

LA DESPROTECCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CONFIANZA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO

THE LABOR LAUNDERING OF PUBLIC SERVERS OF CONFIDENCE AGAINST ARBITRAL DISMISSAL

José Francisco Estela Campos¹

RESUMEN

El problema planteado en la presente es ¿La “pérdida de confianza” en el personal de confianza en la administración pública, es causa justa de despido, y no vulnera nuestro ordenamiento jurídico, ni el principio de estabilidad laboral recogido en nuestra constitución y la adecuada protección frente al despido arbitrario?, el objetivo general es determinar si la causal de pérdida de confianza como causa de despido al personal de confianza, no vulnera el precepto constitucional de la adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario; y nos hemos planteado como objetivos específicos: analizar la importancia del principio de legalidad, al momento de determinar las causas justas de despido en el personal de confianza, identificar si la pérdida de confianza está incluida dentro del Principio de Buena Fe Laboral, especificar cómo se debe acreditar la pérdida o falta de confianza, delimitar cuáles son las consecuencias que se derivan de la decisión que adopta el empleador de terminar con la relación laboral de un trabajador de confianza, sin acreditar o demostrar la pérdida de confianza. Nuestra propuesta teórica considera que al ser añadido por el TC la causal Subjetiva de pérdida de confianza para los trabajadores de confianza y al no estar tipificada dentro de las causas justas de despido se debe enmarcar dentro de la transgresión al principio de buena fe laboral.

Palabras clave: Desprotección laboral, servidores públicos, despido arbitrario

ABSTRACT

The problem posed in this is how the "loss of confidence" in the staffing, is just cause for dismissal, and does not violate our legal system, or the principle of job stability enshrined in our constitution through adequate protection from arbitrary dismissal?, the overall objective is to determine whether the grounds of loss of confidence as a reason to dismiss staff confidence, does not violate the constitutional principle of adequate protection for workers against arbitrary dismissal; and we have set the following objectives: to analyze the importance of the rule of law, when determining the fair grounds for dismissal in the staffing, identify whether the loss of confidence is included in the principle of good faith Labor specify how You must prove the loss or lack of confidence, which define the consequences of the decision taken by the employer to terminate the employment of an employee trust, uncredited or show a loss of confidence are. Our theoretical proposal to be considered by the TC added Subjective grounds of loss of confidence for workers in confidence and not be criminalized in the just causes for dismissal should be framed within the transgression of the principle of good faith work.

Keywords: Labor lack of protection, public servants, arbitrary dismissal

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro ordenamiento jurídico debe ser un todo armónico, por ello si ante un principio constitucional como lo es la adecuada protección contra el despido arbitrario, se presentan situaciones que para algunas personas vulneran esta estabilidad laboral, es necesario el mismo ordenamiento jurídico le cierre las puertas a esta posibilidad a fin de garantizar el pleno ejercicio de lo dispuesto en nuestra Carta Magna.

¹ Magíster en Derecho. Magíster en Ciencias Sociales. Escuela de Derecho Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Chiclayo. Email: ecamposjose@crece.uss.edu.pe

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Por este motivo es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Además, la Constitución otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (art.27). Por eso, el tema del despido a los trabajadores de confianza, prescrito en la ley; por la causal de pérdida de confianza es para algunos vulneratorio, y ante esta situación el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1651-2005-PA/TC, considera que la “pérdida de confianza” es una causa especial y justa de despido, aplicable exclusivamente a quienes tienen el cargo de confianza.

El Art. 4° de la Ley 28175 - Ley Marco del Empleo Público establece la siguiente clasificación:

Empleado de confianza.- El 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. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento. Ejemplo: el asesor o personal que trabaja directamente con los Funcionarios.

El presente artículo es importante puesto que permite a conocer las ventajas de ser un personal de confianza, además de comprender la magnitud de esta responsabilidad, sostendremos que si es posible despedir a un personal de confianza si esta se pierde, pues fue la base para su contratación; además que el Tribunal Constitucional la ha incluido como una causa de despido dejándolo expresado en la Stcia 3501-2006-AA/TC, como sigue:

“La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. 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 o 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 (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.”

