

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



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

Personal de confianza mixto: Retiro de confianza, retorno al puesto
ordinario y afectación a la remuneración

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

Autor:

Jaime David Espinoza Castañeda

Asesor:

Luis Enrique Vilca Ravelo

Lima, 2025

Informe de Similitud

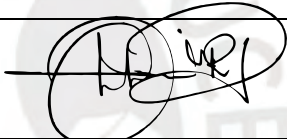
Yo, VILCA RAVELO, LUIS ENRIQUE, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Personal de confianza mixto: Retiro de confianza, retorno al puesto ordinario y afectación a la remuneración", del autor(a) ESPINOZA CASTAÑEDA, JAIME DAVID, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 07/12/2025.

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

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

Lima, 12 de diciembre del 2025

<u>VILCA RAVELO, LUIS ENRIQUE</u>	
DNI: 43993736	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7520-7263	

A mis padres, Emma y Jaime, por su incansable amor y su presencia constante incluso en los momentos más difíciles.

A la memoria de mi abuela Rule, a quien honro con cada logro y sueño cumplido.



RESUMEN

El presente artículo analiza la problemática jurídica que surge ante el retiro de confianza de un trabajador de confianza mixto, debido a que al retornar a su puesto ordinario sufre una afectación a su remuneración. En sede judicial, este conflicto ha generado criterios jurisprudenciales contrarios; por un lado, se contempla la reducción de la remuneración correspondiente al puesto ordinario y; por otro lado, se contempla la consolidación de la remuneración correspondiente al puesto de confianza. El análisis aborda esta controversia desde la revisión de los instrumentos normativos, posiciones doctrinales y la evolución de los pronunciamientos judiciales sobre la materia. El estudio de datos estadísticos referidos a la reestructuración empresarial, advierte la modificación estructural de puestos de trabajo, así como la reasignación de funciones, lo que permite evidenciar la realidad de este problema en el contexto empresarial.

Asimismo, se acude al Derecho Comparado, considerando la regulación española a fin de contar con parámetros objetivos para reflexionar sobre la necesidad de implementar un cuerpo normativo sólido para los trabajadores de confianza. A partir de este análisis, se propone una interpretación integral que considere elementos como la continuidad laboral, la razonabilidad del retiro de confianza y el aspecto temporal del ejercicio de los puestos de trabajo, así como el tiempo de vida laboral del trabajador, con el fin de generar una alternativa proporcional y coherente con el fin tuitivo del Derecho de Trabajo y la normativa laboral peruana.

Palabras clave: Derecho a la remuneración, retiro de confianza, trabajador de confianza mixto, continuidad laboral.

ABSTRACT

This article examines the legal issues that arise when an employee holding a mixed position of trust is removed from that role and, upon returning to their ordinary position, experiences a reduction in remuneration. In the judicial sphere, this situation has produced conflicting jurisprudential criteria; on one hand, some decisions validate the adjustment of the salary to the ordinary position; on the other, certain rulings support the consolidation of the higher remuneration earned while serving in the position of trust. The analysis addresses this controversy by reviewing regulatory instruments, doctrinal positions and the evolution of judicial rulings on the matter. Statistical data related to business restructuring is also examined, revealing structural modifications to job positions and the reassignment of functions, which demonstrates the practical relevance of this issue within the corporate context.

Likewise, comparative law is used, considering Spanish regulations in order to establish objective parameters for reflecting on the need to implement a solid regulatory framework for trusted workers. Based on this analysis, a comprehensive interpretation is proposed that considers elements such as job continuity, the reasonableness of the withdrawal of trust, and the temporary nature of the job, as well as the worker's working life, in order to generate an alternative that is proportional and consistent with the protective purpose of labor law and Peruvian labor regulations.

Keywords: Right to remuneration, withdrawal of trust, mixed-trust employee, continuity of employment

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1	5
Aproximación conceptual y problemática del personal de confianza mixto en el régimen laboral de la actividad privada	5
Problemática del retiro de confianza y tipología de trabajadores de confianza	8
El Derecho a la Remuneración: Alcances, contenido y protección jurídica	12
CAPÍTULO 2	14
Tratamiento jurisprudencial de la remuneración en los trabajadores de confianza mixto y sus efectos ante el retorno al puesto ordinario.	14
Evidencia estadística: El impacto real de la afectación a los trabajadores de confianza mixto en el sector privado	16
Revisión a la evolución jurisprudencial sobre el retiro de confianza y sus efectos en la remuneración	18
Casación Laboral N° 3636-2010-Cusco: Tendencia protectora	23
Casación Laboral N° 23795-2017-Lima: Tendencia funcional	25
CAPÍTULO 3	29
La búsqueda de un criterio razonable y proporcional frente a la reducción remunerativa por el retiro de confianza	29
Hacia la búsqueda de un criterio interpretativo proporcional y coherente	31
Análisis Comparado: El tratamiento del personal de confianza en España y la búsqueda de un criterio interpretativo a la realidad peruana	33
CONCLUSIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	37

INTRODUCCIÓN

La controversial figura del denominado personal de confianza ha sido, durante los últimos lustros, una de las materias menos desarrolladas normativamente y más problemáticas al momento de otorgarle un tratamiento jurídico práctico dentro del contexto peruano. Pese a que estamos hablando de trabajadores que fungen cargos estratégicos dentro de una organización empresarial -muchas veces asociados a la imagen del empleador- su tratamiento jurídico permanece fragmentado, con referencias dispersas en diversos cuerpos normativos que -a su vez- resultan insuficientes para regular sus derechos.

Esta insuficiencia se refleja con mayor énfasis al momento de aplicar el retiro de confianza, puesto que implica la desvinculación o el eventual retorno del trabajador al puesto ordinario previamente ocupado. Este último supuesto aplicado -particularmente- al personal de confianza mixto contiene un debate mayor, por cuanto surge una afectación a la remuneración al retornar al puesto ordinario. La respuesta jurisdiccional ha sido contradictoria; por un lado, admitiendo una visión contraprestativa se ha justificado la reducción de la remuneración al dejar de asumir labores de confianza y; por otro lado, se ha validado una visión funcional que busca proteger la última remuneración percibida, consolidándola y manteniéndola. Esta incertidumbre, aunque -aparentemente- zanjada por la prevalencia de la respuesta judicial a reducir la remuneración, no representa uniformidad total, puesto que no tiene un carácter de observancia obligatoria; sin embargo, la tensión sigue involucrando la afectación al derecho fundamental al trabajo, la remuneración y la dignidad del trabajador.

Desde este paradigma, el presente trabajo busca desarrollar un estudio transversal sobre la afectación a la remuneración del trabajador de confianza mixto que, tras el retiro de confianza, tiene como posibilidad el retorno a su puesto ordinario originario. El análisis abordará el despliegue jurídico-conceptual de esta institución para comprender su finalidad y desarrollo dentro de la estructura empresarial del sector privado. A continuación, se revisará el tratamiento y la línea evolutiva de las principales jurisprudencias sobre la materia que ha intentado abordar el supuesto, identificando los puntos críticos de este

problema y detallando las contradicciones identificadas. Asimismo, se contrastará con el Derecho Comparado, a partir de la experiencia española, cuya regulación ofrece elementos ejemplificadores que sirven de reflexión a nuestro contexto, así como data estadística para advertir su impacto en la realidad peruana.

Por último, se propone canalizar una interpretación generada a partir de criterios objetivos que permitan orientar un tratamiento y eventual afectación legítima; esto desde criterios como la razonabilidad proporcionalidad y en atención a los principios rectores del Derecho del Trabajo. No se trata de emplazar la función jurisdiccional, sino ofrecer un marco interpretativo coherente con nuestra realidad para que se resuelva con mayor ahínco supuestos similares, otorgando así mayor uniformidad y predictibilidad en las decisiones judiciales, evitando afectaciones desproporcionales o lesiva de derechos.

CAPÍTULO 1

Aproximación conceptual y problemática del personal de confianza mixto en el régimen laboral de la actividad privada

Las empresas del sector privado ejercen su derecho a la libertad empresarial - como una de sus matices- mediante la autonomía organizacional; es decir, en la forma como se estructuran organizacionalmente. Esto le permite al empleador ordenar y jerarquizar al personal que tienen bajo su mando, estableciendo -a *prima facie*- un sentido de categorización sobre los trabajadores en base a sus capacidades, ocupaciones y calificaciones; de aquí que surja la distinción - usualmente jerarquizada- entre trabajadores ordinarios y calificados.

Precisamente, esta última categoría -de trabajadores calificados- es la que reviste particular importancia por el nivel de responsabilidad que ejercen en la empresa, que generalmente es asociada a un mayor nivel de responsabilidad. En efecto, cuando se habla de trabajadores calificados nos referimos a trabajadores catalogados como “personal de confianza”, esta calificación pretende diferenciarlos de los trabajadores ordinarios en atención a las funciones que desempeñan dentro del centro de trabajo, pues su trabajo reviste mayor grado de responsabilidad.

De este modo, la normativa laboral peruana vigente, bajo su artículo 43^o¹ de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) define al personal de confianza como una categoría “especial” de trabajadores, señalando que la confianza otorgada implica un nivel de responsabilidad, manejo de información y cercanía con el empleador por sobre los trabajadores ordinarios. Naturalmente, esta distinción no solo fija un alto nivel de responsabilidad, sino que -consecuentemente- supone una mayor retribución económica por sobre los trabajadores ordinarios.

A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC-Lima, fundamento N° 11, se refirió al personal de confianza por las características que los distinguen genuinamente de los trabajadores ordinarios; en primer término, su vínculo se demuestra en una confianza recíproca, que da lugar a esta relación especial basada y orientada por la buena fe; en segundo término, porque será este trabajador quien desempeñe funciones con un nivel de responsabilidad y representatividad directa, que lo vinculan estrechamente con los intereses de la compañía y que por la naturaleza de sus labores necesitan un nivel de cercanía y respaldo superior y; en tercer y último término, que las actividades que asumirá serán delegadas por su empleador, cuyo acceso es reservado, estratégico y sensible.

