

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO**



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

“Los límites del *ius variandi* del empleador y el retiro de
confianza como causal de movilidad funcional¹”

Trabajo Académico para optar por el Título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor

Ginneth del Carmen Martínez del Aguila

Asesor

Marisol Oliva Castro

Lima, 2021

¹ El presente trabajo académico ha sido elaborado sobre la base del Informe Jurídico sobre la Casación Laboral No. 16973-2017- Tacna de propiedad de la autora, y presentado para optar por el título profesional de Abogada en el año 2021.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo académico tiene como objetivo principal analizar la aplicación de los límites externos del *ius variandi* del empleador ante una movilidad funcional que tenga como causa o sustento el retiro de confianza al trabajador, en virtud del carácter subjetivo que este involucra. De esa manera, se determinará si corresponde observar el principio de razonabilidad y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, en base a ello, concluir si nos encontramos frente a un ejercicio válido o no del *ius variandi* del empleador, como situación excepcional, sin que se configure un acto de hostilidad.



ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo I: El poder de dirección del empleador y sus alcances	
1.1 El poder de dirección: definición y regulación	2
1.2 El <i>ius variandi</i> del empleador y sus límites	5
1.3 Modificaciones a las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano y los actos de hostilidad	10
Capítulo II: El retiro de confianza en el ordenamiento jurídico peruano	
2.1 El personal de confianza: definiciones y regulación	16
2.2 El carácter subjetivo del retiro de confianza: doctrina y jurisprudencia	20
Capítulo III: El retiro de confianza: ¿sustento para el ejercicio del <i>ius variandi</i> que implique una movilidad funcional?	
3.1 Los límites externos del <i>ius variandi</i> y el Test de razonabilidad	24
3.2 Aplicación del retiro de confianza vs. los límites externos del <i>ius variandi</i> en un escenario de movilidad funcional	26
Conclusiones	33
Bibliografía	33
Cuadros y gráficos:	
Cuadro No. 1: Límites internos y externos del <i>ius variandi</i>	8
Cuadro No. 2: Modificaciones a las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano	10
Cuadro No. 3: Características de los trabajadores ordinarios y trabajadores de confianza	19
Cuadro No. 4: Pronunciamiento del TC y CSJR sobre el carácter subjetivo del retiro de confianza	22
Gráfico No 1. Acciones judiciales alternativas ante actos de hostilidad	15

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo académico tiene como finalidad analizar la aplicación de los límites del *ius variandi* del empleador, en estricto, los límites externos que son la observancia del principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador, en el escenario de una movilidad funcional que tenga como causa o sustento el retiro de confianza como facultad unilateral del empleador, en razón, al elemento subjetivo que implica.

Para ello, se analizarán dos casos hipotéticos: i) la movilidad funcional de un trabajador ordinario (promovido) y ii) la movilidad funcional de una trabajadora de confianza lactante, a fin de definir los alcances del retiro de confianza y los límites externos del *ius variandi* del empleador de forma casuística y; en base a ello, concluir si el retiro de confianza califica como sustento suficiente para la reducción de categoría profesional (movilidad funcional descendente), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9° de la LPCL y pese a la modificación del literal b) del artículo 30° de la LPCL.

Así pues, la presente investigación se estructurará de la siguiente manera: En el primer capítulo, se desarrollarán las propias definiciones del poder de dirección del empleador, el *ius variandi* y sus límites, así como las modificaciones a las condiciones de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano y los actos de hostilidad. Asimismo, en el segundo capítulo, se abordará el retiro de confianza en el ordenamiento jurídico peruano, compuesto por la definición y regulación del personal de confianza, así como el carácter subjetivo de éste según la doctrina y jurisprudencia.

Por último, en el tercer capítulo, se analizará en estricto, los alcances del retiro de confianza y los límites externos del *ius variandi*, a efectos de determinar si dicho retiro es sustento suficiente para el ejercicio del *ius variandi* del empleador en un escenario de movilidad funcional.

Capítulo I: El poder de dirección del empleador y sus alcances

1.1 El poder de dirección: definición y regulación

La empresa, como organización de la actividad laboral, se caracteriza por la presencia de una autoridad reguladora del proceso productivo, así como por la existencia de diversas relaciones jerárquicas. En ese escenario, el empleador se encarga de emitir los lineamientos e instrucciones adecuadas a los trabajadores para definir y ordenar la relación laboral en virtud de su poder de dirección; situación que evidencia la ya conocida relación asimétrica entre las dos partes de la relación jurídica, es decir, el empleador y el trabajador.

En esa misma línea, el contrato de trabajo, a diferencia de muchos contratos civiles, se diferencia al ser uno de duración indeterminada y de “tracto sucesivo”; en otras palabras, tiene un cumplimiento más o menos prolongado e ininterrumpido en el tiempo (Arce, 2013, p. 448). Se trata, así, de un contrato con vocación de permanencia, lo cual implica que, con frecuencia, se puedan presentar variaciones y/o modificaciones a las condiciones laborales, ya sea por acuerdo o por voluntad unilateral del empleador, conforme con las necesidades y nuevas circunstancias de la empresa.

Asimismo, nos encontramos frente a un contrato de prestaciones recíprocas (la prestación personal de servicios y la remuneración), las cuales implican, por un lado, el poder de dirección empresarial del empleador y, por otro, el deber de obediencia del trabajador hacia este último. Es preciso hacer notar que este deber constituye la única forma de disposición de la energía de trabajo, la cual liga exclusivamente al trabajador con el empleador, creando una relación de autoridad y; en efecto, un vínculo de subordinación de la voluntad del trabajador hacia el empresario (Castiblanco, 2003, p. 7).

En relación con lo anterior, uno de los elementos esenciales que define el contrato de trabajo es la subordinación, a través de la cual el trabajador se encuentra sujeto al poder de dirección del empleador, en virtud de la prestación personal de servicios. Cabe destacar que este poder comprende un conjunto de facultades, como son las de i) dirigir y organizar, ii) fiscalizar, iii)

sancionar y iv) introducir cambios a las condiciones laborales, sobre las cuales ahondaremos más adelante.

Luego, desde el punto de vista del empleador, el Dr. Sanguinetti (2013) señala que el poder de dirección:

Es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento (como se citó en la Casación Laboral No. 15201-2016-La Libertad, 2019, p. 7).

Atendiendo a lo expuesto, queda claro que el poder de dirección que ostenta el empleador se encuentra compuesto de una serie de prerrogativas vinculadas a la prestación personal de servicios de parte del trabajador, por lo que, podrá dirigir y organizar la prestación de servicios, dictar órdenes e instrucciones, así como establecer medidas de control, vigilancia y sanción; las cuales se fundamentan en la naturaleza dinámica y diversa del trabajo dentro de la organización.

De igual manera, se trata a una facultad que el contrato de trabajo confiere al empresario, a efectos de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de la ejecución del trabajo, así como especificar las prestaciones, de acuerdo con las cualidades profesionales del trabajador (Charrutti, 2015, p. 14).

Adicionalmente, se pueden resaltar las siguientes tres características del poder dirección: i) es indelegable, es decir, *intuitio personae*; ii) es complejo, pues debe atender a las distintas necesidades de la empresa y ser razonable; y iii) es un poder jurídico que no requiere de

especialización por parte de quien lo ejerce (Toyama, 2020, p. 247). Por lo tanto, se manifiesta como aquel poder de organización, fiscalización, sanción y variación del contrato de trabajo. A modo de ejemplo, conforme señala Alonso y Casas, producto de la globalización tecnológica y económica que afectan directamente a las relaciones laborales, se genera la necesidad de adaptar y perfeccionar el contrato de trabajo, siendo que, en el caso de los contratos de duración indeterminada, estos podrían modalizarse o, en otras palabras, convertirse en contratos a plazo fijo (como se citó en Boza, 2016, p. 705).

Ahora bien, en la legislación nacional, el poder de dirección se encuentra definido en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, LPCL); el cual hace referencia al grupo de facultades de organizar y/o dirigir la prestación del servicio, fiscalizar el cumplimiento de directivas, sancionar al trabajador en caso de incumplimiento e introducir, de forma unilateral, cambios a las condiciones de laborales, así como a la forma y/o modalidad de la prestación del servicio, dentro de los criterios de razonabilidad y tomando en consideración las necesidades del centro de trabajo.

