

MODIFICACIÓN DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL MARCO DEL COVID-19

KATY NORIEGA GÓNGORA*

La autora propone un estudio crítico sobre la capacidad de la legislación laboral para ofrecer respuestas adecuadas a los desafíos que surgen por las consecuencias de la crisis del Covid-19, propugnando la viabilidad de un *ius variandi* excepcional y sujeto a controles posteriores.**

SUMARIO: I. Introducción. II. Presupuestos conceptuales. III. Problemática preexistente. IV. Escenario actual – COVID19. V. Apuntes finales.

79

I. Introducción

El contrato de trabajo, entendido como el instrumento ordenador de los términos de la relación laboral cuenta con un ineludible aspecto dinámico. Pese a su vocación de permanencia y perdurabilidad, regula vínculos jurídicos complejos: dos partes con obligaciones mutuas, vinculadas por una relación, en esencia, adaptable, perfectible.

* Abogada de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con estudios de maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la misma casa de estudios y en Asesoramiento y Consultoría Jurídico laboral en la Universidad Carlos III de Madrid. Asociada Senior del Estudio Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría. Correo electrónico: katynoriega88@gmail.com

** Sumilla hecha por los editores de Laborem núm. 23.

Sin embargo, en esta no participan agentes de igual poder¹ y, con el objetivo de propiciar equilibrio y brindar garantías, surge el derecho laboral, estableciendo límites a facultades no absolutas. Para lo que nos ocupará, la facultad del *ius variandi* del empleador, manifestación concreta del poder de dirección que ejerce en la relación laboral.

Aun con ello, el escenario nunca fue completamente claro pues subsistían áreas grises en las que el dilema sobre la modificación legítima de las condiciones de trabajo se hacía presente.

A este espinoso asunto inconcluso, se le ha sumado una nueva problemática: la pandemia, una enfermedad epidémica extendida a lo largo y ancho del mundo, que ha obligado a declarar una emergencia sanitaria globalizada, al cierre de la economía y el confinamiento domiciliario. Coincidiremos todos en que se trata de un escenario que, salvo entendidos en la materia y profetas, no hubiésemos podido prever, por lo menos no con esta magnitud.

Y esto ha supuesto un reto monumental para la legislación que, por regla general, recoge con posterioridad lo que ocurre en la realidad. Realidad que nos encontramos conociendo abruptamente y que además tiene una capacidad de modificarse tan vertiginosa, que sentimos, hoy más que siempre, que la ley llega tarde a intentar ponerle el traje.

Estos acontecimientos extraordinarios e imprevisibles han devenido en medidas gubernamentales irresistibles (al tratarse de un mandato imperativo). Frente a ellas, muchas empresas se han visto en la necesidad de suspender actividades en su totalidad o variarlas de forma radical, para permitir la subsistencia de puestos de empleo y de su propia fuente, es decir, la misma empresa.

Si no nos ha impactado directamente o a nuestro círculo cercano (lo que resulta bastante improbable), los medios de comunicación y redes sociales nos exhiben un panorama laboral crítico: variación de condiciones de trabajo, suspensiones con y sin goce, y despidos, ejecutados por los empleadores amparándose en que las obligaciones de ambas partes de la relación de trabajo se han visto afectadas en su cumplimiento regular por causas no imputables a ninguna de ellas. En resumidas cuentas, que no existirían otras soluciones.

1 Nos referimos al empleador como el titular del capital y al trabajador precario, no altamente especializado ni escaso, como regla general. Como resulta evidente, el poder de modificación de condiciones de trabajo reposa, en esencia, sobre el agente más poderoso, pero limitado por los derechos de su contraparte, con respaldo Constitucional y referencia legal.

Con esto, surge la pregunta que intentaremos resolver: ¿la situación actual flexibiliza los límites a la facultad del empleador para modificar los elementos esenciales de la relación de trabajo?

II. Presupuestos conceptuales

Según lo establece el artículo 9² del Decreto Supremo N° 003-97-TR - TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), todo empleador cuenta con la facultad de introducir modificaciones en la prestación de trabajo, originada en el poder de dirección, respetando ciertos límites. A esta facultad se le conoce como *ius variandi*.