Esta definición nos permite colegir que, para que un trabajador califique bajo la categoría de confianza deben concurrir -de manera obligatoria- estas tres características, (i) mantener contacto directo con el empleador o personal de dirección, (ii) tener acceso a información reservada o confidencial y (iii) debe emitir informes u opiniones que contribuyan a la toma de decisiones empresariales del empleador. Es menester destacar que esta definición

¹ El artículo 43° de la LPCL señala: *“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.*

encontrada en la norma refiere y aplica tanto al personal de confianza y de dirección².

Sin perjuicio de ello, la controversia central respecto de esta categoría de trabajadores surge en torno a su contrapartida la “desconfianza” o lo que en la práctica se conoce como el retiro de confianza, entendido como la pérdida de este elemento subjetivo de confianza que motivó originalmente su designación como tal. En la praxis, ello implica que el empleador deja de reconocer en el trabajador las condiciones que justificaban la ocupación de dicho cargo, lo que habilita -a entender de nuestra judicatura- una causa para extinguir válidamente su vínculo laboral.

Esta problemática -no menor- ha sido materia de sendos pronunciamientos judiciales³, en los que se ha discutido ampliamente la validez legal del retiro de confianza como causa de extinción del vínculo laboral, puesto que esta figura no requiere justificación y si bien resulta una facultad *ius variandi* del empleador, no mantiene arraigo normativo ni jurídico, lo que resultaría ser un despido *ad nutum*⁴.

De este modo, la calificación de confianza que caracteriza a estos trabajadores puede extinguirse no por razones objetivas vinculadas a su desempeño, sino por la sola manifestación de voluntad del empleador respecto a la pérdida de confianza. Esta atribución carece de un sustento normativo expreso y se sustenta en un elemento eminentemente subjetivo, lo que en la práctica permitió que, al retirarse la confianza, el empleador se considerara facultado para extinguir el vínculo laboral sin necesidad de alegar una causa objetiva que

² Si bien la calificación de confianza se extiende al personal de dirección, ya que esta categoría implica siempre ser personal de confianza, no todo trabajador de confianza es de dirección; sin embargo, las características en su calificación son las mismas.

³ Nos referimos a las Casaciones en materia laboral N° 1489-2000; N° 2634-2009; N° 42 98-2009 y N° 2634-2009, mediante las cuales la judicatura señalaba que el retiro de confianza no era una causa justa de despido; por su parte, el Tribunal Constitucional bajo las sentencias recaída en los expedientes N° 08257-2006-PA/TC; N° 443-2008-PA/TC; N° 3494-2009-PA/TC y N° 5220-2007, señalaban que el retiro de confianza sí era causal suficiente para la extinción del vínculo laboral.

⁴ El despido *ad nutum* refiere a aquel despido unilateral por mera voluntad del empleador y sin justificación, precisamente, lo que implica el retiro de confianza, puesto que no mantiene razones objetivas que justifican esta descalificación y posterior despido.

justificara tal decisión. Ello derivó en un uso desproporcionado de esta figura como mecanismo de despido del personal de confianza.

Problemática del retiro de confianza y tipología de trabajadores de confianza

No obstante, tras una serie de pronunciamientos jurisdiccionales y debates doctrinales⁵, la controversia respecto a las implicancias del retiro de confianza fue abordada en el VII Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional del año 2018 (VII Pleno), en el cual se buscó unificar criterios para delimitar el retiro de confianza como causa de extinción del vínculo laboral de estos trabajadores y se introdujo la diferenciación del personal de confianza, distinguiéndolos según la forma en que accedieron al cargo. Así, en su cuarto acuerdo, el VII Pleno distingue dos acepciones respecto del personal de dirección o confianza en el ámbito privado; en primer lugar, si iniciaron su vínculo laboral directamente para un puesto de confianza o dirección no podrán reclamar indemnización al retirárseles la confianza, siendo que esa fue la finalidad para la que los contrataron y; en segundo lugar, los trabajadores que iniciaron su vínculo como personal ordinario y luego son promovidos a un cargo de confianza o dirección, sí tendrán derecho a la indemnización por despido arbitrario, siempre que su empleador no le permita regresar al puesto ordinario o si él mismo no quiere retornar.

Resulta preciso señalar que la naturaleza del VII Pleno no configura como un precedente vinculante de observancia obligatoria, en tanto mantiene un carácter interpretativo y orientador en el ámbito jurisprudencial y doctrinal, lo que buscó fue uniformizar los criterios en cuanto a la protección de los trabajadores de confianza. Sin embargo, a la fecha, debemos resaltar que no existe ningún precedente vinculante sobre la materia, lo que sí se ha mantenido es la línea interpretativa en los niveles de la judicatura, siendo que la Corte Suprema mantiene su posición conservadora en virtud del cual se procura por la estabilidad laboral absoluta, mientras que, el Tribunal Constitucional procura por

⁵ En el año 2019 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un informe que recopiló diversas sentencias que evidencian la evolución jurisprudencial en torno al retiro de confianza como causal de extinción del vínculo laboral. Entre las referidas sentencias destacan las recaídas en los expedientes N° 746-2003-AA/TC, N° 4492-2004-AA/TC, N° 2358-2005-PA/TC y N° 78-2006-PA/TC.

la estabilidad laboral relativa en virtud de avalar el retiro de confianza como causa válida para la extinción del vínculo laboral.

Sin perjuicio de ello, el VII Pleno dio lugar a esta diferenciación dentro de la categoría del personal de confianza en virtud a la forma de acceso al puesto de confianza para procurar su protección ante el retiro de confianza. De este modo, podemos evidenciar esta tipología con mayor claridad por la Corte Superior de Justicia, a través de su Casación Laboral N° 1845-2015 de Lima: “(...) *Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante ‘**relación laboral de exclusiva confianza**’); y b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante ‘**relación laboral mixta**’)*” (negritas nuestras).

De esta manera, se observa como la discusión sobre el retiro de confianza y la validez del despido basado en este elemento subjetivo no agota la problemática, sino que se circunscribe en determinar bajo qué tipología de trabajador de confianza estamos, esto es, si ante un (i) Trabajador de confianza exclusiva, aquél que ingresó a trabajar de manera directa a un puesto de confianza; o, si estamos ante un (ii) Trabajador de confianza mixta, quien trabajando bajo un cargo ordinario u luego es promovido a un cargo de confianza.

Las consecuencias serán, por un lado, para los trabajadores de confianza exclusiva, el despido ante el retiro de confianza sin derecho al pago de una indemnización y; por otro lado, para los trabajadores de confianza mixta, el retiro de confianza significa la posibilidad de retornar al puesto de trabajo ordinario o la indemnización de no concretarse ello.

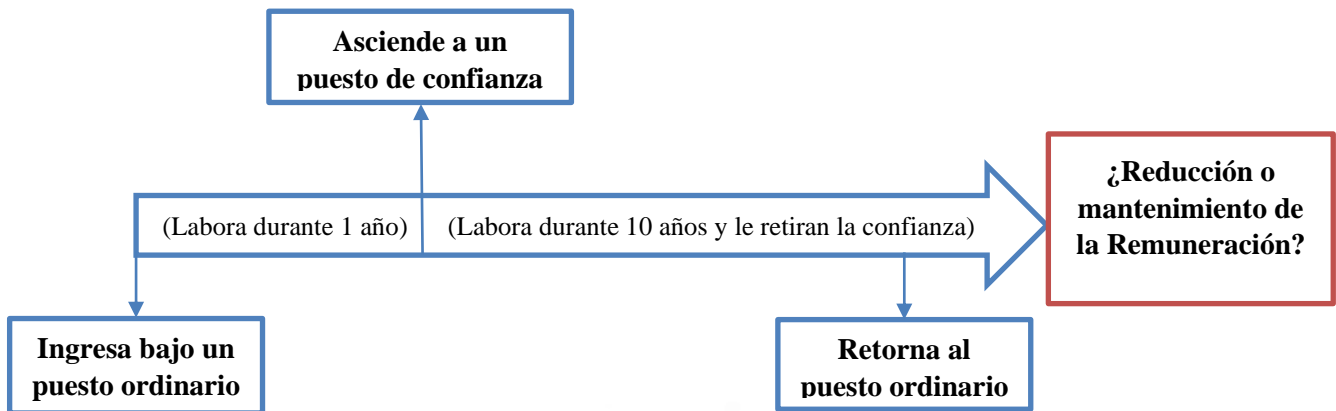
Así las cosas, la afectación a la estabilidad laboral de este tipo de trabajadores es evidente, por cuanto no hay una adecuada tutela del derecho al trabajo -sobre todo para los trabajadores de confianza exclusiva-, viendo vulnerados sus derechos laborales ante el retiro de confianza. Sin perjuicio de ello, la LPCL, en un intento por impedir su uso desproporcionado, ha buscado prohibir el abuso

de derecho en cuanto a simular situaciones en las que ocurra una promoción y retiro de confianza inmediata -única y exclusivamente- para desvincular trabajadores *ipso facto*, esto bajo el artículo 44° y sus normas concordantes, ya que señala que la ley no ampara el abuso de derecho en cuanto a la inmediata promoción y remoción de la confianza. Asimismo, se ha dispuesto que el hecho de que un trabajador no sea notificado sobre su calificación no enerva su reconocimiento; por lo que, si en la práctica se identifican la concurrencia de requisitos que lo configuran como un trabajador de confianza, pese a que nunca se le notificó o pese a que su empleador lo cataloga como ordinario, prevalece su categoría de confianza.

