diferente. En consecuencia, no tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario ni a exigir indemnización derivados de dicho despido.
<b>Análisis</b>	El proyecto ley de funcionarios públicos y empleados de confianza fue propuesto con el fin de determinar de una manera mayor específica los casos sobre los funcionarios públicos y el empleado con cargos de confianza, donde en el título IV se determinó las causales por las cuales se rompería todo vínculo laboral entre el empleador y trabajador, donde una de ellas menciona que ante la pérdida de la confianza del empleado este terminaría el vínculo con la entidad pública. Y, por consiguiente, este no sería protegido contra el despido arbitrario y cabalmente se le imposibilitaría exigir alguna indemnización tras haberse realizado dicho despido.
<b>Conclusión</b>	En conclusión, se indicaría que si este proyecto se terminaría publicando se establecería que cuando un empleado del sector público es destituido de su cargo, no estará protegido contra el despido arbitrario debido a una indemnización por despido arbitrario.

Fuente: Elaboración Propia

## Ficha documental 2

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar prerrogativas en el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza.

<b>Fuente</b>	VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional en el año 2018
<b>Contenido de la fuente</b>	En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulado por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección.
<b>Análisis</b>	Respecto al tema en estudio el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional en el año 2018 acordaron tras un caso en particular el de no generar indemnización alguna a aquel trabajador con cargo de confianza pero que labore en entidades públicas y más si este fue designado directamente por el empleador y no se plantearía en el caso del empleado mixto, visto que este tiene la opción de recuperar su puesto anterior. Si este planteamiento lo ponemos en discusión en conjunto al artículo 27 de la Constitución simplemente se expondría que este articulo vela por una adecuada y valiosa protección a los trabajadores en general en oposición del despido arbitrario. puesto que lo que se busca para todo empleado es una adecuada estabilidad laboral.
<b>Conclusión</b>	Por lo que, este trabajador con cargo de confianza ya sea del sector público o privado merece una correcta protección y por ende posiblemente una indemnización ante su despido injustificado.

Fuente: Elaboración Propia

### Ficha documental 3

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Examinar si el retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente.

**Autor:** Toyama Miyagusuku, Jorge y Merzthal Shigyo, Marilú

Fuente	Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza
<b>Contenido de la fuente</b>	Por lo tanto, el retiro o pérdida de la confianza consiste en un quebrantamiento de índole subjetiva en la relación de confianza que existía entre el trabajador y el empleador. De lo antes dicho, se puede arribar a la conclusión que invocar esta causal como causa para extinguir una relación laboral resulta complejo en la práctica, toda vez que es una causal dotada, en el fondo, de un gran contenido subjetivo.
<b>Análisis</b>	Para Toyama la situación del retiro o pérdida de la confianza es un tanto complejo, ya que conlleva más a la práctica conjuntamente a la jurisprudencia para poder determinarla, debido a que esta causal no se encuentra determinada como falta grave en el art. 25 de la LPCL. Es por esa razón que el autor considera que el empleador si desea despedir a su trabajador con cargo de confianza por medio de la causal del retiro de esta, entonces debería requerir a ella si en caso práctico realmente se puede comprobar de manera objetiva la pérdida de la confianza empleada en el trabajador.
<b>Conclusión</b>	En conclusión, se podría considerar que finalmente quien tendrá el trabajo de considerar que todo lo dicho respecto al tema del despido hacia un trabajador de confianza por la causal mencionada y estudiada será el juez laboral, ya que el considerara si se han planteado y configurado los elementos facticos correctos y que este termine con el despido del trabajador con cargo de confianza.

Fuente: Elaboración Propia

**ANEXO VI:**

**ESTUDIO DE CASO**

**Título:**

“El retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019”

**FICHA DE ESTUDIO DE CASO Nº 1**

<b>DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR / DECRETO SUPREMO Nº 001-96-TR</b>
Trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a información de carácter reservado.