Asimismo nuestro máximo intérprete de la constitución ha referido que para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, 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.

Nuestro ordenamiento jurídico debe ser un todo armónico, por ello si ante un principio constitucional como lo es la adecuada protección contra el despido arbitrario, se presentan situaciones que para algunas personas vulneran esta estabilidad laboral, es necesario el mismo ordenamiento jurídico le

cierre las puertas a esta posibilidad a fin de garantizar el pleno ejercicio de lo dispuesto en nuestra Carta Magna.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Por este motivo es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Además, la Constitución otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (art.27). Por eso, el tema del despido a los trabajadores de confianza, prescrito en la ley; por la causal de pérdida de confianza es para algunos vulneratorio, y ante esta situación el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1651-2005-PA/TC, considera que la “pérdida de confianza” es una causa especial y justa de despido, aplicable exclusivamente a quienes tienen el cargo de confianza.

Para una mejor difusión de información de algunas reglas del estado, transcribimos el artículo 4 de la ley marco del empleo público:

El Art. 4° de la Ley 28175 - Ley Marco del Empleo Público establece la siguiente clasificación:

1. Funcionario público.- El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. *El Funcionario Público puede ser:*
 - a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria. (Presidente, Congresistas, alcaldes, etc.)
 - b) De nombramiento y remoción regulados. (Jefes de reguladores por ejemplo)
 - c) De libre nombramiento y remoción, (típico caso de ministros de Estado)
2. Empleado de confianza.- El 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. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento. Ejemplo: el asesor o personal que trabaja directamente con los Funcionarios.
3. Servidor público.- Se clasifica en:
 - a) Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.
 - b) Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.
 - c) Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.
 - d) De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

La importancia del tema, se basa puesto que la normativa de la Administración Pública, tradicionalmente, ha admitido los conceptos de servidores públicos y funcionarios públicos, entendidos como los recursos humanos que hacen posible el cumplimiento efectivo de las actividades y servicios públicos encargados a cada entidad pública. Así entonces, se aprecia de primera intención que no todos los integrantes de la estructura funcional de la Administración Pública tienen el mismo rango, categoría y funciones. También, deriva de dicha distinción, la forma del acceso a la función pública.

En efecto, no todos los que ingresan a la Administración Pública a cumplir una determinada función pública lo hacen de la misma manera, ni en las mismas condiciones y términos. En los últimos años, las normas legales presupuestas se han encargado, por razones de política laboral y disciplina presupuestal, de restringir al máximo el "nombramiento" de nuevos servidores públicos para su ingreso ordinario a la Administración Pública, lo que no ha limitado la "designación" de funcionarios públicos en cargos de confianza. Como es conocido, los servidores públicos son aquellos que ingresan por concurso público y que, por tanto, adquieren un conjunto de beneficios laborales, entre ellos, el de la relativa estabilidad laboral en el sector público, mientras que los funcionarios designados en cargos de confianza no adquieren ningún tipo de beneficios a la conclusión de su relación laboral, más allá del pago de sus remuneraciones ordinarias.

Es necesario mencionar el régimen laboral de los empleados de la actividad pública, que se rigen en la ley del marco empleo público, ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, reglamento de la carrera administrativa, la ley del servicio civil, ley N° 30057 y su reglamento decreto supremo 040 – 2014 – PCM.

II. METODOS Y MATERIALES

Métodos

a.- Fichaje.- Se utilizaron fichas bibliográficas, fichas de investigación documental, fichas de campo, etc., con lo cual se van obtener datos de los Precedentes Vinculantes, de textos que se hayan publicado en materia de Derecho Constitucional y Procesal Constitucional, de resoluciones judiciales, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional, recomendaciones de la OIT, y otros.

b.- Observación.- Se utilizó la guía de observación, con la cual se va a tomar una participación pasiva en la lectura de los Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional, en los que se aprecie demandas de amparo por despidos a los trabajadores de confianza, por la causal de quebrantamiento de la buena fe laboral en la que enmarca la pérdida de confianza.