Se señala también, en la misma disposición, que puede usarse para introducir modificaciones en aspectos vinculados a la jornada laboral, aplicando criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. Ello, guarda coherencia con el procedimiento legalmente previsto para estos fines que, si bien admite la toma de decisión unilateral del empresario, fija pasos para ejercerla legítimamente y admite un control administrativo posterior.

Desafortunadamente, salvo por dicha excepción, nuestro ordenamiento vigente guarda silencio sobre aspectos de vital importancia³ como: (i) ¿cuáles son los aspectos esenciales y no esenciales del contrato de trabajo, (ii) ¿qué es aquello que

2 “Artículo 9º.- 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.”

3 Sobre el particular, el Proyecto de Ley General de Trabajo, que se acerca a las dos décadas en lista de espera, prevé procedimientos para la modificación de condiciones de trabajo. Por un lado, en el artículo 104 y siguientes, desarrolla las condiciones para la modificación del lugar de trabajo con control administrativo. En otro extremo, el artículo 108 establece un procedimiento general para la modificación sustancial de condiciones de trabajo tomando como base el número de trabajadores afectados con la medida: colectivo – control administrativo e individual – control judicial. Por último, en el artículo 235 se pronuncia sobre las modificaciones de horario y jornada, fija un proceso de consulta previa a los trabajadores y posterior control administrativo.

Antes de este, solo tuvimos al Decreto Ley N° 25921 – Ley de Facultades del Empleador, que fue la primera norma en establecer las pautas que debía observar el empleador para incorporar cambios sustanciales a las condiciones de trabajo. Si bien, este tenía iniciativa para proponer a los trabajadores, solo se podía ejecutar por acuerdo y, a falta de este, decidía la Autoridad de Trabajo, tomando en cuenta las causas del pedido.

puede modificar el empleador unilateralmente, fuera de la jornada laboral?, (iii) ¿cuáles son los límites y quién los define o verifica?, (iv) ¿el trabajador tiene alguna posibilidad de hacer algo al respecto?

No se trata de un asunto menor en el que el derecho del trabajo (o nuestros legisladores) han fallado. Si la búsqueda del derecho en general y, en particular, del derecho laboral, es evitar o reducir el conflicto que se genera en contextos de tensión, la falta de regulación pertinente no hace sino crear uno mayor⁴.

Frente a esta escasa precisión, cierto sector de la doctrina prefiere una interpretación amplia, que admite como únicos límites a los de la razonabilidad y las necesidades de la empresa (principalmente este último), para poder ejercer válidamente los cambios a elementos del contrato de trabajo; sean estos esenciales o no, pues la norma no lo precisa. El caso de la jornada de trabajo sería el único que, por tener proceso especial, debería cumplir con las disposiciones para hacerse efectivo; y el resto de las posibilidades o aspectos en los que operar cambios a la relación de trabajo, se manejaría con la pura y simple valoración del empresario⁵.

En contrapartida, diversos autores reconocen también como límites a los de la razonabilidad y necesidades del centro de trabajo, pero no como únicos. Los derechos previstos en la Constitución, la ley (cuya precariedad sobre el tema, ya anotamos) y el propio contrato de trabajo, son también el marco dentro del que debe desplazarse esta facultad. El proceso legalmente previsto de la modificación de la jornada de trabajo sería solo un ejemplo de muchos otros aspectos esenciales (que no los hay regulados), en los que se podría permitir al empleador actuar por encima de lo previsto en el contrato.

Al final, lo único claro es que esta falta de regulación no ayuda a ninguna de las partes de este vínculo que debería ser estable pero flexible y termina convirtiéndolo en uno rígido y escasamente funcional en contextos excepcionales como el de la pandemia que nos ocupa.

Como punto de partida que nos ayude a circunscribir nuestra investigación, encontramos de suma utilidad la tipología ensayada por el doctor Arce, sobre los tipos de variaciones de las condiciones de trabajo⁶:

4 Cf. MONEREO, José Luis. *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas, 1996, p.16 y ss.

5 Autores como Jorge Toyama señalan que esta consecuencia no es deseada. La aparente libertad en la que se manejaría el empleador es responsabilidad de una política de desregulación que genera absoluta inseguridad jurídica.