En ese sentido, habiendo transcurrido -de forma panorámica- por la controversia actual que enfrenta el personal de confianza, es de nuestro especial interés la casuística que enfrenta el personal de confianza mixta, puesto que no solo se ve supeditado a la decisión unilateral y subjetiva de su empleador de retirarle la confianza para verse afectado en el trabajo que supone un eventual despido, sino que aunque tiene la posibilidad de retornar a su puesto primigenio ordinario existe un escenario que causa incertidumbre y se ha sumado a la problemática existente y esto refiere a la siguiente pregunta, ¿qué sucede con la remuneración del trabajador al retornar al puesto ordinario?; es decir, que el retorno al puesto ordinario implica necesariamente una afectación a la remuneración del trabajador y su tratamiento debe ser tutelado adecuadamente, ya que han existido -como veremos más adelante- diversas sentencias incluso contradictorias en cuanto al tratamiento y afectación que debe tener la remuneración. Naturalmente, nos referimos exclusivamente a los trabajadores de confianza sujetos al régimen de la actividad privada.

Bajo esta premisa y a efectos de tener mayor claridad sobre esta controversia vamos a ejemplificar la problemática con un supuesto específico del retorno al puesto ordinario de un trabajador de confianza mixta:

Esquema 1



(elaboración propia)

Como se puede advertir del caso planteado, estamos ante un trabajador que inició labores bajo un puesto ordinario (cargo que ejerció durante 1 año) y fue promovido al puesto de confianza (cargo que ejerció durante 10 años); naturalmente, esto lo configura como un trabajador de confianza mixta y al retirarle la confianza retorna al puesto ordinario. Al respecto, este caso plantea complejidad, ya que posee diversos matices que iremos desarrollando en los siguientes capítulos; sin embargo, sirve realizar algunas atenciones.

En principio, debemos señalar que el supuesto parte de un retiro de confianza aplicado de manera justa y razonable; es decir, que atiende a causas objetivas, con lo cual el retorno al puesto ordinario es válido y legal. Asimismo, como explica Ferro Delgado (2021) vemos que el desarrollo de este trabajador se ha orientado a la propia naturaleza de la relación laboral, esto es, en virtud de los principios de Estabilidad Laboral y Continuidad Laboral, por cuanto hablamos de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, que se mantiene en el tiempo y procura transformaciones en promoción del trabajador y su desarrollo en el trabajo; resistiéndose a la rescisión del contrato por voluntad unilateral del empleador.

Aclarado esto, resulta pertinente abordar el aspecto remunerativo como eje central del presente trabajo, puesto que la preocupación no radica en el cambio de categoría del trabajador, sino en la aplicabilidad de una reducción o no de la remuneración.

Así las cosas, la controversia ya no se limita a determinar si el retiro de confianza justifica la extinción del vínculo laboral, sino a responder una interrogante distinta, aunque íntimamente conectada: ¿debe el trabajador conservar la remuneración percibida en el cargo de confianza o corresponde que esta se reduzca y se ajuste a la remuneración del puesto ordinario? Esta pregunta constituye el núcleo del presente trabajo, en tanto pone en tensión principios constitucionales como la protección de la remuneración, la dignidad del trabajador frente a las facultades de organización y dirección del empleador.

El Derecho a la Remuneración: Alcances, contenido y protección jurídica

Antes de abordar esta discusión resulta primordial desarrollar el concepto de remuneración, siendo que estamos, ante un derecho constitucional que tiene condición de derecho humano y fundamental en el ordenamiento jurídico peruano como precisa Víctor Sarzo (2014).

Efectivamente, nuestra Carta Magna regula el derecho a la remuneración bajo su artículo 24° y brinda tres características esenciales, estas son, la equidad, suficiencia y que procure el bienestar individual y familiar. En adición a ello, debemos precisar que desde el artículo 23° del mismo cuerpo normativo constitucional, ya se incorpora este elemento al señalar que nadie debe prestar servicios sin retribución, lo que guarda una relación especial con la naturaleza del trabajo, toda vez que se contraponen los elementos esenciales. A mayor abundamiento, así lo señala el doctor Javier Neves (2018), los elementos esenciales de todo vínculo laboral, se han posicionado de manera consensuada en la doctrina y jurisprudencia como tres: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

De esta manera, podemos ver como en el caso del retiro de confianza del personal de confianza mixto convergen dos elementos; por un lado, la subordinación expresada en el sometimiento del trabajador hacia su empleador, quién a través de su poder de dirección se habilita de introducir cambios en la relación de trabajo y en condiciones laborales y; por otro lado, la remuneración, expresada en la contraprestación recibida por el trabajo realizado, este en función a las atribuciones y responsabilidades del trabajador.

Sin perjuicio de ello, debemos resaltar que el Derecho a la Remuneración, mantiene un carácter de derecho humano y fundamental, puesto que a decir del profesor Renato Sarzo (2014) la remuneración tiene un elemento intrínseco asociado a su reconocimiento y es la dignidad de la persona como trabajador, como señalamos con anterioridad el sustento normativo constitucional relaciona este concepto con el desarrollo personal y social del trabajador, vinculándolo incluso con su entorno familiar, pues será su medio de subsistencia personal, así como para su familia.

Del mismo modo, su reconocimiento a nivel de derecho humano también se encuentra en los instrumentos normativos internacionales bajo los cuales el Perú se encuentra adscrito, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, puesto que reconoce el derecho a la remuneración como fuente de desarrollo personal del trabajador, procurando su equidad y proporcionalidad de manera que asegure un desarrollo de vida digna. Estas dimensiones constitucionales e internacionales son las que dotan de contenido al Derecho a la Remuneración, con lo cual su lectura jurídica debe ser integral y procurar su adecuada tutela por sobre otros derechos laborales.

Ahora bien, a nivel normativo legal, su desarrollo -aunque escaso- reside en el artículo 6° de la LPCL, que lo define bajo su vertiente contraprestativa, lo que significa que se paga por el servicio prestado, siendo que es un derecho que se configura de la mano con el trabajo y de ahí su importancia; no obstante, como hemos desarrollado, no solo mantiene un carácter contraprestativo, sino que también es una garantía para el desarrollo personal del trabajador y su familia, con lo cual se encuentra estrechamente vinculado con la dignidad de la persona. Así lo destacan Manolo Tarazona y Luis Valderrama (2018) a partir de sus cinco características destacables, tales como: **(i) su carácter contraprestativo**, relacionado a la continuidad laboral y la admisión de los cambios en el tiempo con carácter de mejora (ascensos), que se paga por el trabajo desempeñado y las labores asumidas; **(ii) su carácter de libre disponibilidad**, por cuanto el trabajador es libre de decidir qué hacer con la remuneración recibida; **(iii) su carácter alimentario**, estrechamente vinculado a la protección social del

trabajador como persona humana y su familia, este aspecto procura una mantención digna y que permita la realización personal; **(iv) su carácter irrenunciable**, aspecto que refiere a la no afectación pese a que obedezca a la solicitud del propio trabajador, buscando tutelar la proscripción del trabajo forzoso, ya que todo trabajo es remunerado y finalmente, **(v) su carácter prioritario**, esto responde a la especial protección que recibe este derecho, incluso llegando a prevalecer por sobre cualquier otra obligación del empleador⁶.

Podemos concluir que el Derecho a la Remuneración mantiene un especial nivel de protección, bajo sus dimensiones constitucionales y de derechos humanos, así como a nivel legal y conceptual bajo su vertiente contraprestativa, puesto que procura la subsistencia del trabajador de manera íntegra, lo que implica su desarrollo personal y el de su familia para una vida digna, de aquí la importancia de regular y tutelar adecuadamente su tratamiento y eventual afectación por parte del empleador para que exista una modificación legal y justa.

CAPÍTULO 2

Tratamiento jurisprudencial de la remuneración en los trabajadores de confianza mixto y sus efectos ante el retorno al puesto ordinario.

Corresponde ahora analizar la afectación que sufre el Derecho a la Remuneración como consecuencia del caso planteado con anterioridad. Entonces, como primer término, debemos precisar en qué escenarios resulta legítimo o no la reducción de la remuneración.

Como lo refiere Toyama Miyagusuku y Feliciano Nishikawa (2010), la remuneración mantiene una garantía integral en nuestro ordenamiento jurídico, debido a su propia naturaleza y en atención a su libre disposición; razón por la cual, no puede sufrir una afectación -entendida como un acto de disposición unilateral ajena al trabajador-; no obstante ello, sí es posible la afectación a la

⁶ No referimos, a su prioridad en cuanto a su nivel de exigibilidad, que se privilegia inclusive en escenarios incluso perjudiciales del empleador como -por ejemplo- en situaciones de insolvencia empresarial, donde los créditos laborales se superponen como primeros en el listado de acreedores, así lo ha señalado el Indecopi.

remuneración solo bajo una habilitación normativa o cuando exista aceptación expresa por parte del trabajador para que se le afecte este derecho.

Así las cosas, las formas de afectación a la remuneración -a entender de la doctrina- se pueden dividir bajo un orden de prelación según indica Toyama Miyagusuku y Feliciano Nishikawa (2010):

- I. **Por disposición legal**, esto es, afectar la remuneración por descuento o mandato legal que lo ordene. Aquí podemos encontrar, por ejemplo, las aportaciones al sistema pensionario.
- II. **Por embargo judicial**, esto mantiene arraigo por disposición del Código Civil, en específico relacionado al embargo como afectación jurídica de un bien o presunto obligado frente a un derecho. Aquí podemos encontrar a las retenciones judiciales (relacionadas a obligaciones alimentarias o distintas a las obligaciones alimentarias).
- III. **Por disposición voluntaria del trabajador**, esto refiere directamente a la libre disposición del trabajador; es decir, que el trabajador a partir de su voluntad y en ejercicio de su derecho a la remuneración da uso y disfrute a sus ingresos en virtud de su desarrollo personal. Aquí encontramos, por ejemplo, el pago de la cuota sindical o los préstamos autorizados a ser descontados directamente de la remuneración mensual.
- IV. **Otro**: Si bien no existe una disposición legal que disponga un límite, también existe la compensación del crédito bancario, siempre que la remuneración se deposite en una cuenta bancaria.