Es importante indicar, es que el poder de dirección se sustenta en el derecho de libertad de empresa, reconocido en el artículo 59° de nuestra Constitución Política del Perú, el cual debe ser garantizado por el Estado; y, a su vez, en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, que establece el derecho de los empleadores a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzguen conveniente.

Finalmente, se puede concluir que estamos frente a un poder general y amplio que detenta el empleador, el cual le permite, no solo dirigir y/o concretar lineamientos, fiscalizar, sancionar, sino también especificar y/o modificar condiciones laborales, a efectos de maximizar el grado de productividad de la empresa.

Con relación a lo expuesto, en el siguiente acápite se procederá a detallar una de las principales manifestaciones del poder de dirección del empleador denominada *ius variandi*, así como sus alcances y los límites en el ámbito de las relaciones laborales.

1.2 El *ius variandi* del empleador y sus límites

En lo que respecta al “*ius variandi*”, como manifestación del poder organizativo del empleador, consiste en aquella facultad de variación sobre el contenido de las prestaciones laborales del trabajador, en virtud de la cual, el empresario puede disponer, de forma unilateral, cambios y/o modificaciones en la modalidad de prestación de servicios del mismo. Así, en palabras del Dr. Cabanellas (1992):

la locución latina *jus variandi*- que significa derecho de variar o facultad de modificar- se refiere a la potestad que una y otra de las partes posee para alterar las condiciones contractuales o iniciales del contrato. Más restrictivamente y por antonomasia, *jus variandi* es la facultad patronal de modificar, por necesidades convencionales o conveniencias de la empresa, las prestaciones del trabajador (como se citó en Castiblanco,2003, p. 11)

Por ende, se puede concluir que se trata de un poder para cuyo ejercicio no se requiere del acuerdo de ambas partes del vínculo laboral, ya que solo basta la voluntad del empleador. No obstante, corresponde precisar que dicho ejercicio deberá ajustarse a criterios de razonabilidad y a las necesidades empresariales, límites que se explicarán más adelante.

Por otro lado, respecto a la estructura del *ius variandi*, se aprecia un amplio desarrollo por parte de la doctrina nacional, dentro de la cual, se encuentra al Dr. Arce (2007, pp.126-129), quien lo clasifica en:

- a. ***Ius variandi* común o habitual:** se refiere a la facultad para introducir cambios o modificaciones accesorias o secundarias de las condiciones de la prestación ya pactada. Por ejemplo, cambios de puestos que no exceden del centro de trabajo o cambios de funciones dentro de la misma categoría profesional; una especie de especificación de la condición previamente determinada en el contrato.

b. *Ius variandi* esencial: consiste en aquellas modificaciones esenciales o sustanciales del propio contrato de trabajo.

c. *Ius variandi* extraordinario: se trata de modificaciones sustanciales o esenciales, realizadas en situaciones extraordinarias, excepcionales o de emergencia².

Por otro lado, autores como los doctores Boza y Toyama, establecen, de forma genérica, la existencia de dos tipologías de *ius variandi*. Por un lado, el *ius variandi* ordinario, que consiste en aquellas modificaciones accesorias y complementarias a la prestación debida; y, por otro, el *ius variandi* extraordinario, compuesto por modificaciones de mayor magnitud, denominadas como “alteraciones”.

En síntesis, se puede concluir que el *ius variandi* es el resultado de un acto unilateral del empleador, el cual se materializa, principalmente, a través de modificaciones no sustanciales o no esenciales del contrato de trabajo. Sin embargo, podrán existir casos que suponen una variación sustancial del contrato de trabajo, es decir, de las condiciones inicialmente pactadas, también consideradas como alteraciones y que -algunas veces- generan controversias, dado que, el empleador no las puede efectuar de forma arbitraria e irrazonable.

Asimismo, a partir de lo señalado por la doctrina, se observa que no existe un consenso sobre el alcance permitido del *ius variandi*; es decir, si el empleador podría ejercer un *ius variandi* amplio que abarque tanto modificaciones sustanciales y no sustanciales de las condiciones de trabajo, o uno reducido, que comprenderá solo las modificaciones no sustanciales.

Sobre el particular, de acuerdo con nuestra legislación y jurisprudencia, es posible afirmar que estaría permitido el ejercicio del *ius variandi* bajo un concepto amplio. Por ejemplo, en una reciente sentencia emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la cual se cita un fallo del Tribunal Constitucional (en

² Estas últimas responden a la tutela de intereses superiores. A modo de ejemplo, como indica el Dr. Arce, el traslado fuera del centro de trabajo o modificación de funciones (cambio fuera de la categoría profesional a la que pertenece), a fin de no afectar el derechos fundamentales o intereses colectivos.

adelante, el TC), se infiere que el ejercicio del *ius variandi* es general y amplio³. En efecto, en los considerandos sexto y séptimo del fallo referido, el TC señaló lo siguiente:

6. Como se puede observar, toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar a quien incumple tales obligaciones. No obstante, lo señalado, el tercer párrafo del artículo 23° de nuestra Norma Fundamental contempla expresamente: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...). 7. De esta manera, al igual que debemos garantizar los instrumentos suficientes para que el trabajador pueda ejercer sus derechos, no podemos negarle al empleador el uso de mecanismos idóneos para que logre desempeñar aquellas facultades que le reconoce la ley para lograr sus objetivos empresariales respetando las garantías previstas por la Constitución Política del Estado (énfasis añadido) (Expediente No. 2208-2017-PA/TC, TC,2020).

Por consiguiente, queda claro el amplio margen de acción que otorga el Máximo Tribunal al *ius variandi* del empleador, no existiendo, así, un parámetro constitucional para limitar dicho poder en sus distintas formas.

Sin perjuicio de ello, cabe precisar que el ejercicio del *ius variandi* no es absoluto o irrestricto, ya que, tal como se desprende del contenido del artículo 9° de la LPCL, el empleador se encuentra sujeto a dos límites: i) la razonabilidad y ii) las necesidades del centro de trabajo. De este modo, podrá introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, siempre que respete dichos límites.

En tal sentido, corresponderá al empleador motivar de forma objetiva, razonable y suficiente toda decisión que implique una modificación a las condiciones del vínculo laboral, ya que, como es evidente, dichas modificaciones no pueden atender a un capricho personal o decisión

³ De conformidad con el considerando Décimo Octavo de la sentencia recaída en el expediente No. 12970-2019-0-1801-JR-LA-14 (Expediente electrónico) de fecha 8 de julio de 2021.

antojadiza del empleador; vale decir, éste deberá ejercer su poder bajo ciertos parámetros, a fin de que éste no se torne irregular o arbitrario (Arce, 2008, p.456).

Conforme con lo desarrollado por la doctrina, dichos parámetros han sido denominados límites “internos” y “externos”. Los primeros se refieren a las propias definiciones del derecho de libertad de empresa y el poder de dirección del empleador, mientras que los segundos consisten en la observancia del principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador (García, 2009, p. 214). En este punto, resulta pertinente señalar que estos límites también se desprenden de lo dispuesto en el artículo 9° de la LPCL⁴, siendo que, en el siguiente cuadro, se desarrollará más detalladamente cada uno de los límites referidos:

Cuadro No. 1: Límites internos y externos del *ius variandi*

Límites	Concepto
Internos	Están vinculados al ámbito de la prestación debida y la forma de desarrollarla. Se orientan a delimitar los frenos constitucionales y legales a los que debe sujetarse el poder de dirección del empleador, así como la observancia de los principios de buena fe o instituciones como el abuso de derecho y fraude a la ley (Charrutti, 2015, pp. 51-52).
Externos	Están relacionados al estricto respeto del principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador, con la finalidad de compensar la relación de desequilibrio entre el trabajador y el empleador, puesto que, en el desarrollo del vínculo laboral es necesario que este último ejerza de forma razonable su poder de dirección dada su posición jurídica (De Lama, 2015, p. 12).

