



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima,

**INFORME TECNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC**

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la extinción del vínculo laboral del personal de confianza

Referencia : Oficio N° 003-2022-ORH/MDCA

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, consulta lo siguiente:

¿Se puede cesar a un personal de libre designación y/o personal de confianza aun cuando este se encuentra en periodo de gestación o lactancia?

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

## Sobre la extinción del vínculo laboral del personal de confianza

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en el Informe Técnico N° 1812-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

*"3.1 De acuerdo a la LMEP, el empleado de confianza es un personal del empleo público que desempeña un cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público, que se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente.*

*3.2 En el régimen del Decreto Legislativo N° 728, es posible extraer tres (3) criterios que deben de cumplirse de manera conjunta para ser calificado como "trabajador de confianza" y encontrarse dentro de las disposiciones normativas y criterios jurisprudenciales aplicables a esta categoría de trabajadores.*

*3.3 Respecto a la pérdida de la confianza como causa de extinción del vínculo laboral, nos remitimos al Fundamento 11 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC, al Informe Legal N° 487-2010-SERVIR/GG-OAJ y al Informe Legal N° 418-2012-SERVIR/GPGRH.*

*3.4 En este sentido, los cargos de confianza se caracterizan por su libre designación y remoción, ante lo cual la pérdida o retiro de la confianza genera la remoción (término de la designación) del empleado de confianza y, con ello, la extinción del vínculo laboral o contrato de trabajo con la entidad; salvo en aquellos casos que se trate de un servidor o trabajador promocionado a un cargo de confianza, el cual retornaría a realizar sus labores ordinarias o habituales previas a su designación.*

*3.5 El retiro de la confianza permite culminar la designación o extinguir válidamente el contrato de trabajo de quien ingresa a laborar en un puesto de dirección o de confianza, dado que el retiro de la confianza opera ante situaciones en las que el empleador considera que no es posible continuar asignando funciones o labores propias de un personal de confianza.*

*3.6 Por lo tanto, en mérito a que la LMEP incorpora una nueva causal de extinción o resolución de contrato para el personal de confianza, resulta válido que una entidad empleadora, sin necesidad de fundamentar su decisión, pueda dar por concluida la designación por retiro de la confianza, sin que dicho cese vulnere derecho constitucional alguno."*

- 2.5 Por tanto, el retiro de la confianza, indistintamente del régimen laboral, constituye una causal de extinción del contrato de trabajo o el término de la designación de un servidor de confianza; lo cual no implica un despido arbitrario ni la vulneración de derecho alguno<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Como el derecho al descanso vacacional o la licencia por descanso médico.



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

### III. Conclusiones

El retiro de la confianza permite culminar la designación o extinguir válidamente el contrato de trabajo de quien ingresa a laborar en un puesto de dirección o de confianza; en ese sentido, resulta válido que una entidad empleadora, sin necesidad de fundamentar su decisión, pueda dar por concluida la designación por retiro de la confianza, sin que dicho cese vulnere derecho constitucional alguno.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/icg  
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022  
Exp. N° 005308-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **N3UUKJD**