En primer término, podemos advertir que sí existen formas válidas de afectar legalmente la remuneración de un trabajador; sin embargo, estas se encuentran muy delimitadas puesto que mantienen un carácter intangible, lo que permite colegir que no se puede afectar la remuneración de manera unilateral por voluntad ajena al trabajador, sino solo por disposición o mandato legal expreso; ello y también bajo la libre disponibilidad que tiene el trabajador para disponer de su remuneración. Naturalmente, esta protección e intangibilidad guarda sustento constitucional puesto que así lo define su contenido esencialmente protegido.

En segundo término, resulta relevante entender, cómo se regulan aquellos supuestos en los que exista una afectación -a la remuneración sin sustento legítimo. En efecto, nuestra normativa laboral también establece un parámetro tuitivo ante situaciones en las que el empleador en ejercicio de su *ius variandi* toma acciones en detrimento de derechos laborales, nos referimos específicamente a la reducción inmotivada de la remuneración como forma de afectación directa. La disposición que regula este supuesto es el artículo 30 de la LPCL, que establece y define los actos de hostilidad equiparables incluso al despido, siendo que en su literal b) refiere a la reducción inmotivada de la remuneración o categoría, lo que incide transversalmente en el análisis, puesto que establece un límite al poder de dirección del empleador en cuanto a la posible afectación de la remuneración, porque requiere que exista una causa justa y objetiva que sustente dicha reducción; de lo contrario configuraría como un acto de hostilidad.

Bajo esta lógica jurídica, podemos concluir que, aquello que no se ajuste a las afectaciones legales o que no se encuentren establecidos bajo lo que dispone el artículo 30° de la LPCL califica como un acto de hostilidad o una afectación al derecho a la remuneración en sentido estricto.

Evidencia estadística: El impacto real de la afectación a los trabajadores de confianza mixto en el sector privado

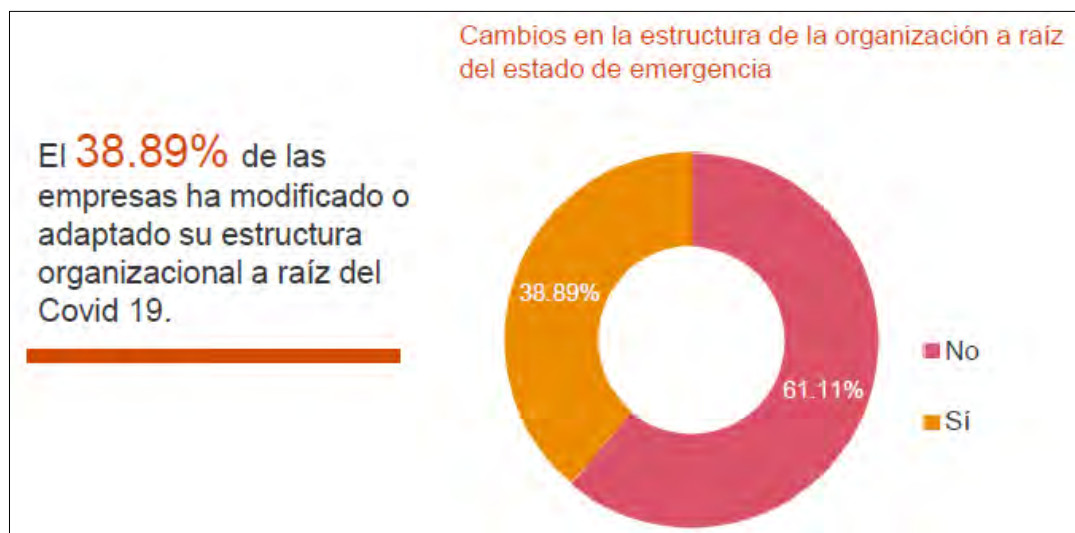
Hasta el momento hemos advertido el problema desde el ámbito jurídico; no obstante, también encuentra arraigo en el contexto organizacional y social, toda vez que el impacto que tiene esta movilidad funcional⁷ se refleja directamente en la sociedad, a través de los trabajadores afectados.

En efecto, bajo un reciente estudio de la auditora PricewaterhouseCoopers (2021) sobre la gestión de recursos humanos en empresas peruanas del sector privado, se ha identificado que -durante el periodo de la pandemia- más de la

⁷ La movilidad funcional refiere al uso discrecional del *ius variandi* que ostenta el empleador para que unilateralmente realice o introduzca cambios en relación a los puestos de trabajo dentro de su empresa, estos pueden ser horizontales o verticales; es decir, cambios dentro de su misma categoría o cambios de puestos en niveles distintos respectivamente.

mitad de las empresas encuestadas⁸ reconoció haber realizado cambios en la estructura de la organización. A mayor detalle, podemos evidenciar los porcentajes con más especificidad en relación a los cambios en el siguiente cuadro:

Cuadro 1



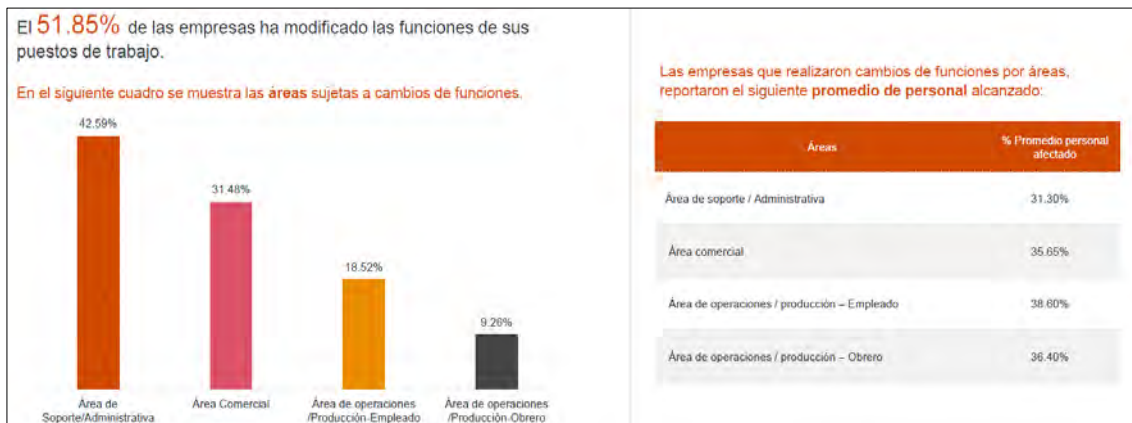
(Elaborado por PricewaterhouseCoopers)

Ello demuestra concreta y claramente que hay escenarios en los que una empresa se ve obligada a realizar cambios en su estructura interna, lo que implica cambio en las funciones, jerarquías y responsabilidades y; por ende, cambios en la categoría de trabajadores, pudiendo pasar a un trabajador de confianza a un puesto ordinario.

Asimismo, adentrándonos en estos cambios en la estructura, podemos fijarnos específicamente en la modificación de funciones y puestos de trabajo, siendo que el 51.85% de las empresas han reportado el cambio de puestos de trabajo de su personal a todo nivel, esto es, áreas administrativas, comerciales (que involucra a personal ejecutivo y gerencias) área operativa y producción en general (que involucra a personal ordinario y obreros). A continuación, el desglose de los porcentajes a más detalle:

⁸ De acuerdo con el Benchmarking de Gestión de Recursos Humanos del año 2021, PricewaterhouseCoopers encuestó a 54 empresas para obtener toda su data estadística.

Cuadro 2



(Elaborado por PricewaterhouseCoopers)

Esta información evidencia que existen cambios de puestos de manera transversal y jerárquica inclusive; es decir, desde la alta dirección y gerencia (personal de dirección y confianza) hasta cambios en el personal administrativo y operativo (personal ordinario), con lo cual, independientemente del contexto y la estrategia para ejecutar dichos cambios, estos se ajustan a lo planteado en el presente trabajo, porque si bien este cambio se desarrolla bajo diversos ángulos, pudiendo ser por una causa objetiva y razonable o; por el contrario, a través de causas subjetivas y arbitrarias, pero el supuesto será el mismo, puesto que la premisa para nuestro caso en particular radica en el cambio de una categoría de confianza a una categoría ordinaria, lo que implica bajo el punto de vista jurídico una afectación no solo al puesto de trabajo, sino también a la afectación de la remuneración.

Consecuentemente, esto permite advertir la afectación a la remuneración también en escenarios de reorganización empresarial y reasignación de puestos de trabajo en una realidad tangible dentro de nuestro contexto social.

Revisión a la evolución jurisprudencial sobre el retiro de confianza y sus efectos en la remuneración

Así las cosas, en atención a nuestro caso de análisis, la judicatura se ha ido pronunciando sobre esta situación jurídica, en la que se afecta la remuneración de un trabajador de confianza mixta que retorna a su puesto ordinario, de manera dispersa y discordante. Podemos advertir que durante la última década se han

ido formando múltiples análisis que contemplan diversos aspectos de la relación laboral para fijar posturas determinantes en validar si estamos o no ante una vulneración del Derecho a la Remuneración.

Esto radica en la falta de una norma que regule expresamente los efectos remunerativos del retiro de confianza de los trabajadores de confianza mixta, pues como precisamos anteriormente, este desarrollo jurisprudencial se ha visto antecedido por una discusión que a la fecha tampoco tiene una respuesta uniforme y nos referimos al retiro de confianza como causa válida para la extinción del vínculo laboral; por ello, es que esta problemática surge en adición a esta afectación a la estabilidad laboral.