El método que se utilizó se basó en la observación, en este caso del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional, de esta observación se generan ideas, de las cuales se proba su aplicabilidad a fin de esclarecer, modificar o generar una postura respecto a quien debe conocer en última instancia los procesos constitucionales de la libertad.

c.- Entrevista.- Se empleó la guía de entrevista; la cual fue aplicada a los Magistrados de la Corte Superior de Justicia De Lambayeque.

d.- Encuesta.- Se empleó el cuestionario, el cual fue aplicado a los Magistrados del Distrito Judicial Del Lambayeque.

Materiales:

a.- La Ficha.- Es un instrumento que se utiliza en la técnica del fichaje, y servirá para localizar las fuentes y también para almacenar la información que se va obteniendo durante la investigación.

b.- La Guía de Observación.- Instrumento que se utiliza en la técnica de la observación, y servirá para observar los Precedentes Vinculantes, publicados en la Web del Tribunal Constitucional.

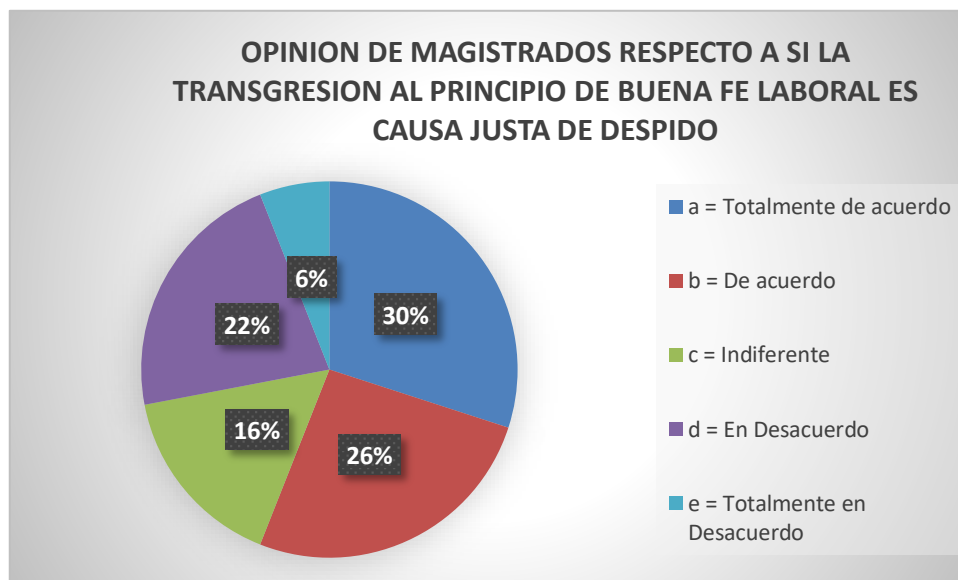
c.- La Guía de Entrevista.- Es un instrumento que se utiliza en la técnica de la entrevista, y servirá para recoger información por parte de los a los Magistrados Superiores de la Sala Constitucional, quienes conocen en segunda instancia los procesos constitucionales de la libertad y en primera instancia la Acción Popular.

d.- El Cuestionario.- Este instrumento se emplea en la técnica de la encuesta, y servirá para recoger información de Jueces.

III. Resultados

Utilizando la observación como método, en este caso a magistrado de Lambayeque, se generaron ideas respecto de los cuales se esclareció y se generó una postura.