⁴ Artículo 9.-Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Con relación a lo anterior, es importante indicar, respecto a los límites externos, que el principio de razonabilidad busca una correcta aplicación de la potestad patronal del empleador; esto es, que sea ejercida de forma razonable y que el empleador sea capaz de poder invocar motivos objetivos, suficientes y coherentes en la medida impartida, a fin de que se concrete un ejercicio válido del *ius variandi* del empresario.

Por su parte, el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, tal como indica el Dr. Blancas, se encuentra recogido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú⁵, norma que encierra “un potencial muy grande en orden al desarrollo normativo, jurisprudencial e institucional para posibilitar el cabal ejercicio de los derechos constitucionales y el respeto de la dignidad del trabajador en la relación laboral” (2007, p. 266). Con certeza, dicho dispositivo tiene por finalidad ratificar el carácter primordial y esencial de la dignidad del trabajador, dada la situación de asimetría que existe en una relación de trabajo.

En conclusión, ante toda variación y/o modificación a las condiciones laborales (sustancial o no sustancial) por voluntad unilateral del empleador, éste deberá respetar los límites internos y externos del *ius variandi*. En otras palabras, deberá tomar en consideración las definiciones del derecho a la libertad de empresa y el poder de dirección, así como observar estrictamente el principio de razonabilidad y respetar los derechos fundamentales del trabajador, para, así, llevar a cabo un ejercicio válido del *ius variandi*.

Por el contrario, cuando se presenten circunstancias en las que no se respeten los límites antes referidos, es posible que se configuren los denominados “actos de hostilidad”, previstos por nuestra legislación. Al respecto, resultará pertinente explicar, en el siguiente acápite, lo correspondiente a las modificaciones de las condiciones de trabajo reguladas en el ordenamiento jurídico peruano.

⁵ Artículo 23.- El Estado y el Trabajo El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

1.3 Modificaciones a las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano y los actos de hostilidad

Dentro de las más frecuentes modificaciones de las condiciones de trabajo se encuentran: las movilidades funcional, geográfica y temporal, las cuales deben ser analizadas tomando en consideración el artículo 9° de la LPCL, el cual regula -conforme fuera indicado previamente- el respeto del principio de razonabilidad y, en consecuencia, los derechos fundamentales del trabajador como límites externos del *ius variandi* del empleador. De no cumplir dichas modificaciones con estos límites, se configuraría un acto de hostilidad equiparable al despido, como se detallará más adelante.

En el siguiente cuadro, se describirán los alcances generales y la legislación aplicable de los supuestos mencionados, para, luego, detenernos en el caso específico de la movilidad funcional:

Cuadro No. 2: Modificaciones a las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano

Supuesto	Base normativa	Concepto
Movilidad funcional y variación de la remuneración	Artículo 9 y literal b) artículo 30° LPCL ⁶	Consiste en la reducción de categoría y/o remuneración del trabajador por decisión unilateral del empleador. Será válida en la medida que exista una motivación objetiva y razonable (Toyama, 2020, pp. 279-282).

⁶Corresponde precisar que, anteriormente, el literal referido contenía la siguiente redacción: “[...] b) La reducción *inmotivada* de la remuneración o de la categoría”. Sin embargo, a fines del año 2017, éste fue modificado, a través de la Primera Disposición Complementaria de la Ley No. 30709, en los siguientes términos: “[...]b) La reducción de la categoría y de la remuneración. (...)”, la cual deja abierta la posibilidad de que cualquier reducción a la categoría o remuneración del trabajador pueda ser calificada como un acto de hostilidad; sin embargo, consideramos que se mantiene la obligación de justificar debidamente toda modificación a las condiciones laborales conforme al artículo 9° de la LPCL.

Movilidad geográfica	Artículo 9 y literal c) artículo 30° LPCL y artículo 50° de su Reglamento	Consiste en el traslado del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto del habitual (Blancas, 2013, p. 670).
Movilidad temporal	Texto Único Ordenado de la Ley de jornada, horario y jornada en sobretiempo, el Decreto Supremo No. 007-2002-TR, su Reglamento y la Legislación sobre descansos remunerados, el Decreto Legislativo No. 713.	Consiste en la modificación de la jornada (por ejemplo, podría variarse a jornadas atípicas, jornadas de trabajo acumulativas o compensatorias), turnos, horarios y/o días de trabajo, en tanto las razones de productividad lo ameriten y siempre que se respeten los límites legales establecidos por la Constitución Política y el procedimiento legal respectivo (Toyama, 2020, p. 288).

En razón a lo descrito, estamos ante casos típicos de modificación de las condiciones laborales en virtud del poder de dirección del empleador. Sin embargo, en aquellos casos en que estas modificaciones no cuenten con una justificación objetiva y razonable, estos devendrán en actos de hostilidad, de conformidad con el artículo 30° de la LPCL. Por el contrario, siempre que su realización no sea ejercida de forma arbitraria y carente de razonabilidad conforme al artículo 9° de la LPCL, podrán considerarse como válidas.

A modo de ejemplo, respecto a la movilidad funcional, se puede citar la Casación Laboral No. 16973-2017-Tacna, en la cual la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante, la CSJR) determinó la existencia de actos de hostilidad hacia una trabajadora de confianza que fue cambiada de Jefa de Operaciones a un puesto de Administradora de agencia (nivel jerárquico inferior); dado que, la movilidad funcional descendente (reducción de categoría)

realizada por su empleador no cumplió con los criterios de razonabilidad y afectó sus derechos fundamentales.

Del mismo modo, en lo que concierne a la movilidad geográfica, se puede mencionar la Casación Laboral No. 505-2010-Lima, en la cual la CSJR concluyó que fue válido el traslado geográfico temporal de un trabajador, en razón a una política interna de descentralización del empleador, la cual cumplía con los criterios objetivos y razonables para el traslado. No acreditándose, así, la intención de causarle un perjuicio al trabajador; por ende, no se configuró un acto de hostilidad.

En cambio, en el caso de la movilidad temporal, la situación es diferente, ya que, no existe un supuesto de hostilidad específico al respecto; sin embargo, cuando dicha movilidad implique una modificación unilateral de la jornada de trabajo, sin que medie una justificación objetiva y razonable, podría considerarse una afectación a la dignidad del trabajador, de acuerdo con el literal g) del artículo 30° de la LPCL⁷. Un claro ejemplo de ello, como indican los Dres. Boza y Mendoza, se aprecia en la sentencia recaída en el expediente No. 895-2001-AA/TC, donde el TC

revocó la modificación de la jornada de un trabajador, a quien su empleador había asignado un turno de trabajo en día sábado sin una justificación suficiente. La controversia se originó debido a que tal trabajador se rehusaba a prestar servicios tales días de la semana, que su religión consagraba, precisamente, como día de descanso. El Alto Tribunal conminó al empleador a programar una jornada laboral en días distintos al sábado, tomando las medidas necesarias para que no se afecte la productividad laboral (2014, p. 97)

Ahora bien, considerando que el tema materia de análisis en el presente artículo es la movilidad funcional o también denominada reducción de categoría, es preciso señalar que la legislación laboral vigente no ha brindado una definición exacta de la misma, por lo que surge

⁷ Artículo 30: son actos de hostilidad equiparables al despido: (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

la interrogante sobre si esta se refiere al nivel del cargo dentro de la estructura empresarial o también a aquellas modificaciones radicales sobre las funciones encomendadas, incluso cuando se mantenga la denominación y el nivel de puesto (Toyama, 2020, p. 280).

En este punto, corresponde distinguir entre categoría profesional y puesto de trabajo. La primera se refiere a la posición relativa o estatus de cada trabajador dentro de la empresa; así, el empleador puede calificar a los trabajadores de forma similar dentro del mismo grupo ocupacional o profesional (clasificación horizontal) u otorgar una calificación superior o inferior en diferentes grupos ocupacionales (clasificación vertical). En cambio, el puesto de trabajo es el cargo ocupado por el trabajador, que comprende todas las funciones concretas que éste debe desempeñar. Por tanto, no todo cambio de puesto de trabajo implicará, necesariamente, una reducción de categoría, pues podrán existir diversos cargos y, por ende, funciones laborales asignadas en una misma categoría profesional.