De esta manera, la jurisprudencia a nivel nacional, mantiene criterios divergentes, puesto que algunos tribunales reconocen la consolidación de la remuneración del último cargo ocupado, mientras que otros se apegan y validan su reducción como justificada.

Por ejemplo, la Corte Suprema, bajo la sentencia recaída en la Casación Laboral 2921-2011-La Libertad, en su considerando segundo señala lo siguiente: “(...) *En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría profesional, estaría calificada con un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario (...) sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifique son únicamente las funciones encomendadas empero se respete la categoría en los términos expuestos (...).*”

Se advierte como la Corte Suprema ha valorado la continuidad laboral y el desarrollo de las actividades laborales de la trabajadora para prevalecer su derecho a la remuneración aún ante un retorno de puesto de trabajo. Vemos que en la presente sentencia se consideró como un acto de hostilidad la decisión unilateral y deliberada del empleador de reducir la categoría y se equiparaba a un despido arbitrario, evitando así la afectación a la remuneración de la trabajadora.

Del mismo modo, el Colegiado Superior bajo la sentencia de vista recaída en el Expediente N° 12390-2020-0-1801-JR-LA-16, se expresó sobre la reducción unilateral de la remuneración hacia una trabajadora al negar la existencia de su vínculo laboral como trabajadora de confianza y solo se reconoció su puesto de trabajo ordinario, con lo cual además de vulnerar el reconocimiento de su condición y categoría de trabajo también se vulneró su derecho a la remuneración adquirida en el cargo de confianza, razón por la cual se pudo determinar a través de sus boletas de pago la última remuneración recibida bajo el puesto de confianza y prevaleció esta, además del reconocimiento judicial del vínculo laboral y otros derechos laborales asociados. El Colegiado Superior se valió del reconocimiento del Derecho a la Remuneración bajo su concepción constitucional y destacó su integración con el Derecho a la Vida y a la Dignidad de la Persona Humana, con lo cual, no admitió la reducción unilateral y procuró por la mantención y consolidación adquirida por la trabajadora.

Esta lógica también la encontramos en sede administrativa, por cuanto en la Resolución de Intendencia N° 563-2015-SUNAFIL/ILM, la Autoridad Administrativa de Trabajo justificó la mantención de la remuneración, basándose en el artículo 44° sobre el no amparo del abuso del derecho, así como desde una prohibición de la discriminación, toda vez que los tratos diferenciados deberían obedecer a un hecho razonable y objetivo; de lo contrario, estarían afectando el derecho de igualdad ante la ley porque la reducción de la remuneración solo se debe ejecutar únicamente bajo una norma o sustento legal y razonable que lo habilite.

En contrapartida a esta corriente -que procura la mantención de la remuneración⁹-, la otra respuesta por parte de la jurisprudencia ha sido la de reducir la remuneración al puesto ordinario de manera justificada.

⁹ Bajo esta misma tendencia se han desarrollado desde diversas argumentaciones en virtud de la protección a la mantención de la remuneración ante un cambio unilateral por parte del empleador, ello se puede observar en los siguientes pronunciamientos: Expedientes de la Corte Suprema N° 465-2009-II-SL, N° 12-

Respecto a ello, podemos destacar la sentencia recaída en el Expediente N° 009-2004-AA/TC, mediante la cual el Tribunal Constitucional da carácter de válido constitucionalmente a un acuerdo suscrito entre el trabajador y su empleador para reducir su remuneración pese a encontrarse en un puesto de confianza, esto consta en el fundamento N° 3, que señala lo siguiente: *“En cuanto a la rebaja de remuneraciones, con las boletas de pago obrantes de fojas 11 a 15 de autos, ha quedado acreditado que el actor siguió percibiendo la misma remuneración que recibía como Asesor de Gerencia General hasta el mes de diciembre de 1999, y que la referida reducción se sustenta en el convenio suscrito con fecha 25 de octubre de dicho año. Al respecto, la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N.º 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador (...).”*

Se ratifica que, a partir de la suscripción de un convenio el trabajador convenga voluntariamente por ver reducida su remuneración. El sustento en el presente caso radica en una supuesta reestructuración organizacional que rectificaba el nivel de puestos; sin embargo, no se pronuncia sobre un cambio de categoría, sino solo sobre el aspecto remunerativo, con lo cual esta es la causa objetiva que sustenta la afectación a la remuneración.

En esa misma línea, el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, que si bien versa sobre el caso de la ley de reforma magisterial, es en esta sentencia que se desarrolla -además del derecho a la remuneración como derecho fundamental y alguno de sus alcances ya revisados- la posibilidad de reducir la remuneración de manera mutua; es decir, por voluntad de ambas partes (trabajador y empleador) o por voluntad unilateral del empleador, teniendo que mantener una causa objetiva para que resulte válida. Lo interesante de esta sentencia reside en la posibilidad de reducción de la remuneración de manera unilateral, para ello, resulta prudente citar el extracto al que se refiere, esto es: *“(...) 41. La reducción de la remuneración también puede ser adoptada por una decisión unilateral por parte*

2008-II-SL; Sentencia de vista N° 1959-2007-0-1601-JR-05; Sentencia de Vista recaída en el expediente N° 5834-2010-0-1601-JR-LA-03 y Casación Laboral N° 2224-2005-Lima.

del empleador, particular o el Estado mismo, es decir, sin aceptación previa del trabajador. (...) 43. Este Colegiado ergo considera viable la reducción no consensuada de remuneraciones por causa objetiva y justificada, siempre que dicha disminución de haberes refleje la expresión de los motivos o razones por los que se procede a la reducción de la remuneración o la invocación de la regulación legal que la justifique (...)”.

A través de esta sentencia, el Colegiado Constitucional admite reducir la remuneración del trabajador de manera unilateral, lo que resulta contrario al referido artículo 30° de la LPCL, por cuanto lo califica como un acto de hostilidad; sin embargo, guarda justificación en el hecho de que debe sustentarse en una causa objetiva y razonable para su validez constitucional. Esto sirve como una antesala para justificar -objetivamente- la posible afectación a la remuneración ante un eventual cambio de puesto de trabajo en el caso de los trabajadores de confianza mixta.

Por su parte, en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 03487-2019-PA/TC-Callao, caso que versa sobre el retorno de una trabajadora de confianza mixta a su puesto ordinario, el Máximo Intérprete de la Constitución señaló que, el retiro de la confianza por la comisión de una falta grave, era una causa objetiva y justificada para extinguir el vínculo laboral; por su parte, también validaba que el retiro de confianza unilateral permitía el retorno al puesto de trabajo ordinario, siempre que en este puesto se haya superado el periodo de prueba. Además, de estas interesantes atingencias, en el presente caso se dio un retorno al puesto de trabajo, pero se le redujo la remuneración a la trabajadora en virtud del puesto de trabajo ordinario; ello considerando que las actividades que desempeñaba en dicho cargo eran de menor responsabilidad que el del cargo de confianza.

Entonces, habiendo compilado y revisado algunos pronunciamientos judiciales a nivel nacional, sobre el tratamiento a la remuneración en atención a su afectación, podemos advertir que la judicatura parte de distintos argumentos, algunos independientes y otros vinculados al personal de confianza mixta para justificar la afectación a la remuneración; sin embargo, no hallamos una respuesta uniforme. Mientras algunos tribunales han optado por una visión más

protectora en reconocer la consolidación de la remuneración y no afectación, otros han asumido una posición más funcional en la que la remuneración se debe adecuar al puesto de trabajo y de esta manera, se debe permitir la reducción.

Esta diversidad interpretativa nos permite conocer los parámetros considerados por parte de la judicatura para resolver este tipo de casos en los que se encuentra en cuestionamiento la remuneración; no obstante, a efectos de enmarcar nuestro análisis, conviene ahora enfocarnos al supuesto planteado, esto es, la respuesta que se ha estructurado a propósito de esta variedad de pronunciamientos judiciales. Nos referimos a dos casos trabajados por la Corte Suprema, la Casación Laboral N° 3636-2010-Cusco y la Casación Laboral N° 23795-2017-Lima. Ambos casos parten de un mismo supuesto de hecho, un trabajador ordinario es promovido a un puesto de confianza y posteriormente -ante el retiro de confianza- retorna a su puesto ordinario (trabajador de confianza mixta). La cuestión principal es determinar cuál será el efecto de este retorno al puesto ordinario sobre la remuneración; es decir, si el trabajador mantiene su remuneración adquirida en el cargo de confianza o si se reduce a la remuneración del puesto ordinario.

A continuación, examinaremos detalladamente ambos pronunciamientos de manera tal que nos permita tener claridad sobre los fundamentos que sustentan cada postura.

Casación Laboral N° 3636-2010-Cusco: Tendencia protectora

Esta Casación adoptó una postura que denominaremos “protectora”, por cuanto dentro de sus fundamentos desarrolla que la remuneración percibida al ocupar el cargo de confianza debería consolidarse en favor del trabajador y mantenerse aún retornando al puesto ordinario; de lo contrario, estaríamos ante la configuración de un acto de hostilidad laboral. Esta perspectiva contempla que el la remuneración asumida al desempeñar labores como personal de confianza se debe incorporar de manera permanente a la estructura remunerativa del trabajador, constituyendo lo que Neves Mujica (2018) denomina como el Principio de condición más beneficiosa, por cuanto existe unanimidad en aceptar que los derechos que aparecen de productos no normativos se incorporan al

contrato de trabajo en beneficio del trabajador, esto derivado de una decisión unilateral por parte del empleador.

En el presente caso, a partir de la decisión unilateral del empleador se promueve al trabajador ordinario a un puesto de confianza, lo que implica, naturalmente, un incremento de la remuneración sin que esto mantenga arraigo normativo, puesto que quien define las escalas remunerativas es el empleador, con lo cual bajo esta premisa al tratarse de un beneficio ya incluido en la esfera patrimonial del trabajador debe mantener dicho beneficio y no podrá ser reducido unilateralmente sin afectar el Derecho a la Remuneración.