<b>Fuente</b>	<b>EXP. Nº 03252-2011-PA/TC - PUNO</b>
<b>Contenido</b>	Heflln Acharat Béjar Urruchi (demandante) a través del Tribunal Constitucional solicitaba que se declare inaplicable la Resolución Administrativa Nº 189-2011-P/PJ, donde indica que se da por concluida la designación del cargo de confianza de Jefe de la Oficina de Administración de la CSJ de Puno; y que, por consiguiente, se le reincorpore en el cargo y nivel de Administrador de la CSJ de Puno, esto debido a que indican que no es un funcionario de confianza ya que ingresó a la entidad demandada a través de un concurso público convocada para ocupar la plaza mencionada.
<b>Análisis</b>	En el presente caso se obtiene un ejemplo de cómo es que la jurisprudencia califica a todo trabajador con cargos de confianza en una entidad pública como es la CSJ. El Colegiado señala y recalca respecto a la calificación del trabajador de confianza que todo aquel que desde inicios de su cargo laboral conoce de su calidad como personal de confianza y encima ejerce labores que implique la misma calificación, por ende, se entenderá que este empleado este sujeto a la confianza del empleador. Por lo que el Colegiado indican obtener una Resolución Administrativa N.º 083-2003-P/PJ, donde se observa que el demandante llego a ser calificado con un cargo de confianza ejerciendo el cargo de Jefe de Oficina de Administración de la CSJ de Puno tras haber sido seleccionado por medio de un concurso público, por lo que se determinaría que efectivamente el demandante desde un comienzo reconocía la relación laboral con el empleador y por consiguiente sobre el cargo en ejercicio.
<b>Contexto Ubicación geográfica</b>	

Fuente: Elaboración Propia

## FICHA DE ESTUDIO DE CASO Nº 2

<b>DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR / DECRETO SUPREMO Nº 001-96-TR</b>
Trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a información de carácter reservado.

<b>Fuente</b>	<b>EXP. Nº 03926-2007-PA/TC - LIMA</b>
<b>Contenido</b>	En el presente caso la demandante, la Sra. María Elizabeth Santisteban Castillo, interpuso demanda de amparo en contra de SEDAPAL por haber sido despedida tras haber cesado sus labores tras haberse retirado la confianza. la recurrente manifiesta haber ingresado a laborar a la entidad bajo contrato individual de trabajo por servicio para ejecutar la función de Jefe del Equipo de Planeamiento y Adquisición de Bienes de la Gerencia de Logística y Servicios y que tras ello su contrato cambio a uno de plazo indeterminado.
<b>Análisis</b>	Por lo que para el Tribunal Constitucional implicaría determinar la correcta calificación de la existencia o no de una relación laboral con cargo de confianza entre los sujetos procesales, ya que la demandante considera que su cargo era de una relación laboral con carácter permanente y no de confianza, sin embargo, según el Acuerdo de Directorio Nº 055-11-97 indica que el cargo de Jefe del Equipo Planeamiento y Adquisición de Bienes de la Gerencia de Logística y Servicios, entre otros, llegaron a ser calificados como cargos de confianza y esto fue calificado mucho antes que la demandante ingresara a laborar a la entidad. Por lo que el TC vuelve a mencionar dentro de su jurisprudencia el hecho de que la calificación del trabajador de confianza es todo aquel que desde inicios de su cargo laboral conoce de su calidad como personal de confianza y encima ejerce labores que implique la misma calificación, por ende, se entenderá que este empleado este sujeto a la confianza del empleador.
<b>Contexto Ubicación geográfica</b>	