De este modo, con relación a lo anterior, a criterio de un sector de la doctrina, la movilidad funcional no solo abarcaría aquellos supuestos de variación o rebaja de categoría (a modo de ejemplo, de gerente a vigilante), sino también aquellas modificaciones a las funciones que desarrolla el trabajador, sin que altere su categoría o grupo ocupacional. En efecto, Castiblanco señala que la movilidad funcional, como tal, “puede referirse ya sea a un cambio de funciones que según su permanencia en el tiempo puede presentarse como provisional o definitiva” (2003, p. 19).

Asimismo, la movilidad funcional puede configurarse de forma ascendente o descendente; esta última ocurre cuando el traslado y/o cambio se realiza a un puesto inferior al interior de la organización empresarial, y aquella cuando se promoció al trabajador (por ejemplo, de trabajador en un puesto ordinario a un puesto de confianza).

Sin perjuicio de lo mencionado, estar ante uno u otro escenario de movilidad funcional no es determinante, por sí, para concluir si se ha configurado un supuesto de actos de hostilidad o no, ya que el ejercicio del *ius variandi* será posible y válido mientras la movilidad funcional

cumpla con los criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y el respeto de los derechos fundamentales.

En ese orden de ideas, la CSJR ha señalado que, ante cualquier intervención de la categoría profesional del trabajador, el empleador deberá justificar los razones objetivas y legales para tal decisión. En efecto, la CSJR ha indicado lo siguiente:

En ese sentido, el empleador se encuentra obligado en principio a respetar la categoría del trabajador, por ello es que se le exige que, para realizar cualquier intervención en dicho aspecto, sea, por ejemplo, a través de una movilidad descendente u otra que altere el estatus del trabajador tiene como condición motivar las razones objetivas y necesarias que le llevan a tomar tal decisión. (énfasis añadido) (Casación Laboral No. 16973-2017-Tacna, CSJR, 2019).

Por tanto, si un acto de movilidad funcional por parte del empleador cumple con los límites del *ius variandi*, en otras palabras, el respeto de los criterios de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador, nos encontraremos frente una movilidad funcional plenamente válida.

Por el contrario, la movilidad funcional calificaría como un acto de hostilidad -conforme a lo regulado por el literal b) del artículo 30° de la LPCL- cuando cumpla con lo siguiente: i) implique una rebaja o reducción de categoría del trabajador (movilidad descendente), ii) no revista de una motivación objetiva y razonable para su procedencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9° de la LPCL, y iii) al mismo tiempo, conlleve una lesión a la dignidad del trabajador.

Si bien considerando la nueva redacción del literal b) del artículo 30° de la LPCL, la movilidad funcional configuraría un acto de hostilidad así cuente con una motivación objetiva y razonable, resultaría jurídicamente válido que dicha movilidad se realice y concrete siempre que cumpla con los límites externos del *ius variandi* contenidos en el artículo 9° de la LPCL. Es decir, siempre que se observe el principio de razonabilidad y el

respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, pues el empleador no puede ejercer de forma antojadiza o irregular su poder de dirección, sino que debe, necesariamente sustentar en razones objetivas y legales su accionar, así como garantizar el pleno ejercicio de los derechos constitucionales y el respeto de la dignidad del trabajador. Por el contrario, impedir que se lleve a cabo cualquier tipo de modalidad funcional -considerando la nueva redacción del dispositivo normativo antes señalado- limitaría injustificadamente el ejercicio del *ius variandi*.

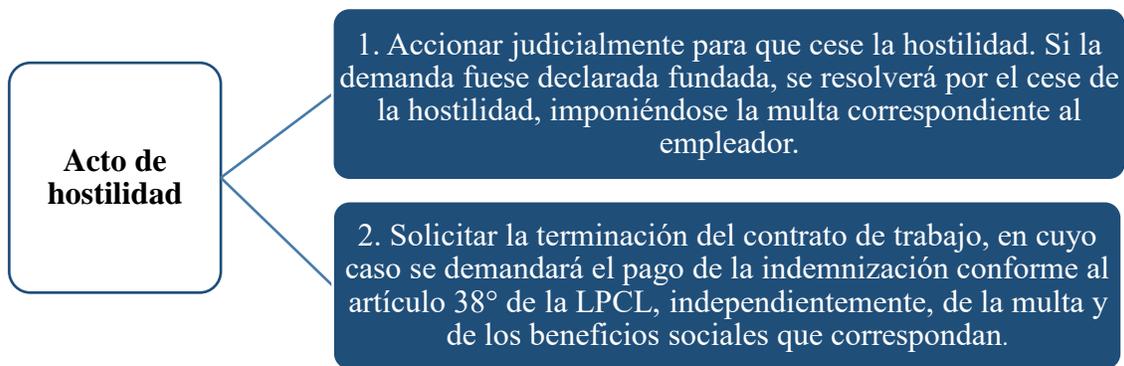
Seguidamente, sobre el particular, es importante precisar que los actos de hostilidad se definen como aquellos supuestos donde el empleador se excede en el ejercicio de su poder de dirección, generando un perjuicio real al trabajador, por lo que, pueden ser materia de impugnación por parte del trabajador. Inclusive, estos actos, de conformidad con la normativa laboral vigente, son equiparables al despido.

De este modo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 30° de la LPCL⁸, cuando algún trabajador sea víctima de un acto de hostilidad, en primer lugar, deberá emplazar por escrito al empleador imputándole el acto de hostilidad y otorgarle un plazo razonable, no menor de seis (6) días naturales, a fin de que éste realice su descargo o enmiende su conducta. Luego de ello, según lo establecido por el artículo 35° de la LPCL⁹, el trabajador podrá optar, excluyentemente, por una de las dos medidas que se detallan en el siguiente gráfico:

Gráfico No 1. Acciones judiciales alternativas ante actos de hostilidad

⁸ Artículo 30: (...) El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

⁹ Artículo 35: El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.



En definitiva, queda claro que, ante la inobservancia del principio de razonabilidad y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en un escenario de movilidad funcional descendente por decisión unilateral del empleador, se configurará un acto de hostilidad por reducción de categoría profesional y el trabajador podría optar por cualquiera de las dos opciones antes referidas.

Ahora bien, considerando lo descrito hasta este punto, surge la interrogante de si resulta factible llevar a cabo una movilidad funcional de forma descendente al trabajador alegando el retiro de confianza por parte del empleador. Precisamente, con motivo de ello, en el siguiente capítulo, se desarrollarán los alcances generales del retiro de confianza en el ordenamiento jurídico peruano, para luego analizar y absolver la interrogante planteada.

Capítulo II: El retiro de confianza en el ordenamiento jurídico peruano

2.1 El personal de confianza: definición y regulación

En las relaciones laborales, existe un grupo determinado de trabajadores que destaca y adquiere mayor relevancia, dado que presentan particularidades que los diferencian de los trabajadores “ordinarios o comunes”. Tal es el caso, del personal de dirección y los trabajadores de confianza, quienes se caracterizan por ocupar puestos de mayor jerarquía dentro de la empresa, encontrándose más cercanos al empleador.

En el caso específico de los trabajadores de confianza, como indica el Dr. De Buen, nos referimos a “aquellos cuya posición les confiere responsabilidad, asumen delicadas tareas o existe énfasis en el respaldo del empleador sobre sus funciones en este tipo de trabajadores. Estos trabajadores cuentan con fe y apoyo especial por parte del empresario, así como la dirección de la empresa” (como se citó en Toyama y Merzthal, 2014, p. 83).

Por lo tanto, se desprende que el cargo de confianza implica una relación excepcional entre el trabajador y el empleador, en razón a las funciones encomendadas. Así, se está frente a una confianza amplia en el trabajador, distinta a cualquier relación ordinaria en el centro de trabajo.

Dicho lo anterior, la legislación laboral nacional se ocupa en describir los elementos característicos del personal de confianza, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 43° de la LPCL, que indica que los trabajadores de confianza son aquellos que: i) laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección ; ii) tienen acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, de carácter reservado; y/o iii) emiten opiniones o informes que son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Cabe precisar que todos los requisitos contenidos en el artículo 43° de la LPCL no deben concurrir necesariamente de forma copulativa, ya que podrán existir casos en los que se presenten solo un par de los elementos referidos como es - a modo de ejemplo- la labor de los abogados y secretarías, quienes podrían no poseer un estatus jerárquico alto ni mantener una relación directa con el personal de dirección. No obstante, tienen acceso a secretos industriales o información de carácter reservado de la empresa; e, inclusive, en el caso de los abogados, pueden emitir opiniones o informes para la gerencia de la empresa y/o contribuir a la toma de decisiones. (Toyama y Merzthal, 2014, p. 91).