Por su parte, en cuanto a la lógica que orienta a la Corte, debemos destacar el fundamento N° 27, puesto que la reducción salarial dispuesta por el empleador fue atribuida como un acto hostil y que no guardaba una explicación justa, al haberse realizado de manera unilateral. Tal medida afectó el Derecho a la Remuneración del trabajador en su aspecto de suficiencia, porque vulneró su dignidad y no era suficiente para garantizar su bienestar personal y familiar; razón por la cual, se declaró la ilegalidad del acto empresarial y se dispuso retrotraer el efecto perjudicial, reconociendo la continuidad del derecho vulnerado.

Entonces, advertimos que se otorga un nivel de protección total a la remuneración adquirida al asumir el puesto de confianza, toda vez que en virtud del artículo 30° de la LPCL, literal b) que refiere a la reducción inmotivada de la remuneración como un acto de hostilidad no se puede afectar -justamente- la remuneración sin un sustento objetivo ni razonable, siendo que el retiro de confianza no responde a una causa objetiva. De esta manera, esta remuneración adquirida con el cargo de confianza se trata como una suerte de beneficio adicional que supone la consolidación en el tiempo de su remuneración fijada y, en virtud, del Principio de la condición más beneficiosa dicho beneficio otorgado por el empleador se incorpora a la esfera patrimonial del trabajador, convirtiéndose en una suerte de derecho adquirido que se ve blindado ante cualquier afectación unilateral.

Sin perjuicio de ello, el profesor Arce Ortiz (2022) realiza una crítica a esta postura, precisando que no puede ser avalada una aplicación mecánica del Principio de condición más beneficios, ya que en esta casuística estamos ante una categoría de trabajador de confianza que implica la asunción de un puesto de naturaleza temporal y precaria (refiriéndose al escaso desarrollo normativo), toda vez que el trabajador se encuentra supeditado a la remoción de la confianza del empleador.

Casación Laboral N° 23795-2017-Lima: Tendencia funcional

Esta Casación adoptó una postura que denominaremos “funcional”, por cuanto considera que ante el retorno al puesto ordinario la remuneración debe reducirse a esta categoría. Ello responde a que la causa objetiva que dio lugar al incremento remunerativo ha desaparecido, esto es, se ha cesado la actividad bajo el cargo de confianza; con lo cual, bajo el carácter estrictamente contraprestativo de la remuneración, en el aspecto de que solo se puede mantener una contraprestación en tanto exista la función o responsabilidad que justifica ello, no existe obligación de pago en dicha medida por parte del empleador. En ese sentido, al no mantenerse el vínculo como personal de confianza, el sustento del pago también ha desaparecido y la reducción no conlleva a un acto de hostilidad sino a una causa objetiva que de manera lógica bajo un criterio de correspondencia justifica que la labor y retribución se deben reajustar.

Esta postura que resulta ser la de actual prevalencia en la Corte Suprema, sostiene que no existe un acto de hostilidad cuando se reduce la remuneración, ya que, al desaparecer este elemento subjetivo de confianza otorgada al trabajador, también debe desaparecer el pago adicional por dicha función. Así lo dispone en su fundamento N° 9, señalando la judicatura que la reducción del salario de la demandante no se configuró como un acto de hostilidad, toda vez que dicha medida obtenía arraigo en la facultad *ius variandi* del empleador. Además, se precisó que la trabajadora había dejado de ejercer sus funciones propias al puesto de confianza; es decir, el puesto gerencial, lo que resultaba - naturalmente- razonable para el reajuste de su nivel remunerativo con relación al puesto ordinario. En virtud de este análisis, el cambio salarial no resulta

arbitrario ni perjudicial, sino que la decisión modificatoria tiene sustento legítimo y razonable de acuerdo a las funciones efectivas que desarrolló la trabajadora.

El arraigo jurídico en esta posición es que la designación y el retiro de confianza son atribuciones inherentes al poder de dirección del empleador, con lo cual, esto no genera una vulneración a los derechos del trabajador, sino que es el ejercicio legítimo del derecho del empleador. Al respecto, cabe destacar lo que señala el profesor Arce Ortiz (2022), puesto que atribuye a esta lectura como lógica y razonable desde una perspectiva estrictamente funcional, aunque incompleta, porque soslaya un riesgo en cuanto al ejercicio abusivo del poder empresarial.

En efecto, esta postura -vigente en el marco judicial- acepta la afectación de la remuneración en cuanto a la reducción por reducir la categoría del trabajador y -por ende- sus funciones, sin aceptar matices. Además, esta posición es válida únicamente en los casos que suponen un retiro de confianza regular; sin embargo, en supuestos donde este retiro de confianza es arbitrario y obedece a la mera voluntad unilateral y subjetiva del empleador el trabajador se ve desprotegido frente al eventual ejercicio abusivo del *ius variandi* empresarial.

Este razonamiento trae a colación el punto de partida de la problemática, ya que, si bien la afectación de la remuneración resulta la controversia central del presente trabajo, parte del uso desmedido y libre del retiro de confianza por parte del empleador para extinguir o modificar el vínculo laboral. En ambas posturas es de cuestionar los límites de esta facultad que tiene el empleador, que desembocan -finalmente- en la afectación a la remuneración del trabajador. Así pues, existe normativa constitucional que prohíbe expresamente el abuso del derecho, nos referimos al artículo 103° de nuestra Carta Magna y es que el poder de dirección del empleador no se encuentra exento de esta prohibición.

Así las cosas, al igual que el VII Pleno pretendió unificar criterios en cuanto al tratamiento jurídico del retiro de confianza frente a los trabajadores de confianza, el contraste entre las posiciones analizadas ha evidenciado una falta de uniformidad en la jurisprudencia nacional, particularmente, en cuanto a los efectos que tiene en la remuneración. Esta bifurcación de posturas motivó la necesidad discutir y fijar pautas para poder establecer un criterio orientador que

permita -cuando menos- otorgar cierta previsibilidad a los jueces, así como a los trabajadores. De esta manera, se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2021 (Pleno Nacional Laboral), mediante el cual se abordó bajo su Tema N° 1 la pérdida de la confianza y reducción de la remuneración, buscando -justamente- sentar las bases para una interpretación coherente frente a las posturas contradictorias ya revisadas.

La posición mayoritaria del Pleno se orientó por la interpretación asociada a la Casación N°23795-2017-Lima, dándole prioridad al aspecto contraprestativo; es decir, que la remuneración guarda relación directa con el trabajo efectivo realizado. Sin embargo, al igual que el VII Pleno, el Pleno Nacional Laboral no mantiene un carácter vinculante, pues su naturaleza es orientadora y doctrinaria, con lo cual aún existe un gran debate sobre esta afectación a la remuneración respecto al personal de confianza mixta.

En consecuencia, para estas sentencias contradictorias, la afectación a la remuneración podrá ser legítima si el retiro de la confianza obedece a causas objetivas y razonables; mientras que, será ilegítima cuando se produzca sin causa objetiva que sustente la remoción de la confianza o si responde a un criterio subjetivo del empleador. Sin perjuicio es menester señalar que en nuestro ordenamiento jurídico, el retiro de la confianza no requiere una justificación más que aludir a esta pérdida de la confianza; sin embargo, deben contemplarse los escenarios de abuso del derecho con lo cual se deben respetar límites internos y externos que se deriven de los Principios Tuitivos del Derecho del Trabajo, especialmente a los de razonabilidad y proporcionalidad.

Asimismo, bajo un análisis de Derecho Comparado, a partir de la experiencia española podemos generar una noción con sustento para ajustar el tratamiento normativo de los trabajadores de confianza mixtos en el Perú. En ese sentido, sin perjuicio de acotar la diferencia en nuestros cuerpos normativos¹⁰, bajo el Real Decreto 1382/1985, España ha regulado de manera expresa un tratamiento diferenciado al personal de Alta Dirección, toda vez que la diferencia del personal

10 Recordemos que, mientras que Perú mantiene una normativa laboral variopinta y muy dispersa, España tiene un solo cuerpo normativo que abarca su legislación laboral, mediante el Estatuto de Trabajadores.

ordinarios, de confianza e -incluso- de dirección, avocándose a su naturaleza especial por el ejercicio de funciones que desarrolla y que lo asemeja directamente al empleador.

De esta manera, al asumir este nuevo rol, se considera una nueva relación laboral. En este modelo, contempla un cese de y un nuevo inicio, ya que este nuevo rol trae consigo contraprestaciones especiales que se diferencian potencialmente de los puestos anteriores mencionados. Con esta regulación lo que se busca es brindar seguridad jurídica a las partes del nuevo vínculo laboral, porque reconoce este nuevo puesto como un cargo que amerita un tratamiento diferenciado, por ello se mantiene esta norma especial.

En el contexto peruano, podemos observar que no hay una diferenciación normativa explícita o especial que diferencia a los trabajadores ordinario, de los de confianza o dirección; por el contrario, los regula -para el sector privado- dentro de la LPCL pero con ciertas particularidades y de aquí se deriva su controversia, puesto que este vacío en la regulación se ha cubierto -como hemos desarrollado- bajo la jurisprudencia.

Por ello, bajo la perspectiva española, se puede verificar la necesidad de contar con una norma específica que pueda abordar, aunque con matices aquellos supuestos en los que no encontramos una solución armónica, sobre todo que regule el tratamiento del personal de confianza mixto, estableciendo criterios claros de proporcionalidad y compensación.