Fuente: Elaboración Propia

## ANEXO VII:

**Tabla 10. Matriz de Entrevista - E1**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Codificación
<b>Michael Jhohn de la Cruz Vega</b>	1. ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?	En abundante jurisprudencia, ser un trabajador de confianza implica una gran responsabilidad, pues una de las características más importantes, es la de manejar información reservada, ahora si puede ser pasible de despido justificado, pues si desde el inicio de su relación laboral fue de confianza, sería un despido justificado.	E1
	2. ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?	Sí, porque el trabajador de confianza proviene de ser un trabajador común, para luego ser trabajador de confianza, en este tipo de trabajadores, si hay la posibilidad de ser repuestos, pero con el cargo anterior, esto es trabajador común.	E1
	3. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?	Que, sin duda que aquellas personas que se le retira la confianza en su centro de trabajo, siendo esta característica desde el inicio de su relación laboral, se le debe retirar la confianza, siempre que exista el elemento esencial del trabajador de confianza, el cual es mantener en secreto la información privilegiada	E1
	4. ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?	El artículo 27 de la carta magna, protege al trabajador del despido arbitrario en cualquier modalidad.	E1
	5. ¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?	Siempre que trabajador sea de confianza mixto, siendo este el escenario, será repuesto con el cargo anterior que tenía antes de ser trabajador de confianza.	E1
	6. ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?	Mientras que un trabajador de confianza del sector privado está protegido solo si es calificado como trabajador de confianza mixta, mientras que el trabajador de confianza del sector público, no está protegido respecto a su libre designación o remoción, toda	E1

		vez que no existe reposición ante un eventual despido.	
	7. ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.	Si estoy de acuerdo, que esos cargos de confianza no deberían ser repuestos después de un despido, toda vez, que por las mismas funciones que realizan es por tiempo determinado.	E1
	8. ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?	Si debería ser denunciado por apropiación ilícita.	E1
	9. ¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?	No, conviene porque sería un gasto público, toda vez que los sueldos para dicho cargo son elevados.	E1

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 11. Matriz de Entrevista - E2**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Codificación
<b>Mirtha Lisbeth Sánchez Farias</b>	1. ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?	En este caso debe de basarse en causa justa de despido y si no se basa en causa justa es (incausado) o el empleador no puede demostrarla ante un cuestionamiento judicial (injustificado), el trabajador tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente a una 1.5 remuneraciones ordinarias mensuales por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones mensuales, como única reparación. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Excepcionalmente, de lesionarse algún derecho constitucional, como la libertad sindical, o la igualdad, de acuerdo con las causales taxativas establecidas en el artículo 29º de la LPCL, el trabajador podrá demandar su reposición (nulidad de su despido).	E2

	<p>2. ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?</p>	<p>Si se trata de una persona que ascendió a una posición de confianza (mixto), tienen derecho a la reposición a su puesto original, siempre y cuando la empresa está de acuerdo o de lo contrario al cobro de una indemnización por despido.</p>	<p>E2</p>
	<p>3. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?</p>	<p>El Tribunal Constitucional en muchas oportunidades ha cambiado su criterio a partir de las sentencias correspondientes a los Expedientes N° 03501-2006-PA/TC y 03926-2007-PA/TC, el Tribunal afirmó que el retiro de confianza era una causa de despido y que solamente si el trabajador había sido promovido de un cargo de no confianza (común) a uno de confianza (confianza mixta) podía ser repuesto en el cargo previo. No se contempló posibilidad de pago indemnizatorio alguno, mayormente estas sentencias se refieren a los trabajadores del Sector Público.</p>	<p>E2</p>
	<p>4. ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?</p>	<p>Protección frente al Despido Arbitrario, nos explica que una vez que estás incorporado en la planilla no te pueden despedir sin causa alguna salvo que el empleador cumpla con indemnizar, esto quiere decir que un trabajador se incorpora en planilla, desde el día que ingresa planilla, ya le asisten derechos laborales y uno de esos derechos es la protección contra el despido. Preciso que durante los primeros meses de la relación laboral la ley permite que el trabajador se encuentre a prueba. Se regula un periodo de prueba para todo trabajador, este periodo significa que ya ingresaste a trabajar y que por lo tanto está en planilla.</p>	<p>E2</p>
	<p>5. ¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?</p>	<p>En el VII Pleno Jurisdiccional Laboral Distrital de Lima, llevado a cabo en diciembre de 2017, los Vocales Laborales votaron por mayoría a favor de una ponencia, que, acogiendo como pauta lo señalado por la</p>	<p>E2</p>