Por su parte, el TC señala que el personal de confianza se distingue de los trabajadores comunes por lo siguiente:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
- c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.
- d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador (...) (expediente No. 3501-2006-PA/TC, TC, 2006).

A partir del pronunciamiento citado, se puede concluir que el personal de confianza es un grupo único y especial, que posee un mayor margen de actuación frente al resto de trabajadores, lo cual radica en la confianza mutua que existe con el empleador, siendo este valor un elemento o dato subjetivo trascendental de este tipo de vínculo laboral, aspecto que se profundizará más adelante.

Por otro lado, resulta pertinente aclarar que todo personal de dirección es, a su vez, considerado personal de confianza, pero un trabajador de confianza no califica, necesariamente, como personal de dirección, debido a que puede no tener poder de decisión ni actúa en representación del empleador.

En adición a lo previamente indicado, se pueden identificar otras características que diferencian a los trabajadores de confianza de los trabajadores ordinarios, los cuales se pueden resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 3: Características de los trabajadores ordinarios y trabajadores de confianza

Características	Base normativa	Trabajador ordinario	Trabajador de Confianza
Periodo de prueba	Art. 10° LPCL	3 meses	Máximo 6 meses
Libertad Sindical	Art. 28° y 42° de la Constitución Política	Sí	Solo si el estatuto de la organización sindical lo permite
Extinción de la relación laboral	Art. 16° LPCL y pronunciamientos del TC y CSJR	Únicamente por faltas graves tipificadas en la ley	Por faltas graves tipificadas en la ley o retiro de confianza

Por otro lado, es importante indicar que, en cuanto al acceso al cargo, el trabajador de confianza puede llegar de la siguiente manera: i) de forma directa, es decir, cuando el trabajador ha sido contratado para cumplir funciones propias del personal de confianza desde el inicio del vínculo laboral, teniendo pleno conocimiento de ello; y ii) por ascenso o promoción, cuando el trabajador, en un principio, fue contratado para desarrollar labores ordinarias, pero, después, a causa de diversos factores, es promovido a un puesto de confianza.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 59° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR, el proceso de calificación del trabajador de confianza consta de tres fases:

1. Se deberá identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
2. Se deberá comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,

3. Se tendrá que consignar en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Sin perjuicio de lo mencionado, es importante señalar que la inobservancia de los requisitos mencionados no enervará la calificación del trabajador, en función del principio de primacía de la realidad, tal como lo indica el artículo 60° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

Por último, resulta pertinente destacar el elemento esencial de este tipo de vínculo laboral, que es el “carácter subjetivo” o “elemento subjetivo” en la contratación, el cual permitiría al empleador la terminación de dicho vínculo con el solo retiro de confianza, aspecto que será desarrollado, detalladamente, en el siguiente acápite.

2.2 El carácter subjetivo del retiro de confianza: doctrina y jurisprudencia

Como se mencionó previamente, los trabajadores de confianza ocupan un lugar privilegiado en la empresa, debido a las funciones encomendadas y el alto grado de confianza que el empleador deposita en estos, alcanzando una mayor y directa vinculación con este último -a diferencia del personal ordinario-.

En este contexto, el sello distintivo del personal de confianza es el “elemento subjetivo” o “carácter subjetivo” que se encuentra presente en el vínculo laboral, el cual se desprende, precisamente, de la confianza otorgada al trabajador con motivo de las funciones que desempeña. Este hecho es el que facultaría al empleador para llevar a cabo, en determinados supuestos, un trato diferenciado a dicho grupo ocupacional como sucede con la terminación del vínculo por voluntad unilateral del empleador, siendo que el solo retiro o pérdida de confianza configuraría una causal válida de extinción, sin perjuicio de la protección que corresponda frente al despido arbitrario.

En otras palabras, la posibilidad de proceder, válidamente, con la terminación del vínculo laboral sostenido con el personal de confianza radica en el carácter subjetivo que esta implica, el cual se sustenta en la calificación especial del cargo que ocupa el trabajador. En esa misma línea, resulta preciso acudir a lo señalado por el laboralista mexicano Trueba (1981), quien indica lo siguiente:

El afecto o la amistad, que son relaciones subjetivas de afección y de confianza, pueden desaparecer por razones muy diversas y, de la misma forma que su existencia fue determinante para la designación del empleado, su pérdida lleva también acarreada la posibilidad de cese del cargo de confianza, realizado por el empleador sin necesidad de tener que cumplimentar los estrechos cauces del despido objetivo (como se citó en Godenzi, 2019, p. 236).

Sobre el particular, no existe en nuestra legislación nacional ningún dispositivo normativo que estipule el retiro de confianza como causal válida de extinción del vínculo laboral ni el tipo de protección que les corresponde frente al despido arbitrario; sin embargo, existe amplia jurisprudencia desarrollada por el TC y CSJR que sí se pronuncia al respecto y, principalmente, resaltan el carácter subjetivo del retiro de confianza, aunque se trate de posturas contrapuestas.

Por un lado, el TC postula el otorgamiento de una tutela resarcitoria a todo personal de confianza, tanto a los trabajadores de confianza exclusiva como a los trabajadores ordinarios que luego fueron promovidos. En este último supuesto, se otorgará la indemnización en defecto de la tutela restitutoria, pues se pretende evitar el abuso de derecho, conforme al artículo 103° de la Constitución Política¹⁰. En cambio, la CSJR rechaza el pago de una indemnización a los trabajadores de exclusiva confianza y, por otro lado, mantiene la misma posición del TC respecto a los trabajadores bajo una relación laboral de naturaleza mixta criterio esbozado en la Casación Laboral No. 18450-2015-Lima¹¹.

¹⁰ De acuerdo con el fundamento octavo de la sentencia recaída en el Expediente No. 8257-2006-PA/TC.

¹¹ Posición también replicada en el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima (NLPT) del año 2017 y el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional del año 2018.

Evidentemente, la posición del TC se basa en el artículo 27° de la Constitución Política que establece el mandato al legislador de brindar la protección adecuada frente al despido arbitrario, como parte del contenido esencial del Derecho del trabajo, en tanto, todo trabajador solo puede ser despedido ante la existencia de una causa justa conforme a ley.

Pese a lo expuesto, a efectos del presente trabajo, conviene destacar aquellos pronunciamientos del TC y CSJR en los que coinciden respecto al carácter subjetivo del retiro de confianza. A continuación, el detalle:

Cuadro No. 4: Pronunciamiento del TC y CSJR sobre el carácter subjetivo del retiro de confianza

TC	CSJR
<p>Expediente No. 03501-2006-AA/TC:</p> <p>“3. (...) Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la “confianza”, valga la redundancia, del empleador. <u>En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva</u>, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.” (énfasis añadido) (3501-2006-AA, TC, 2007).</p>	<p>Casación No. 18450-2015-Lima:</p> <p>3.7 (...) a) Si estamos frente a un trabajador cuya ‘relación laboral es de exclusiva confianza’ <u>el sólo retiro de la confianza invocada por el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva</u>, sin que exista la obligación de indemnizar por el despido (...)” (énfasis añadido) (18450-2015-Lima, CSJR, 2016).</p>
<p>Expediente No. 641-2010-PA/TC:</p> <p>“6. Por tanto, considerando que el cargo de Director de Administración III es uno de dirección, según la Resolución Directoral Ejecutiva No. 01-2009-GR (...), <u>se concluye que las funciones realizadas por la actora estaban</u></p>	<p>Casación Laboral No. 9916-2017-Lambayeque:</p> <p>“Décimo Séptimo: En ese sentido, al ostentar el demandante desde el inicio del vínculo laboral la condición de “Director”, ello determina que el cargo desempeñado configura uno de dirección, <u>el mismo que al</u></p>

<p><u>sujetas a la confianza del empleador (...)</u>” (énfasis añadido) (641-2010-PA, TC, 2010).</p>	<p><u>encontrarse sujeto a la confianza que en él se deposite, puede ser objeto de retiro, por la sola decisión del empleador (...)</u>” (énfasis añadido) (9916-2017-Lambayeque, CSJR, 2019).</p>
<p>Expediente No. 1042-2007-PA/TC: “(...) 3. La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual <u>una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral (...)</u> (énfasis añadido) (1042-2007-PA, TC, 2009).</p>	<p>Casación Laboral No. 16378-2016-Lima: “Décimo Cuarto: (...) <u>desde que el retiro de confianza, en ese escenario, no es equivalente a un despido arbitrario, sino a una decisión del empleador, por el mismo conducto que originó el inicio de la relación, esto es la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada,</u> no produciéndose una situación fáctica que amerite el otorgamiento de la indemnización reclamada”. (énfasis añadido) (16378-2016-Lima, CSJR, 2018).</p>

Adicionalmente, a nivel de la Corte Superior de Justicia de la Lima, existen las sentencias de vista recaídas en los Expedientes electrónicos No. 3066-2018-0-1801-JR-LA-15 y No. 09744-2019-0-1801-JR-LA-18, en las que se desarrolla el carácter subjetivo del retiro de confianza como causal válida de la terminación de vínculo laboral.