6 Cf. ARCE, Elmer. *Modificación de la prestación de trabajo. Un estudio sobre las modificaciones sustan-*

- a) Variaciones no esenciales, que exhiben un *ius variandi* común. Son secundarias o accesorias y se requieren para adecuar la prestación a la actividad regular.
- b) Variaciones esenciales con carácter permanente, que se refieren al *ius variandi* sustancial. Se trata de una transformación de la relación jurídica en otra distinta y versa sobre aspectos de mayor impacto para la relación de trabajo.
- c) Variaciones esenciales temporales, que también se refieren al *ius variandi* sustancial pero que, a diferencia de las anteriores, tienen efectos transitorios. Al igual que en el supuesto precedente, se fundamenta en técnico, organizativo o de producción.
- d) Variaciones extraordinarias o de emergencia, que comprende al ejercicio de un *ius variandi* excepcional. Su condición no reposa en si modifica elementos esenciales o no esenciales, sino en que la necesidad de su recurso se funda en circunstancias imprevistas, externas a la voluntad y decisión de la empresa y que necesitan una respuesta inmediata y urgente.

Bajo el entendido de que las variaciones señaladas en el literal a) se refieren a una facultad natural e inobjetable del empleador, las dejaremos fuera de nuestro análisis.

No hemos pasado por alto que, hasta este momento, hemos hecho alusión a condiciones de trabajo esenciales y no esenciales, sin haberlas definido. Y, lo cierto, es que fue el aspecto más difícil de abordar en nuestra investigación, pues era el cimiento y no existían conclusiones obvias. Nuestro ordenamiento laboral no lo define con claridad y, si bien, las interpretaciones doctrinarias aportan en este cometido, no nos relevan de la inseguridad jurídica de su aplicación.

Al respecto, Toyama analiza y critica lo que sería nuestra única fuente normativa referencial para asumir lo que el legislador considera como “esencial” (y por eso especialmente sancionable) en el contrato de trabajo: los actos de hostilidad⁷.

El artículo 30⁸ de la LPCL contiene un listado taxativo de situaciones que suponen el ejercicio irregular de la facultad del empleador de variar las condicio-

ciales. Lima: Ius Et Veritas N° 34, 2007, p. 125.

7 Cf. TOYAMA, Jorge. *Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia*. Lima: Derecho & Sociedad N° 21, 2003, p. 179 y ss.

8 “Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de

nes de trabajo, que pueden ser impugnables y que, por su especial gravedad, son equiparables a un despido (indirecto).

A modo de síntesis, los elementos esenciales de la relación de trabajo serían los vinculados a: (i) remuneración y categoría, (ii) lugar de trabajo, (iii) seguridad en la prestación que afecta la vida o salud y (iv) garantías de no discriminación.⁹

Por supuesto, no pretendemos resolver la problemática de definir lo que debe entenderse por elementos esenciales y no esenciales, abordada por reconocidos juristas de nuestro medio. Sería arriesgado afirmar que solo esos cuatro elementos son los aspectos esenciales en toda relación laboral. Además, reconocemos como insuficiente y arbitraria la propia clasificación elegida por la LPCL para definir los actos de hostilidad. Sin embargo, servirá de referencia para evaluar la problemática preexistente y actual en los puntos siguientes, al menos sobre estos elementos que sí consideramos sustanciales.

III. Problemática preexistente

Es claro que el empleador no puede ejercer arbitrariamente sus facultades de dirección e imponer cualquier modificación de las condiciones de trabajo sin estar expuesto a consecuencias. Sin embargo, la renuncia estatal a regular estos aspectos no le permite conocer con claridad sus límites y posibilidades: ¿qué es un cambio sustancial y qué no?, ¿cuándo mi fin es legítimo?, si lo tengo, ¿puedo efectuar cambios sustanciales de forma unilateral?, ¿mi única alternativa es por acuerdo aunque eso vuelva escasamente flexible la relación laboral?, ¿puedo modificar directamente cualquier aspecto menos el de jornada, para el que solo debo

la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. 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. (*) Los actos de hostigamiento sexual”.