		Corte Suprema (18450-2015-LIMA) señala que “no corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza”, sin embargo, se pensaba que este criterio podría ser modificado en sede casatoria. Ello hasta la emisión de la Casación 4396-2017 LIMA, en la cual la Corte Suprema dispuso que, si el trabajador de confianza exclusiva es cesado por “retiro de confianza”, no existirá despido arbitrario.	
	6. ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?	En cuanto al trabajador de Confianza la norma es clara, es quien desempeña actividades tales como las de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tienen carácter general, así como las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, esto rige para las empresas privadas e instituciones públicas, un trabajador de confianza, ese es el concepto que se le denomina y la protección es la misma, además existe sendas jurisprudencias al respecto.	E2
	7. ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.	En este caso estoy de acuerdo, y queda entendido que no es un Despido Arbitrario.	E2
	8. ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?	No cabe la posibilidad de un Delito en la vía penal, porque si lo indemnizan es porque el empleador así lo desea.	E2
	9. ¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?	Como su mismo nombre lo indica es calificado el puesto como “De Confianza”, en cualquier momento el empleador lo puede realizar, a mi parecer no se le debería indemnizar.	E2

**Tabla 12. Matriz de Entrevista - E3**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Codificación
<b>Guillermo Hurtado León</b>	1. ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?	Significa negar que sea un derecho del empleador el ser despedido por "retiro de confianza", o que pueda ser válido en el sistema laboral de actividades privadas: este despido se da por terminado sin respaldo legal, lo que afecta derechos constitucionales	E3
	2. ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?	En cuanto a los trabajadores de confianza mixtos (aquellos que posteriormente obtuvieron este puesto), sí tiene derecho a la reposición en el puesto que ocupó previamente, aunque también puede optar por percibir la indemnización.	E3
	3. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?	Según el TC, aquellos trabajadores de confianza exclusivos no tienen estabilidad laboral absoluta - reposición ante un despido arbitrario - sino solo relativa - indemnización ante un despido arbitrario - salvo que sea víctimas de un despido nulo (discriminatorio).	E3
	4. ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?		E3
	5. ¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?	En el séptimo pleno acordaron que en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas - el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección	E3
	6. ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?		E3
	7. ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al	Estoy a favor, dado que es lamentable que nosotras trabajadoras comunes nos llevemos el arduo trabajo y	E3

	despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.	ellos que los ponen en puestos de confianza para el apoyo administrativo no puedan valorarlo.	
	8. ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despedido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?	Podría ser considerable dado que muchos políticos que ocupan estos cargos se retiran con las manos limpias y muy pocas veces con un proceso penal o civil con ellos.	E3
	9. ¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?	No sería óptimo debido a que ellos cumplen el rol de apoyar a la entidad pública y a la estabilidad de los peruanos, por lo que sería ilógico el pago de ello.	E3

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 13. Matriz de Entrevista - E4**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Codificación
<b>Jimmy Benites Tangoa</b>	1. ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?	No, porque todo servidor o funcionario público con cargo de confianza está supeditado a la confianza de su empleador, ya que a través de dicha confianza se le designa o en su defecto se le remueve, quedando así extinto el vínculo laboral. Asimismo, el que desempeña cargo de confianza se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente, de conformidad con el numeral 2 del artículo 4° de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175.	E4
	2. ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?	Estoy de acuerdo, los trabajadores de confianza tienen derecho de reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo ya que estos trabajadores ingresaron inicialmente a sus centros de trabajo a través de un concurso público, por lo que adquirieron derechos laborales generales, que dejaron por que fueron designados como trabajadores de confianza.	E4
	3. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de	Estoy de acuerdo con lo señalado por el TC, el cargo de confianza de un trabajador se origina por la confianza	E4