Si bien es un modelo foráneo, su aplicabilidad permite adoptar aquellos principios y lógicas jurídicas que puedan resultar útiles para cubrir esos efectos colaterales que mantiene el retiro de confianza y el retorno al puesto ordinario, con la afectación a la remuneración que significa. Esto nos habilitará para encontrar un equilibrio entre la libertad empresarial y ejercicio legítimo del poder empresarial, así como la adecuada tutela y resguardo de los derechos laborales del trabajador, consolidando una regulación más robusta y coherente con los principios tuitivos del Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO 3

La búsqueda de un criterio razonable y proporcional frente a la reducción remunerativa por el retiro de confianza

A lo largo del desarrollo del presente trabajo hemos reflejado la problemática del retiro de confianza y sus efectos remunerativos, particularmente, en los trabajadores de confianza mixto, siendo que no existe una respuesta uniforme por parte de la judicatura.

La Corte Suprema ha buscado, inteligentemente, establecer un horizonte interpretativo; sin embargo, la respuesta ha sido variada y cambiante a lo largo de los años, puntualmente, se generaron dos enfoques; por un lado, el protector, que busca garantizar y resguardar el Derecho a la Remuneración del trabajador, sin que se vea afectada la continuidad laboral ni el último sueldo percibido, prevaleciendo incluso bajo el puesto ordinario anterior asumido; por otro lado, el enfoque funcional, que postula que la remuneración -bajo su vertiente contraprestativa- se justifica única y exclusivamente por el desempeño efectivo de la labor, esto es, que al no existir una prestación por el cargo de confianza, no se le debe pagar por ello. Esta bifurcación en la tutela de derechos laborales refleja una tensión interpretativa que perjudica a los trabajadores, puesto que no establecen criterios ni parámetros claros, objetivos ni proporcionales para sustentar cada una de ellas.

En efecto, el rango de discrecionalidad de los jueces tendrá una relevancia absoluta, puesto que será la tendencia a la cual se inclinen lo que defina el pronunciamiento judicial. Esta situación genera una inseguridad jurídica y no estaría abordando el verdadero problema, que en realidad toma como punto de partida una problemática también vigente entorno al retiro de confianza como causa válida del vínculo laboral, puesto que debemos asumir que -en principio- para que se dé un juzgamiento justo y apropiado la causal para que el trabajador de confianza mixto sea retornado a su puesto ordinario inicial debe ser una causa justa y objetiva; de lo contrario, el supuesto presentado no tendría mayor sentido, de aquí la relevancia jurídica también de establecer y fijar un adecuado sustento para el retiro de confianza.

Consecuentemente, quién define inicialmente esta causa justa es el empleador, bajo el entendido que su motivación para el retiro de confianza debe seguir un criterio justo orientado a la mejora empresarial, más no ejercerse en desmedro del trabajador quién naturalmente ya es la parte débil de esta relación; sin embargo, como hemos visto también existe la posibilidad de que su decisión sea motivada por otras razones estratégicas, para lo cual se debería dar relevancia al rol protector del Estado y a los principios del Derecho del Trabajo, por cuanto, no solo hablamos de la afectación al Derecho a la Remuneración, sino también a la dignidad del trabajador como persona, pilares esenciales dentro de un ordenamiento constitucional.

Así lo refiere Blancas Bustamante (2011) al desarrollar la vertiente constitucional y fundamental del Derecho a la Remuneración, por cuanto habla de la remuneración como suficiente y equitativa. La remuneración suficiente se encuentra relacionado al concepto de dignidad, por cuanto se orienta a cubrir las necesidades primarias del trabajador, pero también alude a lo que en nuestra Carta Magna se acuña como salario suficiente, orientado a un criterio de protección de la vida y la esfera social e íntima del trabajador; esto pensado para el adecuado desenvolvimiento del trabajador como persona y también como un proveedor para su familia, busca que logre alcanzar un desarrollo pleno y cubra sus necesidades y la de su familia lo que incluye no solo su supervivencia, sino también que logre vivir con dignidad en base a su entorno social, puesto que debe ser suficiente para un bienestar social y espiritual.

La remuneración equitativa se refiere al aspecto básico de toda relación laboral, al equilibrio entre los intereses del empleador y trabajador, se mide con el nivel de aportación de cada actor en la generación de empleo y la producción de la operación, así las cosas en nuestra Constitución se habla de un salario justo, por cuanto se ha establecido bajo criterios justos (aunque esto puede ser discutido) en base a un salario mínimo, que a decir del Estado, busca dar este equilibrio en la sociedad y garantiza cuando menos un piso mínimo a partir del cual puede ir solo en mejora. Asimismo, reivindica el esfuerzo del trabajador, puesto que se orienta a lo contraprestativo, en el sentido de que el trabajo de mayor valor debe

ser adecuadamente compensado, sin que existan criterios discriminatorios e injustificados para variar el pago.

De esta manera, el problema no se circunscribe únicamente en el retiro de confianza, sino del despliegue de afectaciones que esto genera, en particular, los efectos económicos y personales que afectan al trabajador, puesto que de estar en un puesto cualitativamente mayor, el retorno significa un perjuicio para él y para su familia si hablamos de la remuneración suficiente; mientras que, encontramos un obstáculo si hablamos de la remuneración como equitativa, puesto que al ejecutar labores de menor envergadura debe percibir una remuneración correspondiente a sus actividades. Es en este punto que resulta indispensable replantear el análisis jurídico, pues el impacto en el trabajador y en su esfera personal íntima es directo.

Así lo orienta la jurisprudencia, a través de la Casación Laboral N° 12315-2017-Arequipa, sentencia que versa sobre materia de cese de actos de hostilidad, por cuanto dentro de sus considerandos la Corte reconoce que el ejercicio del poder de dirección del empleador, no es absoluto, sino que mantiene límites que debe respetar, en estricto, los principios de razonabilidad y proporcionalidad orientados a la protección de la dignidad del trabajador como persona humana.

Podemos decir, entonces, que el criterio actual evidencia una falta de consistencia interpretativa, pues esta dispersión lejos de tutelar adecuadamente los derechos del trabajador, solo sirve como paliativo ante supuestos que no tiene respuesta con arraigo normativo.

Hacia la búsqueda de un criterio interpretativo proporcional y coherente

Consideramos que una propuesta de interpretación estructurada debe contemplar los principios del Derecho del Trabajo, tales como, el Principio de Continuidad Laboral, que refiere a la prevalencia de vínculos laborales indeterminados, con vocación al cambio, en especial, al ascenso, que acepta transformaciones como cambio de funciones, asunción de otros cargos y también la consolidación en beneficio del trabajador que se puede ver inmerso

en vínculos arbitrarios, por cuanto se admite la continuidad y suma del vínculo laboral, incluso ante suspensiones de la relación laboral por diversos motivos.

Del mismo modo, el Principio de Estabilidad Laboral, mantiene un rol preponderante en este tipo de casos, por cuanto en sus dos aspectos, se orientan al resguardo de un vínculo laboral estable otorgando la protección contra el despido arbitrario. Por un lado, hablamos de su proyección de entrada, que refiere -en la práctica- a la superación del periodo de prueba para obtener la protección contra el despido arbitrario y para que se consolide el vínculo laboral y; por otro lado, en su proyección de salida, que refiere a que ningún vínculo laboral puede terminarse sino solo por una causa justa que acredite dicha terminación.

En el presente caso, vemos que la judicatura hace una mención somera a estos principios y solo los contempla como místicas que se encuentran gaseosas en su interpretación jurídica, pero que realmente resultan necesarias bajo una lectura transversal a todo su análisis casuístico.

Aunado a ello, planteamos que se incorporen parámetros objetivos, justos y razonables, en la interpretación para lograr la adecuada tutela de derechos laborales, tales como:

- 1. Motivación del retiro de confianza:** Este aspecto es el núcleo que despliega la problemática del presente trabajo. Cualesquiera decisión que impone el empleador debe sujetarse a razones justas, objetivas y demostrables para que la eventual sanción tenga sustento legal, en estricta observancia al Principio de Proporcionalidad, porque establecer una medida que puede configurar una falta del trabajador o contemple la posibilidad de un eventual despido debe encontrarse acreditada fehacientemente, para ello se debe contemplar factores individuales de los trabajadores que se verán afectados, como el registro disciplinario del trabajador, la gravedad de la falta que amerite retirarle la confianza, incluso se reitera la antigüedad del trabajador, entre otros. Esta gradualidad y el análisis que se pueda hacer dotará de legitimidad a la decisión del empleador y los efectos que tendrá en la práctica; de lo

contrario, estaríamos sujetos a arbitrariedades, esto permitirá identificar si estamos ante un retiro de confianza regular o legítimo de una irregular o arbitrario para que el trabajador obtenga la tutela correcta en la vía judicial.

2. **Tiempo y récord laboral en los cargos dentro de su vida laboral:** Este aspecto resulta fundamental en el caso planteado, puesto que su relevancia radica en asumir toda la vida laboral del trabajador dentro de una empresa, validando su posición inicial y los eventuales ascensos que haya podido tener. Recordemos que los trabajadores de confianza mixtos, inician bajo un cargo ordinario, lo que hace inclusive que sean trabajadores destacables por cuanto lograron su promoción a puestos superiores jerárquicamente. Por ejemplo, no sería justo equiparar a un trabajador de confianza mixto que lleva 10 meses en la empresa, con uno que lleva 10 años trabajando, la propia naturaleza del vínculo lo ha llevado a adquirir mayores beneficios a lo largo del tiempo, por lo que se ha generado expectativas legítimas de continuidad y, por lo tanto, un retorno al puesto de trabajo de este último trabajador significaría una reducción abrupta y desproporcional en función a la última remuneración percibida. Con esto no se pretende menospreciar al trabajador que lleva solo meses trabajando, sino todo lo contrario, velar por sus derechos a lo largo del tiempo, a esto se refiere el profesor Arce Ortiz (2006) cuando habla de una vida laboral dilatada y de cómo una afectación directa y radical puede afectar el derecho a la remuneración y la vulneración de la dignidad del trabajador.