9 Quedan fuera otros aspectos como las variaciones a condiciones recogidas en el convenio colectivo, la modificación de la jornada de trabajo pese a tener un procedimiento especial, los cambios de funciones y los muchos ejemplos de discriminación que expresamente señalados en la Constitución o no, merecerían la misma tutela que los 5 ejemplos elegidos.

cumplir el procedimiento? No existe seguridad jurídica ni tampoco insumos para favorecer la competitividad.

Del otro lado, el trabajador es el agente más vulnerable de la relación laboral, frente al que se plantean decisiones empresariales que gozan de una presunción de legitimidad a la que no se puede resistir. Reclamar un atentado contra sus derechos implica confrontar al empleador con una denuncia de cese de actos de hostilidad y, como si eso no fuese suficiente, ¿qué hacer si la medida impuesta no tiene asidero alguno en la norma que regula dichos actos?

Denunciar ante la SUNAFIL sigue siendo una medida arriesgada que podría llegar tarde o nunca o que, de llegar, podría hacer peligrar su continuidad en el empleo. El control posterior judicial, del que tanto se habla, es costoso y merece un esfuerzo económico, de tiempo y anímico que no cualquiera está dispuesto a asumir. Lo peor de todo, no hay éxito que pueda garantizarse porque recién en juicio nos enteraremos si la modificación al contrato fue esencial o no y si carece de validez.

Lo descrito exhibe un escenario de riesgo, ahí donde el Estado quiso favorecer la solución privada. El análisis, por fuerza mayor, debe realizarse en cada caso pero, reiteramos, sin tener los insumos necesarios para predecir con cierto grado de certeza, su legitimidad. Ello nos lleva, en gran medida, a depender del riesgo que pueda tolerar el empleador al adoptar decisiones que modifiquen aspectos que concebimos como estructurales del contrato. En cualquier caso, los efectos serán soportados por el trabajador, quien a su vez, tendrá la carga de determinar el riesgo y la necesidad de recurrir a las vías de protección vigentes, de escasas garantías y parte de un sistema que promueve respuestas a muy largo plazo.

IV. Escenario actual – COVID19

Si antes resultaba forzoso otorgar al empleador una serie de mecanismos que le permitiesen adecuarse al contexto económico y a las exigencias de un mercado que pide cada vez mayor productividad y eficiencia¹⁰, nos preguntamos qué se justifica en este contexto que excede a toda voluntad de crecimiento empresarial y que plantea un reto mayor: supervivencia.

10 RIVERO, Juan. *Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo*. Madrid: Revista Española de Derecho del Trabajo N° 80, 1996, p. 984.

Según hemos explicado, la falta de regulación podría entenderse de forma flexible o restringida. En el primer caso, estamos convencidos de que esta dimisión estatal, en favor de una supuestamente permitida intervención unilateral del empleador, solo limitado por criterios de razonabilidad y necesidades de la empresa, sin considerar el daño que podría originar a los trabajadores, constituiría una desprotección injustificable del lado más débil de la relación de trabajo¹¹. Pero también, entendemos que, de la segunda manera, podría suponer el fracaso de las actividades empresariales (quiebras, cierres de centros de trabajo, huida al sector informal) o las propias relaciones de trabajo, favoreciendo las decisiones arbitrarias o sin sustento normativo expreso, de extinguir o modificar gravemente los vínculos laborales. El efecto de estas medidas recaería en los trabajadores de forma inmediata y se constituiría como un “riesgo asumido” a mediano o largo plazo para las empresas.

Enfocados en un escenario recrudescido por la pandemia pero, en particular, por las medidas de control dispuestas por el gobierno y que son de ineludible cumplimiento, aplicamos la tipología desarrollada en el punto II. ¿Estamos frente a una variación de carácter extraordinario o de emergencia?

86

En nuestra opinión, la definición calza perfectamente con la realidad de los últimos meses y, de seguro, por el corto – mediano plazo que sigue. Se trata de una situación inesperada, que obliga a variar las obligaciones regulares de ambas partes de la relación laboral, por condiciones externas a la voluntad de la empresa y que exigen una resolución impostergable. Entonces, el poder organizativo del empleador, este *ius variandi* excepcional, debería regirse por reglas de juego distintas de las que preexistían a la emergencia sanitaria.