	<p>confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?</p>	<p>depositada en dicho trabajador por parte del empleador que lo designó, pero si esta confianza se extingue por lo que fuera ya no habrá una confianza recíproca, fundamento esencial para el cargo de confianza. En ese sentido si ya no se tiene la confianza recíproca de las partes (empleador y trabajador de confianza) se extinguirá dicha relación laboral especial. Considerándose así el retiro de la confianza como una forma de resolución del contrato laboral ya que el trabajador de confianza este sujeto a dicha confianza impuesta por el empleador.</p>	
	<p>4. ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?</p>	<p>La constitución le otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario, ya que dicho trabajador goza de determinados beneficios laborales que deben ser salvaguardados. Un funcionario o servidor con cargo de confianza está dentro de una relación laboral especial, supeditada a la confianza que se le otorgó y a su remoción de conformidad con el numeral 2 del artículo 4° de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 y demás sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.</p> <p>En ese sentido, el retiro de confianza no implica un despido arbitrario, ya que se le considera como una causal de extinción del contrato de trabajo.</p>	<p>E4</p>
	<p>5. ¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?</p>	<p>No, porque el cargo de confianza es una condición especial supeditada al entorno de quien lo designa o remueve libremente.</p>	<p>E4</p>
	<p>6. ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?</p>		<p>E4</p>

	7. ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.	El retiro de la confianza a los trabajadores de confianza en el sector pública no debe ser considerado como una causal de despido arbitrario, porque dicha condición está supeditada a la persona que le dio dicha confianza y por siguiente esta podría retirársela cuando lo considerara pertinente, ya que es un puesto de "confianza".	E4
	8. ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?	No, ya que este tema ha venido siendo muy polémico, es por ello que se realizó el VII Pleno Jurisdiccional Laboral a efectos de evitar la indemnización en casos de retiro de confianza en trabajadores de confianza en el sector público.	E4
	9. ¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?	No, por una cuestión presupuestaria para el estado.	E4

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 14. Matriz de Entrevista - E5**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Codificación
Ubaldo Rojas Acuña	1. ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?	Considero que no es causa justa porque primero debe ser evaluado la causa del retiro de confianza para determinar la gravedad de la falta para el retiro de confianza.	E5
	2. ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?	Si tienen el derecho porque el cargo de confianza se le puede retirar, pero su labor en el área que le corresponde no tiene lugar a cuestionamiento	E5
	3. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?	Por algo se le denomina de confianza para mantener en reserva algunas informaciones, si los manifiesta públicamente estaría cometiendo infidencia de la labor que realiza.	E5
	4. ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?	El artículo 27 de la carta magna, protege al trabajador del despido arbitrario en cualquier modalidad.	E5
	5. ¿Según usted, lo	Siempre en cuando sea	E5

	acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?	trabajador mixto para retomar sus labores si se le quita la confianza.	
	6. ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?	Un trabajador de confianza del sector privado está protegido solo si es calificado como trabajador de confianza mixta, mientras que el trabajador de confianza del sector público, no está protegido respecto a su libre designación o remoción, toda vez que no existe reposición ante un eventual despido.	E5
	7. ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.	Considero que podría darse el caso porque son cargos temporales y determinados.	E5
	8. ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?	Con situaciones probatorias de aprobación ilícita o daño a la entidad por infidencias en su trabajo, su debería ser denunciado de lo contrario no.	E5
	9. ¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?	Dependiendo la modalidad de contrato y ser acreedores a beneficios sociales como seguridad social, vacaciones, etc.	E5