Análisis Comparado: El tratamiento del personal de confianza en España y la búsqueda de un criterio interpretativo a la realidad peruana

A través del Derecho Comparado, hemos obtenido diversos ápices que se desarrollan en la experiencia española, pues ofrece mecanismos útiles para lograr una consistencia en la interpretación normativa y judicial de estos casos. La normativa española distingue a los trabajadores de Alta Dirección y les otorga una norma especial, con esto puede delimitar un momento ex ante y ex post del vínculo laboral del trabajador al asumir un puesto de dirección. Este hecho, aunque en principio no se acota estrictamente al supuesto planteado, ya otorga

los matices para poder adecuar una interpretación a la relación laboral basada en esta especial confianza otorgada a estos trabajadores, justamente, en la práctica española es que al verse distinguidos este personal obtiene protección contractual, a través de bonificaciones especiales que se contemplan en sus contratos como, por ejemplo, los denominados “Golden parachutes” o “paracaídas dorados”, concepto que se explica como aquellas cláusulas pactadas entre los trabajadores de categoría especial, pudiendo ser de confianza, dirección o alta dirección, dependiendo el nivel estructural jerárquico para regular una compensación económica ante un eventual retiro de confianza.

Entonces, además de tener una normativa especial, siguen criterios razonables ante la vulnerabilidad que ostentan esta categoría de trabajadores de confianza; si bien no es un modelo que guarde exacta coincidencia con el modelo peruano, pues para empezar en el plano nacional tenemos esta dispersión normativa, sí podemos obtener criterios de equilibrio frente al poder de dirección del empleador y la protección del trabajador.

Esto permitiría que se adopten criterios que tienen un nivel de avance social, económico y laboral, justamente, a lo que aspira el Derecho a la Remuneración de acuerdo con la Constitución y los Tratados Internacionales suscritos por el Perú. En la práctica estos puntos de interpretación, junto con los parámetros esbozados permitirían lograr un nivel de protección justo y uniforme, evitando las discrepancias radicales y logrando la seguridad jurídica para ambas partes.

Finalmente, se puede concluir que el actual tratamiento jurisprudencial e interpretativo sobre el impacto en la remuneración ante el retiro de confianza y el retorno al puesto ordinario resulta ineficiente para tutelar y garantizar adecuadamente los derechos laborales, específicamente, la protección al Derecho a la Remuneración, así como la otorgarle los límites necesarios a libertad empresarial y el poder de dirección del empleador.

Los principios de Continuidad Laboral, Estabilidad Laboral, Proporcionalidad y Razonabilidad, deben entenderse bajo el Derecho a la Dignidad Humana del trabajador para lograr construir una interpretación coherente con el rol tuitivo del Estado a fin de garantizar una tutela jurisdiccional efectiva y legítima.

CONCLUSIONES

- I. La ausencia normativa sobre la categoría del personal de confianza, especialmente, respecto del trabajador de confianza mixto, resulta preocupante. Esta situación genera incertidumbre al momento de regular su tratamiento práctico, así como limita la actividad jurisdiccional, planteando escenarios con decisiones judiciales divergentes en torno al retiro de confianza y el retorno al puesto de trabajo ordinario.
- II. Luego del análisis realizado se ha identificado que el problema de fondo también resulta en determinar la legitimidad del retiro de confianza -al ser subjetivo-, toda vez que un retiro de confianza irregular parte de la premisa de ser arbitrario; mientras que, el retiro de confianza regular da lugar al debate legítimo sobre la afectación a la remuneración del trabajador de confianza mixto.
- III. La respuesta jurisprudencial que se ha ido consolidando en el tiempo, basa mayormente en el VII Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional (2018) y Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2021); sin embargo, la naturaleza de estos Plenos resulta insuficiente, puesto que no configuran como precedentes vinculantes de observancia obligatoria, sino que buscan establecer criterios interpretativos orientadores.
- IV. El análisis evolutivo de los pronunciamientos judiciales, puntualmente, las Casaciones de Cusco y Lima, confirman decisiones contradictorias en cuanto al tratamiento de la remuneración en este tipo de casos, esto es, con la consolidación de la última remuneración percibida ni con la reducción radical correspondiente al puesto ordinario, respectivamente. Ello no genera una seguridad jurídica ni adecuada tutela de derechos para el trabajador.
- V. Bajo la experiencia española, podemos confirmar que una adecuada regulación sobre la categoría del personal de confianza aporta elementos objetivos para su tratamiento práctico y judicial. La necesidad de positivizar parámetros normativos permite tutelar adecuadamente los derechos laborales de este tipo de trabajadores.

- VI. El perfil estadístico presentado sobre la reciente reorganización empresarial que han tenido las empresas nacionales, evidencia que existen situaciones -como la pandemia- en las que es crucial realizar cambios funcionales, donde puedan reestructurar puestos de trabajo, siendo que hay una afectación clara y directa a los trabajadores de confianza mixto, que se ven expuestos a eventuales retiros de confianza y, por ende, a la afectación a su remuneración.
- VII. La solución planteada al caso concreto exige la adopción de un criterio interpretativo sólido que combine los principios de estabilidad y continuidad laboral, toda vez que debe existir (i) una motivación objetiva y razonable para aplicar el retiro de confianza y (ii) una valoración del tiempo de servicio y el récord funcional a lo largo de la vida laboral del trabajador. La ponderación de estos elementos permite superar las tendencias extremas que existen en la actualidad, orientando un panorama proporcional para la afectación a la remuneración del personal de confianza mixto ante el retorno al puesto ordinario, que corresponda a las particularidades del caso en concreto, pero que otorgue mayor coherencia a las decisiones judiciales, preservando la función protectora del Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Doctrina

Arce, E. (2006). La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección. Revista peruana de jurisprudencia. Editorial normas legales, pp. 112-115.

Arce, E. (2021). Derecho Individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias. Editorial Palestra.

Arce, E. (2006). Estabilidad laboral y contratos temporales. Cuaderno de trabajo N° 1. Fondo editorial PUCP.

Carlos, B. (2006). La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales. Ubi-Lex Asesores.

Carlos, B. (2013). La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales. Fondo Editorial PUCP, pp. 507-551.

Carlos, S. (2022). Estabilidad remunerativa ante el retiro de confianza. Comentarios a la afectación de remuneraciones al interior de la empresa. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Cesar, P. (2021). Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de protección contra el despido de los trabajadores que ocupan puestos de dirección o confianza. Revista Laborem N° 8, pp.285-310.

José, C. (2009). La igualdad de remuneración. Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica.

Jorge, T. y Magaly, F. (2010). Ámbitos de la protección a las remuneraciones que perciben los trabajadores. La ¿intangibilidad? De las remuneraciones y los beneficios sociales. Soluciones Laborales N° 28.

Javier, E. (2015). La calificación del personal de dirección o de confianza: Entre los hechos y las formas. A propósito de la Casación Laboral N° 11137-2014-Lima

Luis A. (2021). La confianza en el contrato de trabajo. Análisis de la primera conclusión del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021. Soluciones Laborales, pp. 29-50.

Mónica, P. (2018). La remuneración: enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario. Gaceta Jurídica.

Mónica, P. (2006). La reducción de la remuneración del trabajador en la ley y la jurisprudencia. Revista Laboren N° 16.

PricewaterhouseCoopers (2021). Benchmarking de Gestión de Recursos Humanos 2021.

Renato, S. (2014). La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano. Jurista Editores, pp. 11-56.

Víctor, F. (2019). Derecho individual del Trabajo en el Perú. Fondo editorial PUCP.

Willy, M. (2021). Pérdida de confianza y reducción de remuneraciones. Soluciones Laborales, pp.19-28.

- Jurisprudencia

Sentencia N° 03501-2006-PA/TC-Lima (2007, 15 de marzo). Tribunal Constitucional <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal laboral (2021, 25 y 26 de marzo). Corte Superior de Justicia.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2018, 22 de mayo). Corte Superior de Justicia.

Casación N° 15243-2015-Arequipa (2017, 04 de julio). Corte Suprema de Justicia <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/11/Cas.-Lab.-15243-2015-Arequipa-Principio-de-primac%C3%ADa-de-la-realidad-desvirt%C3%BAa-relaci%C3%B3n-civil-suscrita-que-encubre-verdadera-relaci%C3%B3n-laboral.pdf>

Casación N° 23795-2017-Lima (2019, 3 de julio). Corte Suprema de Justicia https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Casacion-Laboral-23795-2017-Lima-Legis.pe_.pdf

Casación 3636-2010-Cusco (2015, 5 de mayo). Corte Suprema de Justicia <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02604-2021-AA%20Resolucion.htm>

Casación N° 12315-2017-Arequipa (2019, 10 de diciembre). Corte Suprema de Justicia

Sentencia recaída en el expediente N° 0020-2012-PI/TC (2014, 16 de abril).

Tribunal

Constitucional

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

Casación N° 2921-2011 (2012, 21 de marzo). Corte Suprema de Justicia

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8045f3804bc5db5fa5e7fd40a5645add/](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8045f3804bc5db5fa5e7fd40a5645add/CAS.+LAB.+2921-)

[CAS.+LAB.+2921-](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8045f3804bc5db5fa5e7fd40a5645add/CAS.+LAB.+2921-)

[2011+LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8045f3804bc5db5fa5e](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8045f3804bc5db5fa5e7fd40a5645add/2011+LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8045f3804bc5db5fa5e)

[7fd40a5645add](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8045f3804bc5db5fa5e7fd40a5645add/2011+LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8045f3804bc5db5fa5e)

Sentencia de Vista, Expediente N° 12390-2020-0-1801-JR-LA-16 (2022, 30 de marzo). Corte Superior de Justicia

Resolución de Intendencia N° 563-2015-SUNFIL/ILM (2015, 17 de diciembre).

SUNAFIL

Expediente N° 03487-2019-PA/TC-Callao (2021, 25 de febrero). Tribunal

Constitucional