Es claro que en este punto no pretendemos incluir a todas las realidades empresariales. Con independencia de que este evento de fuerza mayor recae sobre la totalidad de la población, no es posible sostener que todos se han visto afectados de la misma manera o que todos tuviesen nulos o escasos mecanismos de respuesta para afrontar este suceso. De igual modo, tampoco es posible sostener que toda decisión de modificar las condiciones del contrato de trabajo que adopte una empresa afectada, sin límite alguno, será avaladas por este escenario excepcional.

No se trata de plantear un espacio en el que se promueva el abuso del derecho, sino reconocer las particularidades de una situación que, de forma extraordinaria, debería tener reglas especiales.

11 Op. cit. TOYAMA, Jorge. P. 177.

Al respecto, Bayón explica que estas medidas no encuentran su fundamento jurídico en el contrato de trabajo o la ley, sino en la tutela de intereses superiores con trascendencia social¹². En un escenario como el actual, en el que la vida, la salud, la estabilidad en el empleo, la remuneración y el propio derecho al trabajo vinculado a la continuidad de la producción de la empresa, están en juego, parece ser claro por qué la importancia de tratar diferente a una situación diferente.

Dicho esto, ¿el empleador debería estar facultado a obrar sin limitación alguna? No. Si bien, hemos indicado que depositar en el empresario una facultad más flexible de modificar unilateralmente elementos esenciales del contrato de trabajo (dada la situación transitoria de emergencia), somos de la opinión de que el legislador debería proponer el alcance y definir quiénes se encuentran en circunstancias de excepción, así como cuáles son los elementos intangibles, incluso en este espacio. Esto nos permitiría contar con un marco de acción que otorgase seguridad jurídica para las empresas al modificar condiciones del contrato de trabajo; pero que, a la vez y principalmente, impidiese la desprotección total de los trabajadores frente a la arbitrariedad del empresario.

Es el caso de una empresa de casinos que no ha operado a lo largo de esta cuarentena y su reactivación está planeada hasta la última fase, que ha agotado toda posibilidad de asumir la carga económica de mantener a personal operario en licencia con goce y que no ha conseguido firmar acuerdos de suspensión perfecta, ¿podría justificarse la disposición unilateral de la medida? Por otro lado, una empresa de peluquería cuyo reinicio acaba de ser aprobado pero que solo está permitida de operar a domicilio, ¿podría modificar unilateralmente las funciones de sus trabajadores para que lo realicen, teniendo en cuenta que todos eran personal contratado para atender presencialmente dentro del centro de trabajo? Una caja municipal en Piura, que tenía un horario de 8 horas diarias de 9:30 am a 6:30 pm, se encuentra imposibilitada de operar a tiempo completo por el toque de queda regional que ordena inamovilidad desde las 4 pm, ¿podría reducir la jornada y la remuneración proporcionalmente, a sabiendas de que no podrá recuperar el tiempo de trabajo en una oportunidad posterior? Finalmente, una empresa de producción de alimentos desarrolla como medida de seguridad y salud en el trabajo, la necesidad de reducir al mínimo posible los ingresos y salidas del personal al centro de trabajo para mantener un espacio de trabajo seguro. Se plantea la posibilidad de requerir a su personal que pernocte en sus instalaciones durante semana y solo

12 Cf. BAYÓN, Gaspar. *Manual de Derecho del Trabajo*. Octava edición. Volumen I. Madrid: Marcial Pons, 1972-1973, p. 403.

tomen un día de descanso semanal obligatorio, ¿podrían imponerlo como una modificación al contrato si cuentan con un sustento técnico que acredite que la sola disposición favorece el control del riesgo de contagio?

Posibilidades y preocupaciones como las descritas podrían narrarse ampliamente, con el riesgo de no abarcarlas todas. Entonces, no se trata de que la ley elabore un listado taxativo de supuestos pasibles de modificación ni tampoco un procedimiento de control administrativo previo, porque como se ha demostrado, esto puede ser insuficiente y hasta inflexible; sino que se prevean los criterios generales para que las empresas puedan evaluar informadamente sus medidas¹³. El control posterior administrativo y judicial también aportarían a un sistema eficiente, porque se podría elegir por acciones inmediatas, pero seguro. Por supuesto que el éxito de estas medidas *ex post* dependerá de la celeridad con la que se lleven a cabo¹⁴.