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 15. Matriz de Entrevista - E6**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Codificación
<b>Roberto Carlos Celestino</b>	1. ¿Considera usted al retiro de confianza como causa justa de despido arbitrario del trabajador de confianza y más si este es un servidor o funcionario con cargo de confianza?	El trabajador cumple con los requisitos y calificaciones para ocupar el cargo, se consideraría despido arbitrario el retiro de confianza.	E6
	2. ¿Cuál es su opinión respecto a si los trabajadores de confianza mixtos tienen derecho a ser repuestos al área que se ocupaba anteriormente?	Se deben respetar los derechos laborales y si aún trabajador le retiran la confianza por la naturaleza de que dichos cargos son muy sensibles, se le debe reponer al trabajador al área de origen u	E6

		otro equivalente, salvo la existencia de una falta grave.	
	3. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los últimos años respecto al retiro de confianza como forma de despido, ¿Qué opinión les merece a estos criterios?	Si los trabajadores son exclusivamente de confianza se debe aceptar lo que determine el T.C. de acuerdo a la naturaleza de las funciones para el que fue contratado, por lo que se acepta el despido.	E6
	4. ¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú frente al despido arbitrario ante un servidor o funcionario con cargo de confianza?	Análisis costo beneficio, derecho sindical, protección a la madre trabajadora.	E6
	5. ¿Según usted, lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Laboral es factible para la protección del trabajador de confianza en el sector público?	Siempre y cuando se verifique la naturaleza del contrato para el cargo de confianza.	E6
	6. ¿Podría señalar algunas diferencias entre la protección a un trabajador de confianza del sector privado y del sector público, respecto a su libre designación y remoción?	Es de acuerdo al a la legislación laboral en cuanto al contrato de acuerdo a los sectores público y privado.	E6
	7. ¿Usted está de acuerdo con las opiniones que se han estado realizando, respecto al despido arbitrario tras realizarse el retiro de confianza a los trabajadores de confianza en el sector público? Explíquenos.	Si existiera falta grave comprobada se procedería y se aceptaría el despido arbitrario, de lo contrario se le debe indemnizar.	E6
	8. ¿Considera que todo funcionario o servidor público con cargo de confianza que sea indemnizado por ser despido arbitrariamente sea procesado penalmente? ¿Y cuál sería el delito por el que sería procesado?	No lo considero el procesar penalmente al servidor público por despido arbitrario.	E6
	9. ¿Convendría indemnizar a los funcionarios o servidores públicos con cargo de confianza al ser retirado por perder la confianza?	No convendría si es exclusivo y si es mixto se le debe respetar los derechos laborales siempre y cuando no hay incurrido en falta grave.	E6

Fuente: Elaboración Propia

**ANEXO VIII:**

**Figura 1. Triangulación de entrevistas de expertos**



Fuente: Elaboración Propia

**Corolario:** Las entrevistas fueron planteadas a expertos tras haberse tenido conocimiento de jurisprudencia relevante con casos en específico donde se pronuncia sobre temas que llevaron a la realidad problemática, como también se evidenció irregularidades en la Municipalidad Distrital de Acochaca (Asunción – Áncash) durante el año 2019.

**Figura 2. Triangulación de análisis documental**



Fuente: Elaboración Propia.

**Corolario:** Se ha tomado conocimiento la forma de cómo es tratada la calificación del trabajador de confianza, a través del análisis documental, de la revisión de los fundamentos teóricos, análisis del estudio de caso y por último de la jurisprudencia donde se ha ido tratando el tema de la pérdida de confianza como la causa justa del despido a un trabajador bajo cargo de confianza.

**ANEXO IX: Tabla 16. Matriz de categorización**

“El retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	CATEGORÍAS	SUB CATEGORIA	FUENTE	TECNICA	INSTRUMENTO
<p>En el Perú, durante la evolución de los derechos laborales, ha sido la jurisprudencia la que ha logrado darles un tratamiento especial a los trabajadores de confianza, tanto del sector público como privado, respecto a su estabilidad laboral frente a un despido arbitrario.</p> <p>Entonces, aún se mantiene latente en nuestro sistema de justicia laboral, sobre la controversial valoración del</p>	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué criterios existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Identificar los criterios que existen con relación al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en los servidores y funcionarios públicos, 2019.</p>	<p>Criterios respecto al retiro de confianza como causa de despido arbitrario en el trabajador de confianza, 2019</p>	<p>Extinción del contrato de trabajo</p>	<p>Año 2019</p> <p>Abogados litigantes expertos en derecho laboral</p>	<p>Entrevistas</p>	<p>Guía de preguntas de entrevista</p>
	<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO 01</b></p> <p>¿Qué prerrogativas contiene el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional contraviene lo</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS 01</b></p> <p>Determinar prerrogativas en el art. 27 de la Constitución del Perú y si lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional</p>					