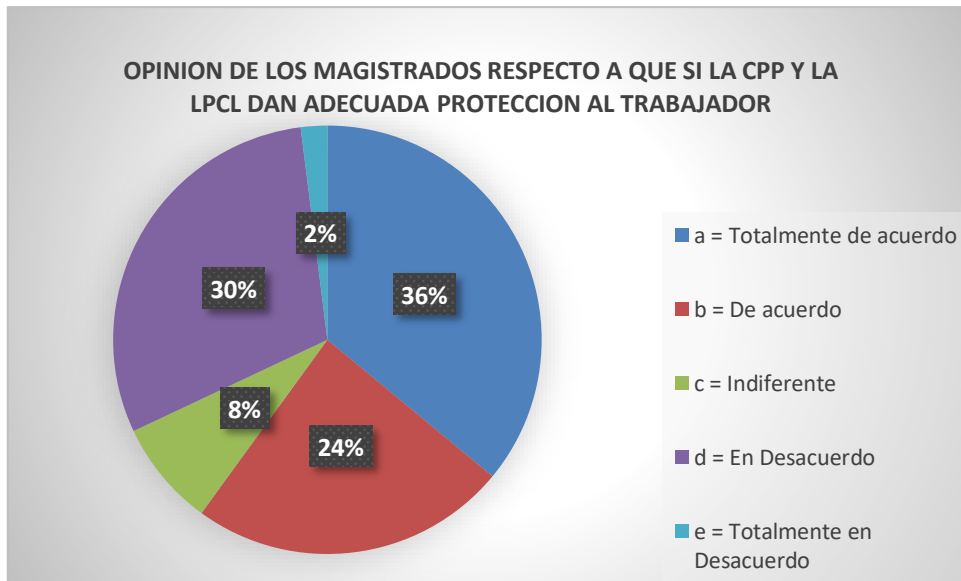
Según la entrevista realizada a 37 magistrados, la mayoría afirma que la transgresión al principio de buena fe laboral es causa justa de despido.



Fuente: Propia investigación

Fig. 01 Opinión de magistrados respecto a s la trasgresión al principio de buena de laboral es causa justa de despido.

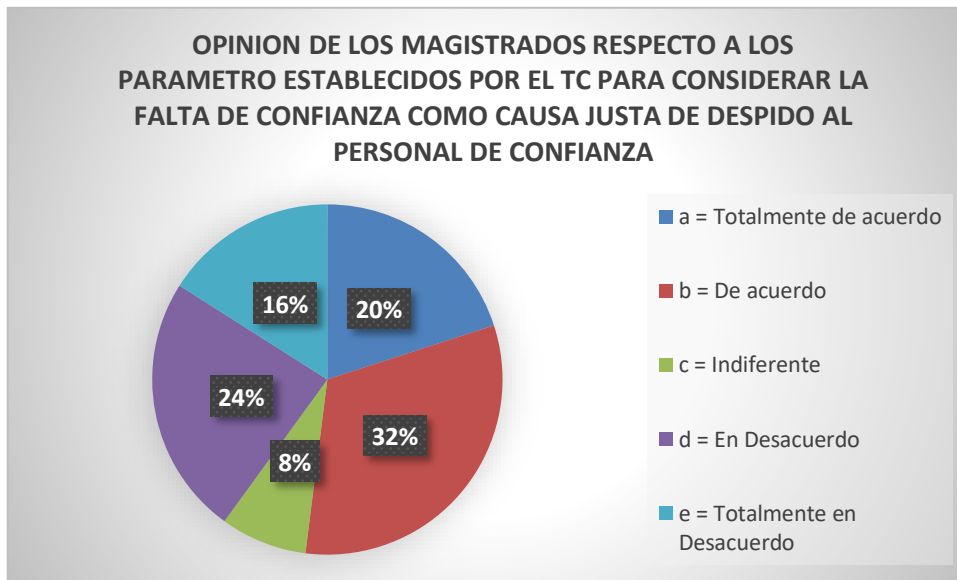
Del gráfico número uno se obtiene que en un 30% los magistrados coinciden al afirmar que la transgresión al principio de buena fe laboral es causa justa de despido. La mayoría afirma que la Constitución y la Ley de Productividad y Competitividad laboral dan adecuada protección al trabajador.



Fuente: Propia investigación

Fig. 02 Opinión de los magistrados respecto a que si la CPP y la LPCL dan adecuadamente protección al trabajador.