Respecto de dichos criterios generales de evaluación, proponemos cuatro aspectos fundamentales a tener en cuenta y que creemos que debería formar parte del marco normativo aludido o, en su defecto, ser tomados en cuenta por los empleadores antes de decidir por una modificación de condición de trabajo sustancial excepcional¹⁵:

88

- (i) Debe existir una causa imprevisible, no imputable a las partes ni a la actividad normal de la empresa, que justifique la toma de una decisión de esta naturaleza.
- (ii) La causa debe ser objetiva y urgente, requiriendo una decisión inmediata.
- (iii) El riesgo inminente contra derechos fundamentales de otras personas o, con reservas, contra la continuidad de la actividad productiva de la empresa, entendida como fuente generadora de empleo, debe ser tangible o verificable con posterioridad. No bastará con que las expectativas de crecimiento empresarial no se satisfagan porque la decisión no es una de carácter productivo.
- (iv) Las medidas deben durar el tiempo más breve posible, permitiendo al empresario pensar otro tipo de decisiones que puedan garantizar el mismo efecto pero con menor afectación.

13 Esto se justifica en tanto se trata de modificaciones sustanciales que, por su propia esencia, sobrepasan la frontera contractual y, por lo tanto, requieren de un respaldo legal para su implementación.

14 La creación de vías procesales específicas y céleres para impugnar las decisiones empresariales adoptadas en este contexto, sería clave para hacerlo funcionar.

15 Cf. ARCE, Elmer. Op. cit. p. 129.

Nuestro panorama actual se encuentra bastante alejado de esta realidad, con una regulación diversificada, amorfa y desorganizada, que no comparte un espíritu común. Evaluamos que ello es resultado de cambios en la política laboral frente a la pandemia que ha asumido sobre la marcha la Autoridad de Trabajo. Sin embargo, a la fecha de elaboración del presente artículo, más de tres meses después declarada la Emergencia Sanitaria con vocación de relativa permanencia, resulta difícil de concebir el silencio del Estado cuando los lamentables efectos laborales de esta situación comienzan a salir a flote.

Reconocemos que se han emitido, entre idas y venidas, normas que favorecen el acuerdo sobre elementos esenciales del contrato de trabajo pero parecen obviar que la aptitud del convenio nunca fue negada y que no requerían de una disposición especial para reconocer su validez. En cambio, siguen ausentes las facilidades especiales para afrontar cambios estructurales inmediatos en las relaciones de trabajo que, aunque limitados, respondan a una situación frente a la que no solo podemos cerrar los ojos.

V. Apuntes finales

Estamos parados en un momento histórico de grandes desafíos para nuestras autoridades, empresas, trabajadores y las familias que están detrás. Si bien, el aspecto central sigue siendo preservar la salud, ha transcurrido tiempo suficiente como para exigir a nuestras autoridades el reconocimiento de situaciones completamente novedosas que obtengan soluciones a la medida.

El eterno conflicto entre la estabilidad en el empleo (que no solo incluye preservarlo sino que mantenerlo en las condiciones que se pactaron) y el riesgo de empresa (que ahora se refiere a la subsistencia y continuidad de la fuente) debe ser atendido con nuevas herramientas.

Desde nuestra propuesta, una de ellas implica reconocer y dotar de contenido al *ius variandi* excepcional. Esta posibilidad, puesta en manos de las empresas, con marcos que limiten e informen su acción y con controles posteriores eficientes, podría determinar la subsistencia de los intereses de ambas partes en la relación de trabajo, en condiciones no ideales pero transitorias.

La justificación recae en los intereses superiores del ordenamiento constitucional que se pretenden proteger por encontrarse en peligro: el derecho a la vida,

el interés social de la empresa, el derecho a la salud y otros de equivalente trascendencia, son invocables.

Sin embargo, ¿cuándo estamos frente a una urgencia impostergable?, ¿cuánto puede llegar a durar la emergencia?, ¿qué aspectos son infranqueables?, son algunas de las preguntas que debería resolver el legislador con base en información cierta sobre nuestra realidad actual y la proyección futura pero, principalmente, con soporte constitucional, descartando la imposición de plazos injustificables y requisitos que lejos de aportar, vuelven inviable el progreso.