Hasta aquí, entonces, se puede concluir que la subjetividad del retiro de confianza surge de la propia calificación y/o concepción del personal de confianza, es decir, la condición especial y naturaleza de las funciones propias del cargo asignado, lo que -siendo de tal magnitud- otorga al empleador la prerrogativa de extinguir el vínculo laboral sin que requiera de una causa justa.

Para culminar el presente punto, cabe preguntarse, si el retiro de confianza, como elemento subjetivo, podría calificar como sustento suficiente para el ejercicio del *ius variandi* del empleador. Es decir, si, en específico, dicho retiro de confianza sería suficiente para

considerar válida una movilidad funcional, en atención a lo establecido por el artículo 9° del TUO de la LPCL, a pesar de que calce en el supuesto regulado por el literal b) del artículo 30 del mismo cuerpo normativo (acto de hostilidad). Al respecto, se buscará brindar respuesta a esta interrogante en el siguiente y último capítulo del presente artículo.

Capítulo III: El retiro de confianza: ¿sustento para el ejercicio del *ius variandi* que implique una movilidad funcional?

3.1 Los límites externos del *ius variandi* y el Test de razonabilidad

Recordando lo desarrollado en el primer capítulo de este estudio, los límites externos del *ius variandi* están compuestos por i) el principio de razonabilidad y ii) el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, y buscan evitar todo ejercicio arbitrario del poder de dirección del empleador; por tanto, actúan como parámetros de estricta observancia.

Ahora bien, determinar si una conducta del empleador es razonable o no es una labor compleja, pues dependerá del caso en concreto y, para ello, se deberá utilizar el instrumento o herramienta denominada “*test de razonabilidad*”, el cual ha sido delineado por el TC.

En atención a lo anterior, se tiene que el test de razonabilidad o proporcionalidad se compone de tres subprincipios: i) idoneidad: refiere que toda injerencia a los derechos fundamentales debe ser adecuada y tener como sustento un objetivo legalmente válido; ii) necesidad: se evalúa si no existe ninguna otra medida alternativa para alcanzar el objetivo propuesto por el empleador que genere una menor afectación al derecho fundamental del trabajador; y iii) proporcionalidad: se busca analizar si el grado de realización el objetivo de intervención (medida del empleador) debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental del trabajador (0048-2004-PI, TC, 2005).

Por consiguiente, si la actuación o medida impartida es idónea, necesaria y proporcional, nos encontramos frente a un ejercicio válido del *ius variandi* del empleador, en el marco de la relación de trabajo. Dicha medida deberá ser adecuada, suficiente y coherente con las

necesidades organizativas de la empresa; asimismo, deberá significar la opción menos gravosa frente a otras alternativas; y, finalmente, la medida deberá ser proporcional, en tanto, la afectación a los derechos del trabajador debe ser equivalente a la ventaja que el empleador obtendrá (De Lama, 2015, p. 48).

Por otro lado, en cuanto al respeto de los derechos fundamentales del trabajador, como otro de los límites externos del *ius variandi*, se tiene que es el de mayor relevancia, dado que está íntimamente ligado a la dignidad del trabajador como persona humana en el contexto de una relación laboral, protección que se desprende de los artículos 1º, 3º y 23º de la Carta Magna¹². Inclusive, el TC se ha pronunciado sobre su importancia, indicando lo siguiente:

(...) Si bien aquélla dispone de potestades empresariales de dirección y organización y, constituye, además, propiedad privada, aquéllas deben ejercerse con irrestricto respeto de los derechos constitucionales del empleado o trabajador. En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. (...) (1124-2001-AA, TC, 2002).

En virtud de lo expuesto, toda directriz por parte del empleador deberá respetar, prioritariamente, los derechos fundamentales del trabajador, considerando la relevancia de estos y a fin de evitar el riesgo de un posible uso arbitrario del poder de dirección, siendo que, a fin de determinar su viabilidad, se podrá recurrir también al mencionado test de razonabilidad.

¹² Artículo 1.- Defensa de la persona humana La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado;

Artículo 3.- Derechos Constitucionales. Numerus Apertus La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno;

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo, Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Ahora bien, corresponde analizar cómo es que el principio de razonabilidad y el respeto de los derechos fundamentales se aplican o actúan ante una movilidad funcional por retiro de confianza del empleador. Para ello, se procederá a analizar, a modo de ejemplo, dos supuestos en concreto, en el siguiente y último acápite.

3.2 Aplicación del retiro de confianza vs. los límites externos del *ius variandi* en un escenario de movilidad funcional

Habiendo reiterado la importancia de observar los límites externos del *ius variandi* y el Test de razonabilidad como herramienta de análisis y a fin determinar si el retiro de confianza calificaría como sustento suficiente para un ejercicio válido del *ius variandi* del empleador conforme a lo establecido por el artículo 9° de la LPCL y pese a lo dispuesto en el literal b) del artículo 30 de la misma norma corresponde analizar la aplicación del retiro confianza como elemento subjetivo frente a la aplicación de dichos en un escenario de movilidad funcional.

Para ello, se desarrollarán dos (2) casos hipotéticos, en los que existirán dos (2) posibilidades: i) prima el elemento subjetivo del retiro de confianza y, por tanto, se estará frente a una situación excepcional que suprime la aplicación de los límites del *ius variandi* e implica una movilidad funcional válida y, en efecto, no se configuraría un acto de hostilidad; o, ii) debido a determinados factores presentes en la relación laboral, prima la observancia del principio de razonabilidad y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador (límites externos) y, por tanto, no se configurará un retiro de confianza válido (por ende, la movilidad funcional producida tampoco sería válida). Sobre el particular, se deberá analizar, de forma específica en cada caso, dichos límites y el retiro de confianza, para, así, concluir si se está ante movilidad funcional válida o un acto de hostilidad. A continuación, se detallan las casuísticas antes indicadas:

a. Movilidad funcional de un trabajador ordinario (promovido):

Se trata del caso un trabajador ordinario dentro de una empresa financiera que ingresó a laborar el 12 de marzo del 2017, para desempeñarse como Asistente de Cobranzas de la región oriente por tres (3) años, quien, luego, en el año 2020, fue ascendido al puesto de Jefe de Cobranzas, calificado como personal de confianza. En el presente caso, se trata de un vínculo laboral de naturaleza mixta, es decir, que el trabajador desempeñó un puesto ordinario desde el origen de la relación laboral y, posteriormente, fue promovido como trabajador de confianza.

Luego, en el año 2021, debido a una serie de inconsistencias y desbalances que se presentaron en la caja chica y grande de su centro de trabajo, la empresa evaluó la posibilidad de cesarlo por retiro de confianza, considerando que se trata de una causal válida de extinción del vínculo, en virtud del carácter subjetivo que esta implica, conforme a lo establecido por la jurisprudencia.