<p>derecho que obtienen los trabajadores de confianza ante el despido arbitrario y si una causa principal será el retiro de confianza y tras ello, si los trabajadores</p>	<p>indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza?</p>	<p>contraviene lo indicado, respecto de los servidores y funcionarios públicos contratados bajo confianza</p>		<p>Marco del empleo Público</p>			
<p>de confianza merecen o no ser indemnizados tras el despido arbitrario a la cual fueron sometidos.</p>	<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO 02</b> ¿El retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS 02</b> Examinar si el retiro de confianza, respecto de los servidores y funcionarios de confianza del sector público se considera como causa válida de extinción de la relación laboral y por consiguiente del derecho al pago de la indemnización correspondiente.</p>	<p>Criterios jurisprudenciales sobre el retiro de confianza como forma de despido arbitrario a los trabajadores de confianza del sector público  Criterios al derecho de otorgarle el derecho de pago de la indemnización correspondiente por el despido arbitrario realizado al trabajador de confianza del sector público.</p>	<p>Criterios de Valoración de derechos fundamentales  Análisis de derechos constitucionales conculcados  Indemnización por despido arbitrario</p>			

Fuente: Elaboración Propia

**ANEXO X: Tabla 17. Clasificador de gastos**

<b>CLASIFICADOR DE GASTOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>S/. COSTO UNITARIO</b>	<b>S/. COSTO TOTAL</b>
<b>2.3.15</b>	<b>Materiales y Útiles</b>			
	<b>Repuestos y Accesorios</b>			
2.3.15.111	Laptop	01 unidad	<b>3,000.00</b>	<b>3,000.00</b>
	Memoria USB	01 unidad	<b>25.00</b>	<b>25.00</b>
	<b>Papelería en general, útiles y materiales de oficina</b>			
2.3.15.112	Papel bond	50 unidades	<b>0.05</b>	<b>2.50</b>
	Lapiceros	2 lapiceros	<b>4.00</b>	<b>8.00</b>
	Fólderes	2 unidades	<b>1.00</b>	<b>2.00</b>
	Post id	3 unidades	<b>3.00</b>	<b>9.00</b>
<b>2.3.199</b>	<b>Compras de otros bienes</b>			
<b>2.3.1991</b>	<b>Compras de otros bienes</b>			
	<b>Libros, Diarios, Revistas y Otros Bienes <u>Impresos</u> no Vinculados a Enseñanza</b>			
2.3.19913	Libros	2 unidades	<b>25.00</b>	<b>50.00</b>
	Revistas	1 unidad	<b>40.00</b>	<b>40.00</b>
<b>2.3.21.2</b>	<b>Viajes Domésticos</b>			
	<b>Pasajes y Gastos de Transportes</b>			
2.3.21.21	Pasajes de los viajes urbanos	0	-	-
<b>2.3.22.2</b>	<b>Servicios de Telefonía e Internet</b>			
	<b>Servicio de Internet</b>			
2.3.22.23	Servicio de internet	30 Mpps	<b>50.00</b>	<b>200.00</b>
<b>2.3.22.4</b>	<b>Servicios de Publicidad, Impresiones e imagen institucional</b>			
	<b>Servicios de impresiones, encuadernación y empastado</b>			
2.3.22.44	Impresiones	0	-	-
<b>TOTAL</b>				<b>3336.50</b>