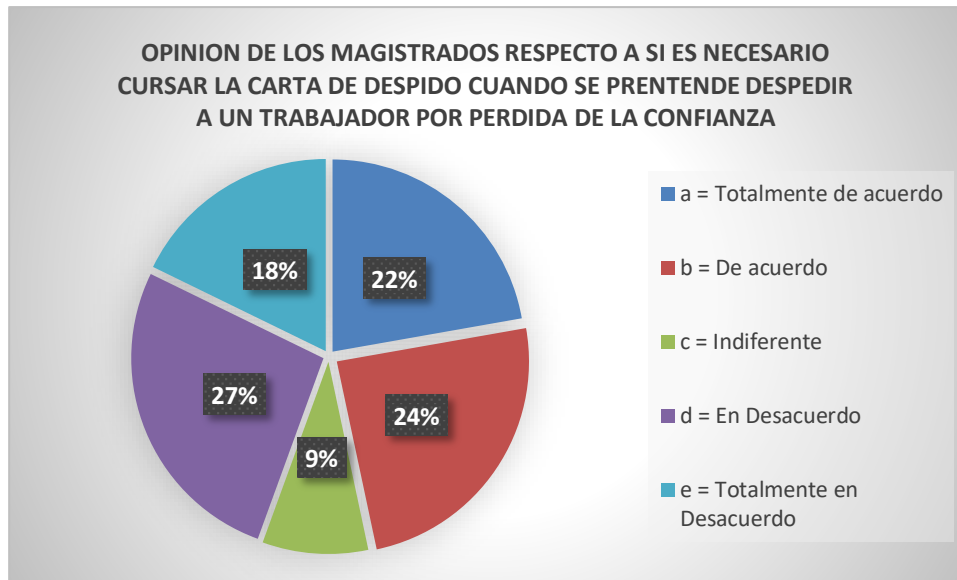
Del gráfico número dos se obtiene que en un 36% los magistrados coinciden al afirmar que la CPP y la ley dan adecuada protección al trabajador.



Fuente: Propia investigación

Fig. 03 Opinión de los magistrados respecto a los parámetro establecidos por el TC para considerar la falta de confianza como causa justa de despido al personal de confianza

Del gráfico número tres se obtiene que en un 32% los magistrados coinciden al afirmar que están de acuerdo con que el Tribunal Constitucional ha establecido parámetros suficientes para considerar la falta de confianza en los trabajadores de confianza como causa justa de despido, existe equilibrio al considerar si es necesario cursar la Carta de despido con toda la información que acredite por que surge la desconfianza en el personal de confianza.



Fuente: Propia investigación

Fig. 03 Opinión de los magistrados respecto a, si es necesario cursar la carta de despido cuando se pretende despedir a un trabajador por pérdida de la confianza

Del gráfico número cuatro se obtiene que en un 24% de los magistrados coinciden que existe equilibrio al considerar si es necesario cursar la Carta de despido con toda la información que acredite por que surge la desconfianza en el personal de confianza.

IV. Discusión:

En nuestro país, las sentencias del Tribunal Constitucional cumplen un papel fundamental en el respeto de la Constitución y los derechos derivados de ella. La obligatoriedad del cumplimiento por los operadores jurídicos de los criterios establecidos en tales fallos lleva como contraparte que se exija que los mismos sean claros y constantes a efectos de evitar dudas en su aplicación o alteraciones en la seguridad jurídica.

De este modo, el TC en reiteradas jurisprudencias señala la definición y funciones que desempeña el trabajador de confianza, así como su calificación de su cargo; considerando en este contexto que no es la persona la que determina que un cargo sea considerado como de confianza, sino que es la naturaleza misma de la función ejercida la que asigna la especial condición laboral del trabajador; lo que guarda coherencia con lo señalado en el fundamento 16 de la STC N° 03501-2006-PA y en el art. 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el sentido de que incumplimiento de los formalismos señalados en el art. 59 del Decreto antes señalado, no enervan la condición de trabajador de confianza, sino que la misma depende de las funciones y posición que éste ocupa dentro de la empresa.