Sin embargo, surgió la posibilidad de plantear ya no el retiro de confianza como causal de terminación del vínculo laboral, sino el retiro de confianza para proceder con la aplicación de una movilidad funcional del trabajador al puesto en que se desempeñaba anteriormente, es decir, la reducción de su categoría profesional, volviendo al puesto de Asistente de Cobranzas de la región oriente. En este punto, es importante destacar, que, en general, la reducción de categoría no conllevaría, necesariamente, a incurrir en un acto de hostilidad, siempre que se respeten los límites externos del *ius variandi*, los cuales se desprenden del artículo 9º de la LPCL, entendiéndose, el respeto del principio de razonabilidad y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador¹³.

Sin embargo, en el caso en concreto, al tratarse de una reducción por categoría por retiro de confianza, es el carácter subjetivo de esta confianza que facultaría al empleador a proceder con la movilidad funcional y, por tanto, en atención a lo

¹³ Y ello a pesar de lo regulado por el literal b) del artículo 30 de la LPCL, conforme fuera explicado en acápite 1.3 del presente trabajo

desarrollado en los acápites precedentes, no resultarían aplicables los límites externos del *ius variandi*, dada la particularidad del carácter subjetivo presente en el vínculo laboral, precisamente, por la especial relación de confianza que existe con el trabajador en virtud de las funciones propias del puesto (en el caso planteado, del puesto de Jefe de Cobranzas). Al respecto, tal como ha sido mencionado, la confianza en el trabajador puede quebrantarse cuando se incurra en conductas irregulares, como sucedió en el caso planteado, por el desbalance de la caja grande y chica del centro de trabajo en el desarrollo de sus funciones como Jefe de Cobranzas.

Adicionalmente, lo previamente indicado se ve reforzado por una figura jurídica creada por el legislador peruano, contenida en el artículo 7° del Reglamento de la Ley No. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el Decreto Supremo No. 002-2018-TR¹⁴, denominada “Degradación”, la cual se refiere a la potestad del empleador para realizar una reducción de categoría unilateral inferior, producto de una modificación de la estructura salarial u organizacional, pero, manteniendo la remuneración del trabajador en determinado nivel o estatus.

De esa manera, si se tiene que el ordenamiento jurídico faculta al empleador para realizar una degradación de categoría profesional, en razón a una decisión empresarial de reestructuración salarial u organizacional, resultaría, válido también que el empleador realice una movilidad funcional sustentada en la potestad del empleador de retirarle la confianza al personal, dado el carácter subjetivo que este implica; más aún cuando dicha confianza se quebró debido al incumplimiento de las funciones propias del puesto de confianza.

¹⁴ Artículo 7.- Situaciones excepcionales: El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

b. Movilidad funcional de una trabajadora de confianza lactante:

Por otro lado, se puede acudir a un escenario similar al anterior, pero, con la salvedad de que se trate de una trabajadora lactante, en el que las consecuencias son distintas. Así, se da el caso de una madre trabajadora, también bajo una relación laboral mixta; es decir, que inició a laborar en el año 2018 en un puesto ordinario, como Responsable de Caja en un banco, para luego, en el año 2020, ser promovida al puesto de Jefa de Tesorería, calificado como personal de confianza.

Sin embargo, en el año 2021, la emisión de un informe contable defectuoso a la gerencia de la empresa por parte de la trabajadora, conllevó la pérdida de confianza en la trabajadora por parte del empleador, disponiendo, así, la movilidad funcional descendente al puesto que inicialmente desempeñó como Responsable de Caja, en razón al carácter subjetivo que el retiro de confianza implica y permite la extinción del vínculo, concepto que puede ser trasladado al escenario de una movilidad funcional como ejercicio válido y amplio del *ius variandi* del empleador.

En este caso planteado, corresponde reiterar, al igual que en el supuesto previo, que no toda movilidad funcional de forma descendente deviene en una reducción de categoría profesional califica como un acto de hostilidad, dado que, estará justificada siempre que se respeten los límites externos del *ius variandi* del empleador -el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador-, los cuales se desprenden del artículo 9º de la LPCL.

No obstante, en el presente supuesto, la situación cambia, dado que nos encontramos frente a una modificación de las condiciones de trabajo de una madre trabajadora lactante, un grupo vulnerable históricamente discriminado, por lo que, como resulta evidente, deberá analizarse, de manera minuciosa y casuísticamente, si se podrá o no aplicar el retiro de confianza como argumento de la movilidad funcional, en virtud de su carácter subjetivo, o si, por el contrario, será necesario analizar tal acto tomando en

cuenta el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales, a fin de determinar que dicha medida no sea aplicada por la condición de madre trabajadora en periodo de lactancia.

Sobre el particular, existen diversos instrumentos normativos que regulan la especial protección a la madre trabajadora gestante o lactante. A nivel nacional, la Constitución Política, en su artículo 23°, establece un mandato de atención prioritaria y protección a la madre trabajadora por parte del Estado durante la relación laboral en sus diversas modalidades.

Del mismo modo, a nivel legal, se encuentra el inciso e) del artículo 29° de la LPCL, que establece la protección de la madre trabajadora durante el embarazo, el nacimiento, lactancia y demás consecuencias, cuando se produzca el despido sin causa justa y basado en un motivo prohibido, como es el caso de la maternidad, denominado “Despido nulo”. En similar sentido, se aprecia el artículo 6° de la Ley No. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en el que también se proscribe el despido y no renovación de contrato por motivos vinculados a la condición del embarazo o periodo de lactancia, conforme a lo previsto en el Convenio No. 183 de la OIT (Expediente No. 09744-2019-0-1801-JR-LA-18, CSJL, 2021).

También, a nivel internacional tanto en la esfera de la Organización Internacional de Trabajo OIT, el Sistema Universal de Derechos Humanos ONU y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se aprecia la especial protección a la madre trabajadora en diferentes escenarios, ya sea un despido o una movilidad funcional, en tanto, la finalidad es erradicar todo acto abusivo hacia dicho colectivo y, así, garantizar el goce efectivo de sus derechos y su dignidad como persona humana y madre trabajadora.

En ese contexto, se puede hacer referencia del marco normativo de la OIT, al Convenio No. 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación de 1958; el Convenio No. 183 sobre la Protección de la Maternidad de 2000; ambos ratificados por el Perú, por lo

que, forman parte del bloque de constitucionalidad y adquieren el mismo nivel jerárquico que nuestra Carta Magna. Y, en efecto, reiteran la protección especial a la madre trabajadora, como es el garantizar sus derechos al trabajo y la igualdad y no discriminación, siendo que, este último implica la igualdad de trato y de oportunidades en el marco de una relación de trabajo.

También, en el seno de la ONU, se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Por otro lado, dentro del Sistema Interamericano de Derecho Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – “Convención de *Belém do Pará*”; y, el Protocolo de San Salvador; los cuales, enfatizan y reiteran la erradicación de toda conducta que pretenda restringir o menoscabar los derechos humanos de la madre trabajadora, dada su condición especial no solo gestante o lactante, sino también de mujer, brindando, así, un enfoque de género orientado a eliminar toda brecha de desigualdad frente a los hombres en el ámbito de la relación laboral del sector público y privado.

De forma complementaria, es importante destacar la relación entre el principio del interés superior del niño, con la protección especial de la madre trabajadora, debido a que, el brindar un ambiente saludable, el respeto de los derechos fundamentales del menor, así como la protección a su dignidad o desarrollo físico, dependerá, de las condiciones de trabajo o nivel de protección que el empleador brinde a la madre trabajadora.

En la línea de lo mencionado, cabe citar la sentencia de vista recaída en el Expediente No. 09744-2019-0-1801-JR-LA-18 emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de Lima; a través de la cual, el Colegiado determinó que la empresa no acreditó una motivación objetiva y razonable respecto al retiro de confianza de la madre trabajadora, pues, se basó en faltas disciplinarias antiguas de la demandante. En otras palabras, no existió una justificación razonable y relevante que lleve a la supuesta pérdida de confianza de la trabajadora lactante. En consecuencia, la Sala Laboral priorizó la

especial protección de la madre trabajadora conforme con la legislación nacional e internacional antes que el retiro de confianza como causal válida de extinción del vínculo, en virtud del elemento subjetivo (Expediente No. 09744-2019-0-1801-JR-LA-18, CSJL, 2021).

Al respecto, atendiendo al caso citado, considero que, si bien dichas disposiciones están ligadas a un escenario de cese del vínculo laboral, son también aplicables a una movilidad funcional o reducción de categoría profesional en virtud de la especial protección de la madre trabajadora gestante o lactante. No obstante, podrán existir casos puntuales, en que el motivo o razón del retiro de confianza contenga una justificación objetiva y razonable que llevó al empleador a tomar tal decisión; como sucede en el caso en concreto, con **“la emisión de un informe contable defectuoso a la gerencia de la empresa por parte de la trabajadora”**, como Jefa de Tesorería en calidad de personal de confianza, situación en la que es evidente el incumplimiento de sus funciones y demuestra que no es la persona idónea para ocupar el de confianza.

En tal sentido, considero que, partiendo de un supuesto de tal magnitud, como la emisión de un informe defectuoso a la gerencia de la empresa, como parte de las funciones y características intrínsecas del personal de confianza, se produce una situación que torna insostenible mantener una relación laboral con la trabajadora gestante. En cambio, si el sustento fuera deficiente como el caso citado, no sería posible aplicar la movilidad funcional por retiro de confianza.

De esa manera, en el presente supuesto, el retiro de confianza como decisión unilateral del empleador se vería matizado, precisamente, por los límites externos del ius variandi el principio de razonabilidad y el respeto de los derechos fundamentales, en tanto, la movilidad funcional a un puesto de inferior jerarquía de la trabajadora lactante se sustenta en que cometió una falta grave en perjuicio de su empleador.

Por consiguiente, se trata de una medida adecuada y coherente a las necesidades empresariales; asimismo, significa la opción menos gravosa para la trabajadora

lactante, ya que se prioriza su reducción de categoría profesional (movilidad funcional descendente) al puesto de Responsable de Caja, en vez del cese del vínculo laboral; y, finalmente, la medida es proporcional, en tanto la afectación a los derechos de la trabajadora lactante es equivalente a la ventaja del empleador. Por tanto, existiría una afectación menor al derecho del trabajo, a la igualdad y no discriminación y a la conciliación de la vida familiar como trabajadora lactante. En consecuencia, el retiro de confianza de una trabajadora lactante si calificaría como sustento para la aplicación de una movilidad funcional descendente.

Conclusiones

Por todo lo expuesto, queda claro que, en los dos casos hipotéticos desarrollados i) la movilidad funcional de trabajador ordinario (promovido) y ii) la movilidad funcional de trabajadora de confianza lactante, el alcance del retiro de confianza es sustento suficiente para la reducción de categoría profesional (movilidad funcional descendente), en razón, al elemento subjetivo y acorde a lo dispuesto en el artículo 9° de la LPCL y pese a la modificación del litera b) del artículo 30° de la LPCL.

De esa manera, se trataría de una reducción de categoría (movilidad funcional descendente) válida, en función del carácter subjetivo del retiro de confianza, sin que ello califica como un acto de hostilidad y, a su vez, nos encontraríamos frente a una situación excepcional, en la que, no resultarían aplicables los límites del *ius variandi*.

Bibliografía

Doctrina

- Arce, E. (2007). Modificación de la prestación de trabajo: un estudio sobre las modificaciones sustanciales. *IUS ET VERITAS*,17(34), 124-135.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12313>

- Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo Desafíos y deficiencias trabajo* (Primera Edición). Palestra.
- Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Tercera edición). Jurista.
- Boza, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Una especial atención al *ius variandi* extraordinario. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social. *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social* (pp. 694 -722). *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social*.
- Godenzi, J. (2019). La estigmativa jurídica de los cargos de confianza. *LUMEN Revista de Derecho*, (15), 231-238.
<http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen15-2/09%20LA%20ESTIMATIVA%20JUR%C3%8DDICA.pdf>
- Toyama, J y Merzthal, M. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 81-96.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10851>
- Toyama, J. (2020). *Derecho Individual del Trabajo*. Gaceta Jurídica.

Tesis

- Castiblanco, D. (2003) “*Consideraciones en torno al ius variandi y la movilidad geográfica*”. [Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia]. Repositorio Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica.
<http://repositorio.uned.ac.cr/bitstream/handle/120809/1408/Consideraciones%20en%20torno%20al%20Ius%20Variandi%20y%20la%20movilidad%20geogr%C3%A1fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Lama, M. (2015). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4447>

Charruti, M. (2015). *“Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: especial consideración de la profesionalidad del trabajador- una visión comparada España - Uruguay”*. [Tesis de doctorado, Universidad de Castilla-La Mancha]. Repositorio Universitario de Institucional de Recursos Abiertos de la Universidad de Castilla-La Mancha. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8531/TESIS%20Charruti%20Garc%c3%a9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Legislación

Poder Constituyente (1993,30 de diciembre). Constitución Política del Perú de 1993. <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997, 27 de marzo). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR. http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017, 27 de diciembre). Ley No. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su Reglameto. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1202147>

Jurisprudencia

Tribunal Constitucional (Alva Orlandini, J.) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Sentencia

Expediente No. 1124

-2001-AA/TC

(2002, 11 de julio)

Sentencia

Tribunal Constitucional (Alva Orlandini, J.)

Expediente No.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>

0048-2004-PI/TC

(2005, 1 de abril)

Sentencia

Tribunal Constitucional (Alva Orlandini, J.)

Expediente No.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.pdf>

03501-2006-AA/TC

(2007, 28 de

noviembre)

Sentencia

Tribunal Constitucional (Landa Arroyo, C.R.)

Expediente No.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01042-2007-AA.pdf>

1042-2007-PA/TC

(2009, 24 de junio)

Sentencia

Tribunal Constitucional (Mesía Ramírez, C.F.)

Expediente No. 641-

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00641-2010-AA.pdf>

2010-PA/TC

(2010, 23 de agosto)

Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia de la República (Arévalo Vela, J.).

No. 18450-2015-

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4)

Lima

[c4/Resolucion_18450-](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4)

(2016, 31 de

[2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4)

octubre)

[4c4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e76662004475608796b5de01a4a5d4c4/Resolucion_18450-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e76662004475608796b5de01a4a5d4c4)

<p>Casación Laboral No. 16378-2016- Lima (2018, 28 de noviembre)</p>	<p>Corte Suprema de Justicia de la República (Yaya Zumaeta, U.A.). https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Cas.-Lab.-16378-2016-Lima-Legis.pe_.pdf</p>
<p>Casación Laboral No. 9916-2017- Lambayeque (2019, 29 de octubre)</p>	<p>Corte Suprema de Justicia de la República (Ubillus Fortini, R.M.). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/05/Cas.-Lab.-9916-2017-Lambayeque-LP.pdf</p>
<p>Casación Laboral No. 16973-2017- Tacna (2019, 2 de diciembre)</p>	<p>Corte Suprema de Justicia de la República (Ubillus Fortini, R). http://www.solucioneslaborales.com.pe/documentos/Cas.LabN-6973-2017-Tacna.pdf</p>
<p>Sentencia de vista expediente No. 3066-2018-0-1801- JR-LA-15 (2021, 3 de marzo)</p>	<p>Corte Superior de Justicia de Lima (Yangali Iparraguire). https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2021/03/exp-066-2018.pdf</p>
<p>Sentencia de vista expediente No. 12970-2019-0-1801- JR-LA-14 (2021, 8 de julio)</p>	<p>Corte Superior de Justicia de Lima (Yangali Iparraguire). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/07/Expediente-12970-2019-14-LP.pdf</p>
<p>Sentencia de vista expediente No.</p>	<p>Corte Superior de Justicia de Lima (Váscones Ruíz). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/07/Expediente-9744-2019-LP.pdf</p>

09744-2019-0-1801-
JR-LA-18
(2021, 13 de julio)

Pleno Jurisdiccional Corte Superior de Justicia de Lima (Yangali Iparraguirre, G.E.).
Distrital Laboral de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bb035e804406fa109e93fe8857548753/doc10855320180109161305.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bb035e804406fa109e93fe8857548753>
Lima (NLPT)
2017

VII Pleno Corte Suprema de Justicia de la República (Arévalo Vela, J.).
Jurisdiccional <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/116c2e804a562989a987fdb1377c37fd/VII+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=116c2e804a562989a987fdb1377c37fd>
Supremo en materia
laboral y previsional
(2018, 22 de mayo)