Además, el TC mediante sentencia recaída en el expediente N° 03501-2006PA/TC de fecha 15 de marzo del 2007 ha establecido el criterio que el cese del personal de confianza por “pérdida de

confianza” (valga la redundancia) no vulnera derecho constitucional alguno. El TC afirma que la pérdida de confianza del empleador constituye una causal subjetiva especial para extinguir el contrato de trabajo. De esta manera, frente a toda circunstancia se debe de valorar el tipo de despido que ha sufrido el demandante, pues sólo verificándose el tipo de despido y, el pago de la indemnización correspondiente en caso de estar frente a un despido arbitrario, se podrá considerar que no se ha vulnerado lo establecido en el art. 27 de la Constitución Política del Perú el cual señala que a todo trabajador le corresponde como protección frente al despido arbitrario conforme a ley.

El TC debe velar por el respeto de los derechos de los trabajadores de confianza, más aun si el pago de la indemnización correspondiente frente al despido arbitrario es la única protección que los mismos tienen.

En este sentido, el TC señala que respecto a la “pérdida de confianza” como causal justa de despido deberán considerarse las siguientes condiciones:

- a) Que teniendo en cuenta la naturaleza de las labores que realiza el trabajador, el empleador deberá calificar objetivamente el personal de confianza.
- b) Si el personal de confianza no ha ejercido sus funciones desde el comienzo como tal, y el empleador le retira la confianza, deberá regresar a sus labores habituales, para que no se produzca un abuso del derecho, salvo que haya cometido alguna de las causales establecidas por la ley.
- c) Que la aplicación de esta casual no sea utilizada para que el empleador ejerza una labor abusiva o simulada, al atribuirle a un trabajador la calificación de ser un personal de confianza, para luego simplemente retirársela y despedirlo en el transcurso de un tiempo.

Todas estas condiciones mantienen un grado de subjetividad, lo cual, el empleador tiene que probar para que se efectúe la extinción de la relación laboral conforme a lo establecido en la Ley. Asimismo, el TC señala que las causas justas de despido contempladas en la ley, son objetivas a diferencia de la “pérdida de confianza” que es naturaleza subjetiva. De acuerdo, con lo establecido por la ley solo puede despedirse en forma justificada a un trabajador por las faltas graves relacionadas con su capacidad o conducta, sin importar si se trata de un personal de confianza o de dirección; tales faltas, la mayoría de ellas, son objetivas aunque no todas.

V. Conclusiones

- La causal de pérdida de confianza como causa justa de despido al personal de confianza, no vulnera el precepto constitucional de la adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario, siempre y cuando hayan sido contratados desde un inicio para ejercer dichos cargos, puesto que de ser trabajadores de carrera y haber ascendido a un cargo de confianza, la pérdida de confianza hacia estos solo debe retornarlos a su puesto anterior a la promoción, y en cuyo caso se despida el trabajador debe ser indemnizado por despido arbitrario.
- El principio de legalidad, es importante al momento de determinar las causas justas de despido en el personal de confianza, este principio que va de la mano del principio de tipicidad, influye en la necesidad de incluir dentro de la LPCL esta forma especial de despido, cuyo fundamento es el carácter especial de la contratación del personal de confianza, y sin cuyo requisito sine cuanon, no subsiste la necesidad de la prestación del servicio.
- La pérdida de confianza está incluida como transgresión al Principio de Buena Fe Laboral, pero como bien señala el TC, solo puede ser causal de despido para el Personal de Confianza, en virtud a que para los otros puestos laborales, no es la condición de confianza hacia la persona la que genera la contratación, si no las capacidades de la persona las que la hacen acreedora a un puesto de trabajo.

- La pérdida o falta de confianza, es de carácter subjetivo pero se debe acreditar con medios objetivos, tales como documentales, videos o correos electrónicos en los que se pueda inferir que se está perdiendo la misma, o en el desmedro de la productividad del prestador del servicio.
- Las consecuencias que se derivan de la decisión que adopta el empleador de terminar con la relación laboral de un trabajador de confianza, sin acreditar o demostrar la pérdida de confianza, devienen en el pago de la indemnización por despido arbitrario, es por ello que consideramos necesario que se curse la carta de Despido, en la cual el personal de confianza podrá hacer los descargos que considere necesarios.
- Se debe incluir expresamente dentro de la ley la causal de pérdida de confianza como causa justa de despido al personal de confianza, señalando expresamente que solo es causal cuando hayan sido contratados desde un inicio para ejercer dichos cargos.
- En caso se haya ascendido a un personal de carrera a un puesto cargo de confianza, la pérdida de confianza hacia estos solo debe retornarlos a su puesto anterior a la promoción, y en cuyo caso se despida este tipo de trabajador debe ser indemnizado por despido arbitrario, debiendo también probarse en el proceso que este ascenso fue realizado para poder despedir al trabajador.
- Es necesario que ante la pérdida de confianza, se curse la carta de Despido, en la cual el personal de confianza podrá hacer los descargos que considere necesarios.

VI. Referencias

1. Alonso, O. M. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Thomson Civitas, Madrid.
2. Alonso O. M. Casa M. E. (2006). *Derecho de Trabajo*. Thomson Civitas, Madrid.
3. BLANCAS C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. 2ª edición, Ara Editores, Lima.
4. Burney O. (2009). *Manual Laboral: teoría y práctica*. Editorial Real Time E.I.R.L., Lima, 2009.
5. Carro I. A. (1991). *Curso de Derecho del Trabajo*. Bosh Casa Editorial S.A., Barcelona.
6. Castillo G. J. (2006). *Compendio de Derecho Individual de Trabajo*. 3ª edición, Editorial Tincó S.A., Lima.
7. Conde E. (2007). *La Buena Fe en el Contrato de Trabajo*. Editorial la Ley, España.
8. De Buen L. N. (1997). *Instituciones de Derecho de trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
9. De Buen L. N. (2000). *Derechos del Trabajador de Confianza*. LVIII Legislatura-Universidad Nacional Autónoma de México, México.
10. De Val Tena Á. (1999). *Los trabajadores directivos de la Empresa*. Editorial Aranzadi, Pamplona.
11. Figueroa G. E. (2006). *Temas de Derecho Laboral*. Editorial Nor Oriente, Jaén.
12. García F. (2002). *La extinción de la relación laboral en el Perú*. PUCP, Lima.
13. Gil J.L. (2003). *Principio de buena fe y poderes del empresario*, Editorial Consejo Andaluz de relaciones laborales, Madrid.
14. Gomez F. (2004). *Derecho social y del trabajo: La Empresa y el Empleador*. Editorial San Marcos, Lima.
15. Haro, J. (2005). *Ley General del Trabajo*. 2ª edición, Editorial RAO, Lima.
16. Molero M. C., et al. (2005). *Manual de Derecho del Trabajo*. 5ª edición, Editorial ARANZADI, España.
17. Motoya M. A. (2001). *La buena fe en el Derecho del Trabajo, discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación*, Editorial Tecnos, Madrid, 2001.
18. Montoya A. (2007). *Derecho del trabajo*. 28 edición, Editorial Tecnos Edi, Madrid.
19. Neves J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. 2ª edición, Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial, Lima.
20. Palomeque M. y Alverque M. (2002). *Derecho del Trabajo*. 10ª edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Aceres S.A.
21. Ramirez J. (2000) *Para una Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Universidad, Buenos Aires.

22. Rendon J. (2007). *Derecho del Trabajo: Teoría General*. 2º edición, Editorial GRIJLEY, Madrid.
23. Sánchez A. Y. (1998). *Cargo de confianza y extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario*, Arazandi Social, Madrid.
24. Sanguineti R. W. (2000). *El contrato de locación de servicios*. 2º edición, Gaceta Jurídica, Lima.
25. TOYAMA M. Jorge.(2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. 2º edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2005.
26. Valverde, A., Sañudo F. (2008). *Derecho de Trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid.