

Presente y futuro del ejercicio del *ius variandi* frente a las vicisitudes de la relación laboral en el Perú

Cecilia Guzmán-Barrón Leidinger

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, y Doctora en Derecho por la Universidad de Salamanca. Docente de la PUCP. Socia de Gallo Barrios Pickmann, Abogados.
Contacto: cguzman@gbplegal.com

SUMARIO

1. La prestación y las condiciones de trabajo.- 2. Las modificaciones por iniciativa del empleador.- 3. Las condiciones laborales y su modificación.- 3.1. La movilidad funcional.- 3.2. La reducción de remuneraciones.- 3.3. La modificación temporal.- 3.4. La movilidad geográfica.- 4. El futuro del ius variandi.- 5. Bibliografía.

El contexto económico-productivo en el cual se celebra el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador no permanece estable con el pasar del tiempo. Muta. Y su cambio puede afectar en mayor o menor medida a la organización del trabajo, ante lo cual existe la posibilidad de que el empleador decida adoptar medidas que alteren las circunstancias y las características de la prestación de trabajo.

Como testigos de una realidad donde lo constante es el cambio¹, que se produce de forma ajena a nuestra voluntad, y que al impactar en la organización del trabajo genera conflictos de intereses entre las partes de la relación laboral, a nuestro juicio, resulta necesaria la intervención de la norma heterónoma para encauzar tales conflictos sin excluir la participación central de la autonomía privada en sus dos vertientes, individual y colectiva. La volatilidad del cambio externo a la relación laboral y su influencia en el seno de esta última exigen una respuesta del Derecho del Trabajo; necesitan que la función tuitiva y pacificadora de este último se cristalice en el día a día.

La presente ponencia tiene por objeto analizar qué circunstancias y características que hubieren sido establecidas por la autonomía privada individual o por la costumbre pueden ser variadas por la sola iniciativa del empleador, así como cuándo, cómo y dentro de qué parámetros cabe esta variación, teniendo como punto de partida el ordenamiento jurídico-laboral peruano. A partir de ello se estudiará si es necesario o no regular la materia a través de normas heterónomas, de ser así en qué aspectos, y cuál es el espacio normativo que debe ocupar la autonomía privada.² No serán materia de análisis aquellas modificaciones a que el empleador se encuentre compelido por razones vinculadas al trabajador.³

1. LA PRESTACIÓN Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El objeto del contrato de trabajo debe cumplir con los requisitos exigidos al objeto de todo acto jurídico, pues se carece de norma especial aplicable al ámbito laboral. Estos requisitos resultan de una interpretación conjunta del artículo V del Título Preliminar y de los artículos 140 y 219 del Código Civil, y entre ellos es de destacar el carácter determinado o determinable del objeto.

Al crearse la relación laboral, el empleador y el trabajador convienen en el contenido obligacional de cada quien. Corresponderá en ese momento acordar cuál es la prestación debida por el trabajador –si esta es determinada- o los linea-

¹ S. HELGESEN, *Abierto las 24 horas. Seis estrategias para navegar en el nuevo entorno profesional*, Ediciones Urano, Barcelona, 2003, p. 22.

² En esta ponencia se usará las siguientes siglas: CAS. (sentencia expedida en casación), Exp. (expediente), LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y TC (Tribunal Constitucional).

³ Nos referimos a los ajustes razonables por discapacidad adquirida, al cambio de funciones de la trabajadora embarazada para evitar que continúe desarrollando tareas que ponen en peligro su vida o salud o la del feto, a la reorganización del trabajo por causa del ejercicio del derecho a la libertad religiosa, a la modificación de condiciones laborales en razón de la prevención de riesgos laborales, etc.

mientos para establecerla –si aquella es determinable–, sus características (por ejemplo, su duración), así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que habrá de ejecutarse. De igual manera, se definirá –o se fijarán las bases para definir– el contenido de la contraprestación económica por parte del empleador, sus características (por ejemplo, si tiene un componente fijo y otro variable, si parte de su percepción se encuentra condicionada) y sus circunstancias (tipo de moneda, medio, oportunidad y lugar de pago).

Por tanto, la determinación del objeto del contrato de trabajo es el resultado de un conjunto de acuerdos entre las partes laborales que no solo atañe a la prestación debida por cada parte (la actividad laboral a que se obliga el trabajador, y el pago de la remuneración a que se compromete el empleador), sino también a las características y circunstancias relativas a cada prestación. Desde la perspectiva del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, cuanto mayor sea el grado de precisión del objeto del contrato de trabajo, mayor predictibilidad tendrá el trabajador sobre los límites de la promesa asumida. Ello no significa, de modo alguno, que las partes estén impedidas de establecer la exclusión del trabajador al cumplimiento de un horario de trabajo, la polifuncionalidad de la categoría en que se inserta su actividad laboral, la posibilidad de traslados o rotaciones de índole geográfica –dentro y fuera del país–, y la sujeción del pago de parte de la remuneración al cumplimiento de objetivos a ser especificados por el empleador. En cualquiera de estos casos, mediante el contrato de trabajo, el trabajador está reconociendo la facultad organizativa del empleador respecto de la actividad económica empresarial, y la facultad específica para dirigir su actividad laboral de forma dinámica.

En nuestra opinión, tanto las circunstancias de tiempo, modo y lugar que especifican la prestación de trabajo como las que delimitan la contraprestación económica son las condiciones de trabajo. De esta manera, nos apartamos de la definición que contempla nuestro ordenamiento jurídico-laboral en el marco de la regulación de la compensación por tiempo de servicios (artículos 19 y 20 del Decreto Supremo N° 001-97-TR), cuando señala que las condiciones de trabajo son aquellas prestaciones realizadas por el empleador con la finalidad de dotar al trabajador de los medios suficientes para el desempeño de sus funciones, sin reportarle una ventaja patrimonial alguna.

Una definición amplia de las condiciones de trabajo permite comprender a la categoría y al puesto de trabajo (ergo, a las competencias personales, profesionales y de seguridad y salud ocupacional requeridas para cada categoría y puesto), a los aspectos cualitativos y cuantitativos del tiempo de trabajo (jornada, horario, módulos temporales de trabajo, periodos de descanso), al lugar de trabajo (espacio físico fijo o móvil, cercano o remoto) y a sus características (geográficas –en la tierra, en el espacio, en el mar, bajo superficie–, dinámicas –si la actividad se realiza o no en movimiento–, etc.), así como al paquete remunerativo y de beneficios (en dinero y en especie, en moneda nacional o extranjera o ambas, a consecuencia del cumplimiento de ciertos hechos demostrables y vinculados a la calidad o cantidad de trabajo o a situaciones personales o familiares del trabajador, etc.).

A su vez, las condiciones de trabajo pueden clasificarse según su origen (legales, convencionales, unilaterales, jurisprudenciales, consuetudinarias), su impacto (individuales y colectivas), y su relevancia para delimitar la prestación de trabajo (sustanciales y no sustanciales). Respecto de esta última clasificación, los cambios tecnológicos, el crecimiento de las ciudades y la mayor participación de la mujer en el trabajo asalariado (léase, no doméstico) han repercutido en una mayor valoración del tiempo y del lugar de la prestación por parte del trabajador, calificando como condiciones sustanciales junto con la categoría y la remuneración.

En ese sentido, las condiciones sustanciales de trabajo configuran un todo indesligable de la prestación de trabajo, por lo que aquellas deberían ser parte integrante del contrato de trabajo, es decir que deberían ser determinadas por las partes o estar delimitadas de forma tal que sean determinables en el decurso de la relación laboral.

2. LAS MODIFICACIONES POR INICIATIVA DEL EMPLEADOR

La vocación de permanencia de la relación laboral presupone que las partes laborales ejecutan obligaciones de tracto sucesivo. Durante la ejecución del contrato de trabajo, el contexto económico-productivo que las rodeó al inicio muta. No es momento de ahondar en los desafíos que plantea al empleador un mercado cada vez más globalizado y competitivo, pero sí de reconocer que el Derecho del Trabajo tiene una tarea primordial en la preservación del modelo capitalista, que le impone atender y responder ante las consecuencias perniciosas que podrían derivarse para las partes de la magnitud del cambio y de su contenido.

Las prestaciones de ambas partes laborales podrían variar con el tiempo para adecuarse al nuevo contexto económico-productivo. Si las prestaciones y sus condiciones nacen del contrato de trabajo, en principio, cualquier modificación a las mismas debería ser el resultado de la autonomía privada de quienes participaron en dicho contrato. Sin embargo, del mismo contrato de trabajo también surgen el poder de dirección del empleador y la subordinación del trabajador, los cuales no se agotan en un instante, sino que persisten hasta la extinción del referido contrato. En efecto, en virtud del contrato, el trabajador pone su fuerza laboral a disposición del empleador, sujetándose así al poder de dirigir, fiscalizar y sancionar de este último.

La reglamentación y la dirección de la labor diaria forman parte del poder de dirección del empleador. Ahora bien, ¿puede el empleador, a su sola iniciativa y decisión, imponer variaciones en las condiciones de trabajo? En el centro del debate se sitúa el *ius variandi*, su origen, contenido y alcances.

No existe un concepto uniforme sobre el *ius variandi*, ni sobre su origen ni alcances. Generalmente, la amplitud o restricción a estos últimos tiene estrecha vinculación con el origen y el concepto que se le atribuye. Así, habrá quienes consideran que se trata de una facultad que coadyuva a concretar la prestación de trabajo a lo largo de la relación laboral, al calificarla como el “*poder de variación*”

de las condiciones de trabajo que consiste tanto en la facultad de especificar o concretar durante la vigencia del contrato la necesariamente genérica prestación laboral, como en modificarla, siendo algo consustancial a la empresa como estructura técnica y organizativa”⁴, “el poder que corresponde al empleador para disponer variaciones, dentro de ciertos límites, a la forma y modalidades de la prestación de servicios del trabajador”⁵, o “la facultad que tiene el empleador para modificar las bases de la relación de trabajo, sin el consentimiento del empleado, cuando existe una justa necesidad de empresa y no ocasione perjuicio moral o material a éste, ni importe una alteración sustancial de lo convenido”⁶. De una u otra forma, todas estas definiciones aluden a lo mismo: el poder de variación de las condiciones de trabajo por parte del empleador.

La primera definición antes citada es genérica, pero las demás hacen referencia a que la variación no puede ser sustancial o que debe ser ejercida dentro de ciertos parámetros. Se encuentra una tercera postura sobre la materia que está en la línea de la definición genérica, pero que clasifica el *ius variandi* en dos subtipos, uno habitual y otro esencial o sustancial, según la magnitud del cambio⁷. De estas tres posturas, la más extendida es la segunda, según la cual el *ius variandi* excluye a las modificaciones sustanciales.

Años atrás, dos sentencias expedidas en casación habían reconocido al *ius variandi* como “un ejercicio válido del poder de dirección”, más concretamente, como una manifestación de “la facultad de reglamentación y organización que ostenta el empleador y que implica no solo la libertad de establecer las condiciones de trabajo que estime conveniente, sino que incluye la potestad de poder cambiarlas en el devenir del tiempo” (CAS. 8283-2012-Callao del 26-04-2013 y CAS. 6961-2012-Junín del 22-03-2013). En ambas sentencias se señaló que el *ius variandi* se sustentaba en la libertad de empresa consagrada a nivel constitucional, en el artículo 59 de la Carta Magna, y a nivel legal, en el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, que reza que “toda empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente”, así como en el artículo 9 de la LPCL.

Con la finalidad de delimitar los alcances del *ius variandi*, el debate nacional se ha centrado en la interpretación del artículo 9 de la LPCL, cuyo tenor es el siguiente:

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 san-

⁴ SALA FRANCO, T. y F. LÓPEZ TARRUELLA, *La modificación de la prestación de trabajo*, Ediciones Deusto, Madrid, 1991, p. 33.

⁵ SACO BARRIOS, R., *Jus Variandi. Modificaciones unilaterales a la forma y modalidades de la prestación laboral*, CIAT-OIT, Lima, 1993, p. 11.

⁶ MIROLO, R.R., *Variación de las condiciones de trabajo (Ius variandi)*, Editorial Mediterránea, 2002, p. 32.

⁷ ARCE ORTIZ, E., *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, Palestra, Lima, 2008, p. 457-458.

cionar 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.

Una primera interpretación de la norma consagrada en el segundo párrafo del citado artículo 9, sostiene que, si se permite al empleador variar condiciones esenciales vinculadas al tiempo de trabajo de mayor envergadura, tales como los turnos, horas e incluso días de trabajo, no habría razón para excluir de los alcances del *ius variandi* a las otras condiciones esenciales relativas al lugar, a la remuneración y a la función del trabajador. Bajo esta interpretación, en virtud de la norma en cuestión, el empleador se encontraría facultado a decidir inconsultamente toda clase de precisiones, incluso variaciones, a cualquiera de las condiciones de trabajo. Al respecto, se ha señalado que:

...el artículo 9 representaría una abdicación del Estado en favor de las facultades del empleador en la medida que se dispone, de manera general, la posibilidad de modificar –de manera sustancial o no- las condiciones de trabajo sin más límites que la razonabilidad y la necesidad de la empresa de variar la prestación de servicios del trabajador, y sin que se establezcan mecanismos previos de control al ejercicio de tales facultades.⁸

Una segunda lectura parte de calificar de autoritaria e inconstitucional a la primera interpretación, pues revela un desinterés por las preocupaciones sociales y profesionales del trabajador y, a la vez, permite que el objeto del contrato de trabajo –que ha sido fruto del consenso de las partes- sea desconocido unilateralmente por el empleador; todo lo cual supondría la violación de dos derechos constitucionales: la libertad de contratación (artículo 2.14 de la Constitución) y el principio de jerarquía normativa (artículo 51 del texto constitucional de 1993).⁹ Para ARCE ORTIZ, el artículo 9 habilita una sola modificación sustancial, la del tiempo de trabajo, pero admite que la tutela de intereses superiores por sí sola –esto es, sin ampararse en el contrato de trabajo ni en otra fuente del derecho- permite ejercer el así denominado “*ius variandi* excepcional o de emergencia”, que en estricto consiste en la modificación sustancial justificada en una circunstancia extraordinaria, que exige una decisión urgente del empleador, sin llegar a calificar de caso fortuito ni fuerza mayor.¹⁰

Sobre el primer apunte, ciertamente, el segundo párrafo del artículo 9 de la LPCL es manifestación del autoritarismo, pues su texto fue introducido a raíz de la

⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU, J., “Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia”, *Derecho & Sociedad*, Año 14, n° 21, 2003, p. 173.

⁹ ARCE ORTIZ, E., *op.cit.*, p. 462-463.

¹⁰ ARCE ORTIZ, E., *op.cit.*, p. 464-466.

Ley N° 26513, que modificó de modo crucial al Decreto Legislativo N° 728 y fue publicada el 28 de julio de 1995, tan pronto se inició el segundo periodo presidencial de Fujimori. En cuanto al ámbito de incidencia del artículo 9 en referencia, en una reciente sentencia (CAS. 10295-2014-Tacna del 26-04-2016), la Corte Suprema de Justicia de la República señala que el *ius variandi* es:

...aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado (sic) dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Aunado a ello, cabría indicar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas.

Vale decir que, para la Corte Suprema, el *ius variandi* es una facultad empresarial de variación de aspectos accesorios de la prestación laboral, la cual se deriva del poder directivo, se encuentra recogida en el artículo 9 de la LPCL, y admite dos clases, según la magnitud del cambio a implementarse. De esta suerte, se excluye de la figura del *ius variandi* y del artículo 9 a la modificación de condiciones sustanciales.

En nuestra opinión, si uno se adscribe a la tesis que propugna que el *ius variandi* es un derecho potestativo de titularidad del empleador, el cual consiste en la variación de las condiciones de trabajo de naturaleza accesoria, habrá que situar su fundamento en el contrato de trabajo, pues constituye una manifestación del poder de dirección. En cambio, si la tesis elegida es aquella que incluye dentro del *ius variandi* a las condiciones sustanciales y a las accesorias, las modificaciones de las primeras tendrán como sustento “*consideraciones de orden público y social que por encima de los intereses individuales del trabajador y del empleador, exige(n) que la empresa cumpla una función en la sociedad, como factor de desarrollo y como pieza esencial en el proceso productivo*”¹¹, por lo que una fuente de derecho de mayor jerarquía que la autonomía privada deberá legitimar la decisión unilateral del empleador. En razón de ello, coincidimos en que la regulación contenida en el artículo 9 de la LPCL es, por decir lo menos, escasa, pues una modificación de condiciones sustanciales exige una causa objetiva y probada que la justifique, no

¹¹ MIROLO, R.R., *op.cit.*, p. 35.

bastando alegar la razonabilidad de la medida y las necesidades del centro de trabajo. Es también una regulación desfasada, pues alude al centro de trabajo, cuando el contexto en que se dictó fue precedido por la apertura del mercado nacional a la competencia global, que trajo consigo un conjunto de fenómenos (fusiones, escisiones, liquidaciones, etc.) que exigían atender las necesidades de la empresa en su conjunto y, de ser el caso, hasta del grupo empresarial del cual formaba parte.

En consecuencia, las carencias de la redacción del artículo 9 de la LPCL no pueden soslayar la habilitación legal a introducir modificaciones a las condiciones laborales de cualquier índole, aunque las de mayor entidad sí requieran de una justificación superior a los intereses particulares de los dos sujetos celebrantes del contrato de trabajo. Esta interpretación permite cumplir con las dos funciones del *ius variandi* a que se refiere ERMIDA URIARTE en el siguiente texto:

...una primera, vista desde el lado del empleador, relativa a su facultad unilateral para dirigir y organizar su trabajo; y, una segunda, desde el lado del propio trabajador, punto desde el cual el *ius variandi* puede calificar como una “válvula de escape” que permite subsanar las inevitables tensiones del transcurrir del tiempo originadas al desarrollar una misma función a lo largo de todo el récord laboral, favoreciendo la continuidad o durabilidad del vínculo laboral.¹²

El alcance de dicho poder es materia de discusión por la doctrina y la jurisprudencia, encontrándose posturas extremas que niegan cualquier facultad empresarial relativa a la concreción de la prestación de trabajo que suponga algún tipo de cambio en sus condiciones, basándose en el carácter bilateral del contrato, o posturas intermedias que admiten la variación unilateral por parte del empleador según diversos criterios, entre los cuales se encuentran: el grado, la entidad, la causa y la duración de la variación.

Si nos referimos a las normas legales publicadas al amparo de las dos últimas Cartas Magnas, podemos sostener que, en términos generales, las modificaciones de las condiciones laborales por iniciativa del empleador han sido reguladas desde dos perspectivas: en primer lugar, en sentido negativo, configurándolas como casos concretos violatorios de la dignidad del trabajador, a través de la figura de los actos de hostilidad; y, en segundo lugar, se les ha considerado dentro del poder de dirección y, en particular, del *ius variandi*. A ello habría que agregar dos casos particulares: el de las condiciones vinculadas al tiempo de trabajo, cuya variación sí ha sido objeto de regulación durante dicho lapso; y el del cambio de lugar de trabajo al teletrabajo, bajo las circunstancias señaladas en la Ley N° 30036. La variación del resto de condiciones de trabajo se encauzó a través del procedimiento establecido por el Decreto Ley N° 25921, de corta vigencia.

¹² ERMIDA URIARTE, O., *Modificación de condiciones de trabajo por el empleador*, Editorial Hammurabi S.R.L., Buenos Aires, 1989, citado por la CAS. 8283-2012-Callao del 27-04-2013.

En cuanto a los actos de hostilidad, su regulación ha sido objeto de sendas reformas, de manera que en la actualidad ya no tenemos un *numerus clausus* de actos unilaterales del empleador que se conciben como hostiles, sino que se han producido dos fenómenos: (i) se ha ampliado la calificación de hostilidad a todo acto contrario a la dignidad de la persona del trabajador, de manera que la relación primigenia de actos de hostilidad ha devenido en un concepto abierto, que abarca cualquier acto unilateral del empleador que afecte la dignidad del trabajador, sin importar su contenido, ni su entidad, ni el ánimo con el que se realiza, ni su finalidad, ni su causa; y, al mismo tiempo, (ii) se ha dotado al trabajador de un procedimiento específico cuando la afectación a su dignidad consista en una hostilidad sexual.

En consecuencia, los espacios normativos relativos al ejercicio del *ius variandi* son amplios, pudiendo ser cubiertos por la autonomía individual y colectiva. Cualquier regulación sobre la materia habrá de respetar el ordenamiento jurídico-laboral vigente (por ejemplo, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, que precisa que el empleador se encuentra prohibido de modificar por sí solo el contenido de los convenios colectivos, de obligar a negociarlos nuevamente, y de adoptar cualquier medida que pueda afectar la libertad sindical) y, en especial, evitar cualquier menoscabo a la dignidad del trabajador –derecho consagrado en los artículos 2 y 23 de la Carta Magna-, la cual “*actúa como un límite a los límites*”. Así lo ha sostenido el Pleno Jurisdiccional del TC, al señalar:

Lo que se está prohibiendo con el artículo 23 es la cosificación del trabajador o, lo que es lo mismo, su tratamiento como objeto y el desprecio de su condición de ser humano, situación que no puede ser objeto de especificación con carácter general sino que debe ser evaluada según las circunstancias de la situación enjuiciada. Esta protección especial de la dignidad del trabajador encuentra su justificación en la implicación personal del trabajador en la actividad laboral y en la realización misma de la actividad laboral como un espacio para desarrollar sus proyectos y planes de vida, pero además en la posición de sujeción del trabajador frente al empleador y en la posición propicia de este frente a aquél para causar lesiones a la dignidad personal.¹³

Por consiguiente, en el análisis *ex post* de la constitucionalidad del ejercicio del *ius variandi* habrá que ponderar el derecho a la dignidad del trabajador en comparación al mayor interés o valor constitucional que respalde la medida empresarial de variación, a través del test de razonabilidad. A ello se refiere la Corte Suprema cuando sostiene que “*toda medida del empleador que busque modificar las condiciones de trabajo, debe superar el test de razonabilidad, es decir, las medidas adoptadas, deben ser razonables, objetivas, proporcionales y previsibles; de no superar dicho test, estaremos ante la existencia de un acto de hostilidad.*” (CAS. 4149-2009-Lima del 10-11-2010).

¹³ Exp. N° 0020-2012-PI/TC del Pleno Jurisdiccional del 16-04-2014 (Caso Ley de Reforma Magisterial 2).

3. LAS CONDICIONES LABORALES Y SU MODIFICACIÓN

A continuación nos dedicaremos a analizar los alcances del *ius variandi* sobre cada una de las condiciones laborales que delimitan el contrato de trabajo, a saber: la categoría, la remuneración, el lugar y el tiempo de trabajo.

3.1. La movilidad funcional

La actividad laboral forma parte de un conjunto de otras actividades que conforman el proceso productivo de bienes o servicios del empleador. Al organizar dicho proceso, en el ejercicio válido de su derecho constitucional a la libertad de empresa, el empleador diseña un sistema de relaciones en su interior que posibilita el resultado esperado. Cuando el paradigma productivo era el fordista-taylorista, en cuyo seno se gestó el Derecho del Trabajo, la organización del trabajo era estática, estructurada y compartimentada, de modo que a cada quien le correspondía realizar ciertas tareas, las cuales se agrupaban por puestos de trabajo, los que –a su vez- estaban dispuestos por categorías o niveles jerárquicos. Esto ha cambiado drásticamente en las últimas décadas, dando paso a la apreciación superlativa de la polifuncionalidad del trabajador, lo cual impacta en la delimitación de la categoría y del puesto de trabajo.

Durante el proceso de reclutamiento, el empleador evalúa si los candidatos cuentan con las competencias personales, profesionales y de seguridad y salud ocupacional requeridas por el puesto ofertado, y selecciona a aquél que las reúne. Entonces, manifestará al candidato seleccionado su oferta de empleo. La manifestación del consentimiento por parte del candidato sobre los términos de esta oferta perfeccionará el contrato de trabajo. En la valoración de la idoneidad del candidato para desarrollar cierta actividad reposa el carácter personalísimo de la prestación de trabajo. Al respecto, la Corte Suprema señala: “*ello implica que al ser el trabajador una persona determinada, éste ha sido contratado justamente por las cualidades que posee, las cuales además lo ubican en una determinada categoría profesional dentro de su centro de trabajo.*” (CAS. 8283-2012-Callao del 26-04-2013).

La categoría y las funciones asignadas al trabajador permiten delimitar la deuda de actividad del trabajador. En el régimen común de la actividad privada las partes pueden pactar el contrato de trabajo sin seguir formalidad alguna, salvo cuando se trata de contratos de trabajo sujetos a modalidad, contratos de trabajo a tiempo parcial, o acuerdos de teletrabajo, en cuyo caso habrán de ser celebrados por escrito y contener, entre otros aspectos, la actividad prometida. En cualquier caso, se haya o no suscrito un documento, en virtud del mismo contrato de trabajo, el empleador gozará de la facultad de especificación del contenido de la actividad laboral.¹⁴

¹⁴ VALLE MUÑOZ, F.A., *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, p. 29-30.

Al respecto, nuestra jurisprudencia ha distinguido los casos en que la modificación afecta la categoría, entendiendo esta como nivel jerárquico al interior de la organización empresarial, de aquellos en que únicamente las funciones han variado, preservándose la categoría.

Así, por ejemplo, en la CAS. 10295-2014-Tacna del 26-04-2016, en la cual se consideró que la asignación de labores complementarias -y no diametralmente distintas- era razonable y se encontraba dentro del ámbito del *ius variandi* del empleador. En la misma línea, en la CAS. 9264-2012-Lima del 26-04-2013 se concluyó que el cambio de funciones de lavado a empaque estaba dentro de los límites del *ius variandi*, porque aquel se sustentaba en la reestructuración de labores acreditada mediante instrumento público, no hubo traslado geográfico, ni rebaja remunerativa, ni se generó perjuicio al trabajador por el hecho de laborar los sábados.

En el marco del ejercicio de esta facultad de variación también es admisible la reasignación del puesto de trabajo, siempre que el nuevo puesto no corresponda a una categoría profesional inferior (CAS. 6961-2012-Junín del 22-03-2013). La Corte Suprema insistirá en varios fallos (aquí comentados) en la necesidad de un análisis casuístico que verifique si el cambio de puesto vulnera o no los límites legales al *ius variandi*, que consisten fundamentalmente en la justificación y, por tanto, la razonabilidad de la decisión empresarial, y los constitucionales, que se trasgreden al ocasionar perjuicios ciertos y concretos a la dignidad del trabajador.

El caso que da lugar a la sentencia en la CAS. 6961-2012-Junín resulta paradigmático de la violación de ambos límites, pues el empleador se limitó a mencionar que requería cubrir la vacante de Analista de Compras, pero no explicó por qué la demandante -quien ocupaba un cargo superior como Supervisora de Almacenes- tenía que ser la persona destinada -esto es, si tenía las cualidades- para satisfacer tal necesidad. La Corte Suprema destacó en su sentencia que mantener el nivel remunerativo del cargo de mayor jerarquía no enervaba la rebaja inmotivada de categoría.

Nótese que, incluso cuando la rebaja de categoría es convencional, lo cual ya no corresponde al ejercicio del *ius variandi*, la Corte Suprema ha declarado su invalidez, por considerar que carece motivación, al haber quedado demostrada la idoneidad del trabajador para el cargo y que la mayor categoría ha sido obtenida como resultado de un ascenso (CAS. 7225-2012-Lima del 10-04-2013). En consecuencia, en caso se haya producido una progresión en la carrera al interior de la empresa, esta última deberá demostrar que el cambio se encuentra debidamente justificado.

Sobre este ulterior aspecto, se sostiene en la CAS. 8283-2012-Callao del 26-04-2013 que, a pesar que el empleador no tiene la obligación legal de contar con un cuadro de categorías profesionales¹⁵, no cabe duda alguna que nuestro orde-

¹⁵ Como sostiene ARCE ORTIZ, el hecho que no sea obligatorio establecer dicho cuadro dificulta detectar cuándo la modificación de la categoría realmente es favorable o perjudicial para el traba-

namiento jurídico-laboral regula el derecho del trabajador a acceder a niveles o categorías superiores, en el marco de su contrato de trabajo, y a que se respete el nivel alcanzado, sancionando con ilicitud la reducción inmotivada de categoría. Desde la posición de la Corte Suprema, este es el sentido que debe darse al literal b) del artículo 30 de la LPCL.

Ahora bien, tener ese cuadro de categorías resulta importante para la resolución del caso. En la sentencia antes citada, sobre la base del manual de organización y funciones, los magistrados afirmaron que al demandante se le asignó indistintamente labores que pertenecían a dos puestos de trabajo que correspondían a la misma categoría. Luego, a partir de otros medios probatorios actuados en el proceso, señalaron que la variación de puesto estaba justificada, pues tales cambios “responden a un genuino interés de la demandada por acoplarse a los cambios tecnológicos y estructurales que trae consigo la globalización y que exige, de parte de sus trabajadores, la prestación de servicios maleables y dúctiles, siempre en el marco de la categoría a la que estaban asignados”.

En cuanto a los lineamientos del cuadro de categorías o descripción de puestos, a propósito de la CAS. 12690-2014-Lima del 20-08-2015, la Corte Suprema ha manifestado que la clasificación de cargos “debe realizarse empleando criterios de razonabilidad justificada, proporcionalidad, y expresando una fundamentación adecuada”. En el caso en cuestión, estimó que el documento denominado “Formulación de nuevas Categorías y Títulos Ocupacionales de la Planilla Diaria” elaborado por el empleador, no había sido confeccionado con criterio técnico, pues no respetaba el título ocupacional ni funciones específicas desarrolladas por el trabajador, es decir, los agrupaba en forma general sin tener en cuenta la especialidad ni la labor específica a desarrollar.

Hasta el momento se han citado sentencias que versan sobre circunstancias objetivas que originan las variaciones. Sin embargo, si bien el motivo justificante del cambio de funciones o categoría debe ser objetivo, ello no significa que deba ser ajeno a las partes y, en particular a la persona del trabajador. De allí que en la CAS. 11770-2013-Callao del 13-12-2013 se haya estimado que los factores personales, como el padecimiento de una enfermedad mental por parte del demandante, constituyeron razón suficiente para que el empleador modificara de forma sustancial, unilateral y temporal la prestación de trabajo de un médico cardiólogo, a quien se le asignó labores de personal administrativo.

Por consiguiente, de acuerdo a la jurisprudencia antes citada, se encuentra dentro del *ius variandi* la modificación unilateral y fundamentada de las funciones periféricas o esenciales del cargo, pero no así la de la categoría.

jador (ARCE ORTIZ, E., “La determinación de la prestación de trabajo en el contrato laboral (los casos de la determinación geográfica y funcional)”, en: *Trabajo y Seguridad social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*, Grijley, Lima, 2008, p. 209).

En el análisis judicial sobre los cambios en las funciones y la categoría del trabajador, y sobre si hubo o no exceso en el ejercicio de la facultad empresarial, generalmente, solo se verifica si el cambio está debidamente justificado. Es decir, la Corte Suprema se ha limitado a sugerir que las instancias de mérito constaten la literalidad del artículo 30 de la LPCL, esto es, si el cambio de categoría estuvo justificado objetiva y razonablemente, y si el mismo fue decidido o no unilateralmente por el empleador (CAS. 2677-2014-Lima del 7-01-2016). A modo de excepción, la referida Corte ha sido estricta, exigiendo que en el análisis se comparen las funciones específicas de cada cargo (el anterior y el posterior al ejercicio del *ius variandi*), con el fin de determinar si ambos cargos resultan equivalentes en cuanto a su trascendencia para el proceso productivo; incluso, ha pedido que en este análisis se aplique el criterio de razonabilidad y las máximas de la experiencia, pero teniendo presente que en la actualidad las empresas requieren “*personal dúctil en cuanto a la asignación de funciones*” (CAS. 4880-2013-Callao del 26-08-2013).

Consideramos que la exigencia expresada por la Corte en esta última sentencia es la que corresponde para definir el ámbito del ejercicio de la facultad de variación, pues, antes de introducir el cambio de funciones o de categoría, el empleador deberá determinar si efectivamente el trabajador reúne las competencias y titulaciones (títulos académicos o profesionales, colegiatura, permiso o licencia, etc.) que caracterizan las nuevas funciones o categoría; caso contrario, estaría colocando al trabajador en una situación de potencial incumplimiento laboral, la cual no sería atribuible al mismo, en la medida en que el trabajador sí cumplía con las competencias y titulaciones del puesto de trabajo para el cual fue contratado. Por tal motivo, más allá de comparar la descripción de tareas o funciones de cada puesto¹⁶, la atribución de nuevas funciones debe estar precedida de una revisión del legajo personal del trabajador.

En ese sentido, mediante Resolución de Intendencia N° 074-2015-SUNAFIL/ILM del 25-04-2015, se revocó la resolución que ordenó pagar una multa por incurrir en actos de hostilización contra un trabajador que fue cambiado de Técnico Mecánico a Técnico de Mantenimiento en el área de Trade Marketing, dado que no se había analizado el puesto y actividades laborales originarias en comparación a las nuevas, ni si la experiencia y formación técnica del trabajador eran suficientes para desarrollar el nuevo puesto.

Lo anterior es acorde con lo dispuesto por el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 7 del Protocolo Adicional de San Salvador, cuando contemplan el derecho a la promoción en el trabajo, en base a criterios objetivos, tales como el tiempo de servicios, las calificaciones, las competencias y la probidad.

¹⁶ Sobre el particular, coincidimos con VALLE MUÑOZ, quien señala: “El tema de la equivalencia entre categorías es el criterio básico para determinar lo que es la movilidad funcional ordinaria del trabajador: la categoría de origen y la categoría de destino deben ser equivalentes.” (VALLE MUÑOZ, F.A., *op.cit.* p. 91).

3.2. La reducción de remuneraciones

Cualquier variación de la remuneración que el empleador pretenda establecer, deberá tener presente el contenido esencial del derecho constitucional a la remuneración, que se encuentra consagrado en los artículos 23 y 24 de la Carta Magna, así como en los artículos 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 7 del Protocolo de San Salvador.

Precisamente a ello se refiere la sentencia del TC del 16-04-2014 cuando establece el contenido accidental del derecho a la remuneración, en el cual incluye la consistencia y la intangibilidad. Sobre la consistencia, el TC ha señalado que la remuneración “*debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto*”, mientras que la intangibilidad se refiere a la imposibilidad de una reducción desproporcionada de la remuneración.¹⁷ Por consiguiente, cualquier variación remunerativa deberá respetar ambos límites.

Por su parte, la Corte Suprema, mediante CAS. 4149-2009-Lima del 10-11-2010, ha establecido que el *ius variandi* que afecte a las remuneraciones deberá respetar tres principios: el de progresividad de las remuneraciones, el de protección, y el de irrenunciabilidad de derechos, lo cual se condice con el pronunciamiento del TC antes citado.

Respecto de la posibilidad de rebaja remunerativa por decisión unilateral del empleador, nuestra jurisprudencia ha transitado desde una completa negativa hasta una posición favorable, centrándose el debate –en la mayoría de casos– en la interpretación de la Ley N° 9463. Esta ley admite la reducción de remuneraciones consensuada, pero ciertamente no hace alusión alguna al *ius variandi*.

Así, a inicios del 2004, el TC consideró que estaba prohibida toda rebaja remunerativa, incluso la consensuada, porque atentaba contra el artículo 23 del texto constitucional y contra el principio de irrenunciabilidad de derechos.¹⁸ Meses después el mismo Tribunal ratificó la vigencia de la Ley N° 9463, la cual autoriza a la rebaja remunerativa siempre que medie aceptación del trabajador.¹⁹ Igual posición manifestó la Corte Suprema en la CAS. 2224-2005-Lima del 05-01-2007.

Una tercera posición sobre la rebaja consensuada, le añadió que esta fuera motivada en una causa objetiva (CAS. 4149-2009-Lima del 10-11-2010). Y una cuarta postura en referencia a la misma materia planteó que la reducción remunerativa era válida, solo si era consensuada y no afectaba derechos laborales, lo cual suponía verificar: a) que la rebaja no significara percibir una remuneración menor a la remuneración mínima vital, b) que debía obedecer a circunstancias objetivas, y c) que la voluntad del trabajador a favor de la rebaja debía ser expresa e indu-

¹⁷ Exp. N° 0020-2012-PI/TC del Pleno Jurisdiccional del 16-04-2014.

¹⁸ Exp. N° 2906-2002-AA/TC del 20-01-2004.

¹⁹ Exp. N° 009-2004-AA/TC del 21-05-2004.

bitable, de modo que no cabía intimidación, coacción ni violencia al manifestar su voluntad²⁰. Ambas posturas generaron jurisprudencia, quedando en evidencia que en nuestro país el ejercicio del *ius variandi* no alcanzaría a la remuneración.

Sin embargo, dos sentencias expedidas, una por el TC y otra por la Corte Suprema, y que aún no causan jurisprudencia, sí admiten la rebaja unilateral y motivada de la remuneración. Al respecto, cabe recordar que, según el literal b) del artículo 30 de la LPCL, en concordancia con el artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, la reducción remunerativa que califica como acto de hostilización es la que “*carece de motivación objetiva o legal*”. Ambas sentencias analizan si existen o no motivaciones objetivas que podrían validar una decisión empresarial de rebaja remunerativa.

En primer lugar, la sentencia expedida por el Pleno del TC del 16-04-2014, resolvió una acción de inconstitucionalidad sobre la Ley de Reforma Magisterial²¹, desarrollando entre sus fundamentos el contenido esencial y el accidental del derecho fundamental a la remuneración. Según el tenor de dicha sentencia, tal contenido esencial está configurado por cinco aspectos: el acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución; la no privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada; el carácter prioritario del pago de la remuneración frente a las demás obligaciones del empleador, dada su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y a la dignidad; la equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración; y la suficiencia, por constituir la remuneración el mínimo que garantiza el bienestar al trabajador y a su familia. Sobre el contenido accidental, como lo hemos indicado líneas arriba, el TC considera que la consistencia y la intangibilidad caracterizan a la remuneración.

En esa sentencia, el TC admite que la reducción de la remuneración puede no exigir un acuerdo, “*siempre y cuando existan razones de interés social que lo justifiquen o, lo que es lo mismo, siempre que exista causa objetiva o legal que la justifique y que, además, se trate de una medida extraordinaria, coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo*”. En ese sentido, se señala que la rebaja remunerativa unilateral debe ser excepcional y, al mismo tiempo, razonable.

En cuanto al carácter excepcional de la medida, se refiere a que sea extraordinaria y coyuntural. A modo de ejemplo, se indica que cabe la rebaja remunerativa unilateral, cuando la misma sea necesaria (i) para “*cumplir con los objetivos económicos y financieros*”, evitando un impacto negativo mayor, y (ii) para la “*reorganización del personal*” (cuando se modifican las escalas salariales). La causa de la rebaja debe

²⁰ CAS. 4023-2010-Lima del 21-09-2011; CAS. 1213-2012-Callao del 26-09-2012; CAS. 5039-2014-Lima del 5-06-2015; CAS. 13805-2014-Lima del 19-01-2015.

²¹ Exp. N° 0020-2012-PI/TC del 16-04-2014.

constar por escrito y debe ser precisa; debe ser una causa que afecte directamente a la empresa, que sea temporal y demostrable. Así se entiende que esta rebaja es una medida menos perjudicial que otras, por lo que a través de ella se busca preservar la fuente de trabajo.

Sobre el carácter razonable de esta medida excepcional, se considera que la rebaja no debe conllevar a una reducción significativa ni arbitraria de la remuneración; en ese sentido, tiene como límite a la remuneración mínima vital o a la remuneración pactada colectivamente, así como ha de ser proporcional a la jornada de trabajo y a la labor realizada.

Luego de emitida la sentencia, mediante un comunicado publicado el 27-08-2014, el TC ratificó su posición respecto a que el derecho a la remuneración –al igual que cualquier otro derecho- puede ser limitado, pues si fuese absoluto, ante una situación de crisis económica, el empleador no tendría otra alternativa que salir del mercado y, por tanto, cesar al trabajador. Al permitirse la rebaja excepcional y razonable de la remuneración, a su criterio, se preserva el derecho al trabajo.

Cuando esta sentencia fue emitida se discutió si sus alcances debían afectar también al empleador privado, a pesar que el texto de la misma sí hacía referencia a este último. Este debate quedó zanjado cuando mediante sentencia del 7-06-2016 la Corte Suprema resolvió la CAS. 00489-2015-Lima, pues esta acogió –entre sus argumentos- lo señalado por el TC en la sentencia antes comentada. En efecto, si bien mediante la sentencia del 7-06-2016 se mantiene la jurisprudencia relativa a la vigencia de la Ley N° 9463 y los tres requisitos que deben confluir para que la rebaja remunerativa no afecte derechos laborales (citados en la cuarta postura), se declara que dicha rebaja es una medida excepcional, y que puede operar en forma consensuada o unilateral por el empleador.

El caso materia de pronunciamiento versó sobre una rebaja temporal del 15% de la remuneración que afectó a un grupo pequeño de la alta jerarquía de la empresa, mientras la empresa superaba una crisis económica (disolución y liquidación empresarial). Aunque –a partir del texto de la redacción de la sentencia- el caso no trataría sobre una rebaja unilateral, sino consensuada, la Corte Suprema se pronunció sobre la alternativa de una rebaja unilateral, como sigue:

De otro lado, este Supremo Tribunal entiende que la reducción de la remuneración – ya sea consensuada o no consensuada – resulta válida siempre que sea excepcional y razonable. La reducción de la remuneración es excepcional si es una medida extraordinaria, que tiene lugar en contextos especiales. Es razonable si respeta determinados límites de proporcionalidad, de manera tal que no suponga una disminución significativa ni arbitraria de la remuneración. Debe precisarse que la posibilidad de la reducción de las remuneraciones se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico, y esta puede ser consensuada o no consensuada. a) Será consensuada si es realizada de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador, tal como se regula en la Ley N° 9463. b) Será no consensuada si es adoptada por decisión unilateral del empleador,

es decir, sin aceptación previa del trabajador. Esta posibilidad resulta de la interpretación en contrario del inciso b) artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 49° del Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador y sin causa objetiva o legal. En tal sentido, esta resultará viable si se expresa los motivos por los que así se procede (por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado -o en su caso de una empresa-) o se invoca la ley que la justifique.

Adviértase que la Corte Suprema hace expresa mención a los dos caracteres antes indicados por el TC como requisitos para que la reducción unilateral de la remuneración sea admisible: excepcional y razonable. A lo que se debe añadir que la diferencia sustancial entre ambas sentencias radica en que, para la Corte Suprema, esta medida unilateral encuentra sustento en una interpretación a contrario de la LPCL y de su Reglamento (Decreto Supremo N° 001-96-TR): si la reducción es unilateral pero motivada, no califica como hostilidad. Disentimos de esta posición. En nuestra opinión, el hecho que la rebaja remunerativa sea motivada no impide de modo alguno que pueda afectar la dignidad del trabajador, pero esto tendrá que dilucidarse en cada caso concreto, pues el juzgador deberá verificar las circunstancias que rodean la medida, así como el respeto al derecho a la remuneración, a la no discriminación y a los principios del Derecho del Trabajo. La facultad de variación de la remuneración por parte del empleador reside –como bien sustentó el TC en la sentencia del 16-04-2014- en intereses superiores a las partes, los cuales requieren ser acreditados dentro del proceso. En tal sentido, ante situaciones de emergencia que pueden conllevar el cierre parcial o total del centro de trabajo o de la empresa²², será mejor para la sociedad que se preserve una fuente de trabajo a que se produzca el cese colectivo de los trabajadores que en ella prestan servicios, aun si ello conlleva a la necesidad de una rebaja remunerativa, sea consensuada o –en su defecto- unilateral.

3.3. La modificación temporal

La dimensión temporal del trabajo es la condición laboral más vinculada a la personalidad del trabajador, por cuanto a la par de poner su fuerza laboral a disposición del empleador, el trabajador también se obliga a hacerlo durante un cierto tiempo. En el tiempo de trabajo, tanto en su aspecto cuantitativo (jornada de trabajo) como cualitativo (horario de trabajo), el conflicto laboral se manifiesta de modo pleno. Las fronteras del tiempo de trabajo, así como su distribución, afectan

²² Coincidimos con CARRASCO MENDOZA, cuando sostiene que “*el contexto especial debería necesariamente poner en eminente riesgo un derecho constitucional cuya satisfacción implique necesariamente la afectación de las remuneraciones (principio de idoneidad o adecuación de los medios a los fines)*”. (CARRASCO MENDOZA, H., “Acerca de la posibilidad de la reducción unilateral de las remuneraciones”, *Soluciones Laborales*, Año 7, n° 84, agosto 2014, p. 112).

el goce de derechos fundamentales, tales como el derecho a la integridad física y psíquica, al disfrute del tiempo libre, a la salud, a la libertad de asociación, a la libertad religiosa, entre otros. De allí que esta sea la única condición laboral cuya modificación se encuentra regulada de forma expresa.

En efecto, para introducir cambios en la jornada de trabajo, el empleador deberá seguir el procedimiento regulado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y por el artículo 7 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, a menos que se encuentre ante un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor que haga impostergerable tal modificación²³.

El procedimiento conlleva comunicar, con ocho días de anticipación, al sindicato, o a falta de este a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a ser adoptada, así como los motivos que la sustentan. Dentro de los tres días siguientes de recibida la comunicación, el receptor de la misma, según sea el caso, podrá solicitar al empleador llevar a cabo una reunión, a fin de plantear una medida distinta a la propuesta (deberá justificar por escrito su oposición). La reunión se realizará en los tres días siguientes. A falta de acuerdo, el empleador estará facultado a modificar la jornada, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los diez días siguientes de implementada la modificación.²⁴

El procedimiento antes reseñado también aplica cuando el empleador pretende introducir una jornada atípica, debiendo para ello, mediante la comunicación cursada al sindicato (o a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores involucrados), justificar el cambio “*en forma suficiente, atendiendo a su razonabilidad y proporcionalidad*”²⁵.

Sobre esta materia, la Dirección General de Trabajo estimó que la reducción de la jornada diaria de 12 a 8 horas y el alargamiento de la semana laboral de 4 a 6 días²⁶, fundamentados en los avances tecnológicos que permitían una menor

²³ En estos supuestos, el empleador deberá obtener la aceptación escrita de los trabajadores involucrados en la medida, a pesar que tal exigencia no guarda proporción con la urgencia de adoptar el cambio de jornada.

²⁴ Una vez impugnada la medida, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá pronunciarse sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez días hábiles. Respecto del procedimiento de modificación, el Proyecto de Ley N° 4707/2015-CR planteó sustituir la facultad empresarial de modificación por el acuerdo individual o colectivo.

²⁵ Informe N° 031-2011-MTPE/2/14 del 15-12-2011.

²⁶ La modificación consistía en pasar de un régimen de 3 turnos de 12 horas diarias en una semana laboral de 4 días (3 días de descanso por semana), durante el cual la primera semana se laboraba 4 días intercalados, y la segunda 2 días en forma interdiaria y los 2 días siguientes en forma continuada, a un régimen de 3 turnos de 8 horas diarias dentro de una semana laboral de 6 días (1 día de descanso a la semana). Además, los turnos de 7:00 a 19:00 horas, de 10:00 a 22:00 horas y de 19:00 a 7:00 horas, serían cambiados por otros de 7:30 a 15:30 horas, de 15:30 a 23:30 horas y de 23:30 a 7:30 horas.

permanencia del personal, en razones de seguridad y salud en el trabajo, y en el artículo 25 de la Constitución, superaba el control de legalidad.²⁷

En cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, el ordenamiento jurídico-laboral reconoce al empleador la facultad de modificar el horario de trabajo sin alterar la jornada, debiendo seguir el mismo procedimiento de consulta y negociación que aplica para el cambio de jornada.²⁸ De acuerdo al precedente administrativo vinculante en esta materia²⁹, el empleador deberá motivar su propuesta de cambio de horario, en lugar de aludir a referencias genéricas o ambiguas, así como citar a reunión al sindicato, en caso así sea solicitado. Concluido el procedimiento, el sindicato podrá recurrir a la autoridad laboral, pero para ello no está obligado a concretar previamente una negociación con el empleador.

La diferencia fundamental entre el procedimiento de cambio de la jornada de trabajo y el de horario estriba en que la vía para impugnar el cambio de horario dependerá del número de trabajadores afectados. Si la variación afecta al horario de trabajo, es colectiva y mayor a una hora, los trabajadores deberán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, pero si la modificación es individual, sea cual fuere la variación, el trabajador deberá actuar como si se tratara de un acto de hostilidad, primero, emplazando por escrito al empleador para que cese la hostilidad, y, luego, interponiendo una demanda judicial.³⁰ En ambos casos, el procedimiento de consulta y negociación es el mismo. La diferencia antes anotada resulta irrazonable, pues la modificación de ambos aspectos del tiempo de trabajo puede resultar igualmente perjudicial para el trabajador; pero, además, la propia norma no especifica cuándo la modificación se considera colectiva.³¹

La modificación colectiva en los turnos de trabajo ha dado lugar a sendas impugnaciones ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, señalándose que mal puede justificarse en las “*necesidades de producción y orden en las jornadas de trabajo, adecuándolas a las nuevas normativas de la corporación*”³², pues constituye una fórmula abierta e imprecisa. En cambio, se admite como válido alegar que los nuevos turnos permiten un mejor equilibrio entre la fisiología humana, la

²⁷ Resolución Directoral General N° 70-2014-MTPE/2/14 del 2-05-2015.

²⁸ Así lo reconoce el TC, al señalar que: “*El empleador, al haber modificado el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas, sino más bien reducirlo en quince minutos, actuó en el marco de las facultades que le reconoce la ley en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*”. (STC N° 4169-2004-AA/TC del 15-05-2006).

²⁹ Resolución Directoral General N° 003-2012/MTPE/2/14 del 15-02-2012.

³⁰ El procedimiento se encuentra regulado por el artículo 6 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y por los artículos 4, 12 y 13 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

³¹ Coincidimos con la apreciación de TOYAMA MIYAGUSUKU, en el sentido que el procedimiento general de modificación sustancial del tiempo de trabajo (aplicable al horario y a la jornada), sí podría diferenciarse en función a la fuente normativa que estableció el aspecto materia de variación (TOYAMA MIYAGUSUKU, J., *op.cit.*, 2003, p. 188).

³² Resolución Directoral N° 035-2014-MTPE/1/20 del 01-09-2014.

situación familiar del trabajador y su papel en la comunidad, no interrumpen el ritmo circadiano de los trabajadores -pues inician sus labores en horas de luz de día, produciéndose menos errores administrativos y accidentes profesionales-, facilitan a los trabajadores dormir en horarios adeudados, tomar sus alimentos con sus familiares y realizar gestiones personales ante entidades públicas y privadas.³³

Estimamos que el procedimiento tratado en este acápite, tal cual está regulado y con la salvedad mencionada, permite, de un lado, dar pronta viabilidad a los cambios a introducir en materia de tiempo de trabajo y, de otro, dotar de garantías a los trabajadores, brindándoles un periodo de consulta y negociación de la medida, así como el fácil acceso a un control posterior de la legalidad de dicha medida por parte de la autoridad laboral.

3.4. La movilidad geográfica

La globalización del mercado y, por ende, de los negocios es una característica de nuestro tiempo, que desde la perspectiva laboral tiene un impacto directo en la organización del trabajo. Existen actividades que se desarrollan de forma interconectada a escala mundial sin necesidad de desplazamientos de personas, otras que involucran una movilidad constante del centro de trabajo y, por último, aquellas que requieren la movilidad permanente o transitoria de los trabajadores para poder llevarse a cabo. En los dos últimos supuestos, se produce un cambio de lugar de trabajo. En el segundo caso, que puede ser el de los artistas, el trabajador está prevenido de antemano que su actividad no tiene un solo lugar de realización, pues debe llevarse a cabo donde se presente el espectáculo. En el último supuesto, sea por las particularidades de la actividad laboral (así, los representantes comerciales o encargados de cobranza que deben viajar constantemente al interior de un territorio asignado, o los que cumplen funciones de supervisión y requieren realizar viajes esporádicos a los centros de trabajo bajo su responsabilidades), o sea por causas empresariales (apertura de un nuevo mercado, reducción de operaciones, descentralización productiva, etc.), el trabajador se traslada esporádicamente, periódicamente o de forma permanente a otro lugar de trabajo. Este es el supuesto que interesa de cara al análisis del ámbito de aplicación del *ius variandi*.

La movilidad geográfica puede darse dentro del mismo centro de trabajo y a otro centro de trabajo, sea con o sin cambio de lugar de residencia del trabajador. Puede ser, a su vez, dentro del territorio nacional o a nivel global.

En opinión de SALA FRANCO y LÓPEZ TARRUELLA, el cambio de lugar de trabajo sí puede ser unilateral, cuando se produce: a) dentro del mismo centro de trabajo, b) a otro centro de trabajo sin cambio de residencia del trabajador, y c)

³³ Nótese que en este caso, incluso, la Autoridad Administrativa de Trabajo solicitó la opinión técnica del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección al Medio Ambiente (CENSOPAS) del Ministerio de Salud (Resolución Directoral General N° 003-2012/MTPE/2/14 del 15-02-2012).

de forma temporal.³⁴ Al respecto, nuestra legislación contempla como supuesto de hostilidad “*el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios*” (artículo 30, literal c, de la LPCL), lo cual precisa como “*cambio a un ámbito geográfico distinto*” (artículo 50 del Decreto Supremo N° 001-96-TR). Nótese que este traslado deberá ir acompañado de un elemento subjetivo para que califique como hostil, cual es el ánimo deliberado de causar perjuicio al trabajador. Si nos ciñéramos a la literalidad de las normas citadas, deberíamos coincidir con los referidos autores en que los tres casos reseñados se encuentran dentro del ejercicio válido del *ius variandi*, no siendo necesario un análisis del ánimo del empleador al no configurarse el elemento objetivo. No obstante, en las sentencias que han sido materia de revisión, el análisis de ambos elementos se ha realizado de forma conjunta, pues desde antaño nuestra jurisprudencia ha dejado sentado que “*la cercanía o distancia implicada en el cambio es un factor que por sí solo no es suficiente para tipificar el ánimo perjudicial del empleador*”.³⁵

El TC ha considerado que el *animus nocendi* se revela en el traslado de un trabajador de Arequipa a Cusco, cuando existía plaza vacante en Arequipa y los familiares del trabajador requerían contar con su presencia por la situación de menoscabo físico y psicológico en que se encontraban (Exp. N° 02904-2011-PA/TC del 28-01-2013). Vale decir que, a tenor de esta sentencia, una limitación a la movilidad geográfica es la vulneración al derecho a la unidad familiar.

En esta misma línea se venía pronunciando la Corte Suprema, al sostener que “*el ámbito geográfico en el que el trabajador presta sus servicios es un factor determinante para éste al momento de celebrar el contrato; de manera que el cambio de esta situación suele crearle dificultades personales y a sus familiares; causándole problemas económicos y de salud.*” (CAS. 298-99-Lima del 30-05-2000). Discrepamos de la generalización que atribuye a todo traslado un carácter perjudicial, por cuanto habrá que dilucidar en cada caso el entorno familiar del trabajador, cuál es la magnitud del traslado y, en especial, cuál es la motivación del mismo, sin soslayar el derecho fundamental de toda persona a elegir su lugar de residencia, que reconoce el artículo 2, literal 10, de la Constitución.

Con el ánimo de evitar generalizaciones, solo si la labor entraña el traslado temporal del trabajador a diversos lugares, o incluso pudiera conllevar el cambio periódico de su lugar de residencia (como ocurre con los jefes de sucursal de bancos, o con los ejecutivos que deben mudarse de país), la condición de movilidad laboral resulta esencial y debe constar expresamente en el contrato de trabajo. Sobre el particular, el TC desestimó una demanda de amparo de un trabajador que fue despedido por negarse a ser trasladado a Chiclayo y Apurímac, pues en el contrato de trabajo estaba previsto expresamente la posibilidad de cambio de localidad del demandante en cualquier momento por necesidad del servicio, y el

³⁴ SALA FRANCO, T. y F. LÓPEZ TARRUELLA, *op.cit.*, p. 66.

³⁵ DE LA TORRE UGARTE, C., “Traslado del trabajador de acuerdo a la jurisprudencia actual”, *Thémis*, n° 12, 1988, p. 86.

demandante no había acreditado la intención del empleador de causarle perjuicio (Exp. N° 00593-2009-PA/TC del 6-02-2009).

La Corte Suprema también se pronunció sobre un caso en el cual la movilidad geográfica estaba acordada por las partes en el contrato de trabajo (CAS. 2456-2014-Lima del 3-12-2015). No obstante dicha obligación contractual, y que la zona elegida por la demandante (Cañete) fue desactivada por mandato legal, por lo cual el empleador la trasladó a Lambayeque, se consideró que el traslado era ilegal, pues se verificó que había una plaza más cercana (Ica), y no se habría tomado en cuenta la condición de madre primeriza y lactante de la demandante. De esta manera, la Corte evaluó los elementos objetivos y subjetivos del traslado, y aclaró que *“no toda variación de las condiciones laborales constituye un atentado contra la estabilidad laboral de la mujer embarazada y lactante, pues debe existir dentro de cada caso concreto, prueba de que dicha variación afecta los derechos fundamentales de la trabajadora y por consiguiente, las condiciones dignas y justas en las cuales debe desarrollarse la relación laboral, o de que la variación se da por su condición de gestante.”*. Por consiguiente, la valoración deberá ser casuística.

Por ello, a pesar de la envergadura de la movilidad geográfica, la misma podría estar incluida dentro del ejercicio del *ius variandi*, cuando quede demostrada su justificación objetiva y razonable, alejada de un ánimo perjudicial. Así lo ha expresado la Corte Suprema, al resolver la CAS. 505-2010-Lima del 1-04-2011:

Dicho poder de dirección le permite en consecuencia al empleador, entre otras atribuciones, introducir cambios en la forma y modo de prestación de la relación de trabajo, lo que puede incluir modificaciones razonables en el tiempo y lugar, sujeto a criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo, en armonía con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, de conformidad con el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado.

Con base en este razonamiento, no constituye hostilidad el traslado temporal del trabajador de Lima a Huánuco que se encontraba fundamentado en la política general de descentralización del empleador, y que no habría tenido como finalidad causar perjuicio en la categoría ni en la remuneración (por el contrario, señala la sentencia, se promovió al trabajador), pues incluso el traslado se postergó para que el demandante pudiera culminar los estudios de maestría, *“...lo que ha llevado a concluir a las instancias de mérito en base a la prueba actuada que el traslado cuestionado no obedece a un deliberado propósito de causarle perjuicio al trabajador ni propiciar su renuncia a la institución, sino que dicha facultad de dirección se sustenta en criterios objetivos y razonables que procuran satisfacer una necesidad institucional, sin que ello suponga una limitación intensa y desproporcionada en los derechos fundamentales del trabajador.”*. Por ello, dado que el empleador justificó la medida en una causa objetiva y razonable -e incluso la postergó atendiendo a una situación personal del trabajador-, la Corte Suprema considera que los parámetros del *ius variandi* han sido respetados.

Cuando el cambio de lugar de trabajo importa pasar de la modalidad presencial de trabajo al teletrabajo, habrá que dilucidar el caso a la luz de lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley N° 30036 y el artículo 4 de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR. En dichas normas expresamente se contempla que el cambio antes aludido debe ir precedido del acuerdo entre ambas partes laborales. No obstante, la reversibilidad del teletrabajo sí puede ser decidida unilateralmente por el empleador, cuando los objetivos trazados para la actividad laboral materia del teletrabajo no hayan sido alcanzados. Para esto último, será indispensable que el empleador comunique al trabajador la decisión de reversión, sustentándola por escrito y con quince días naturales de antelación.

En los casos en que la movilidad geográfica sea transnacional, se presentan dos problemáticas: la primera es el caso de los denominados comúnmente como “expatriados”, quienes con cierta periodicidad mudan su residencia de país, y la segunda versa sobre la determinación de la ley aplicable. En cuanto al primer punto, cabe preguntarse si el solo hecho de contemplar en el contrato de trabajo la obligación de movilidad transnacional del trabajador es suficiente para que el empleador pueda disponer del lugar de trabajo y residencia sin dar un preaviso mínimo al trabajador.

La segunda materia resulta relevante a efectos de esclarecer cuál es el haz de derechos y obligaciones legales que recaen sobre las partes laborales. Conforme a lo dispuesto por la norma peruana de conflicto, contenida en el artículo 2095 del Código Civil, la ley aplicable será la elegida por las partes y, a falta de esta, la del lugar de cumplimiento de la obligación. También resuelve la norma de conflicto el caso de traslados constantes del trabajador a diversos países, en cuyo caso se aplicará la ley del lugar donde se ejecute la obligación principal y, en el supuesto que este lugar no puede determinarse, la del lugar de celebración del contrato.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, el artículo 2095 del Código Civil plantea dos cuestiones para el debate. En primer lugar, se discute si el trabajador puede válidamente convenir con el empleador en someterse a la ley laboral extranjera. Sobre el particular, dos principios, el de protección del trabajador y el de territorialidad, podrían llevarnos a afirmar la invalidez de un acuerdo de esta naturaleza. De un lado, el principio protector procura no ahondar en la desigualdad entre las partes laborales, sometiendo al trabajador a una ley desconocida; de otro, conforme al principio de territorialidad, la ley de un país se aplica dentro de su territorio. En segundo término, y ante la falta de acuerdo expreso entre las partes sobre la ley aplicable, cabe preguntarse si se debe o no aplicar la ley del lugar de cumplimiento de la obligación. Nótese que la ley del lugar de cumplimiento podría coincidir con el principio de territorialidad antes mencionado. No obstante, resulta necesario recurrir al principio de condición más beneficiosa, a fin de determinar cuál es la ley laboral que establece mejores derechos y condiciones laborales para el trabajador. Esa será la ley aplicable de acuerdo a esta posición.

Respecto de los trabajadores protegidos por el fuero sindical, el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-2010-TR establece que la movilidad geográfica entre

establecimientos de la misma empresa podrá ser unilateral, siempre que esté sustentada en una causa debidamente demostrada y que “no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical”. De esta manera, además de los criterios ya reseñados, el traslado de un dirigente sindical cubierto por el fuero deberá permitirle ejercer sus funciones dirigenciales.

Sobre esta materia, el TC ha considerado que se afecta la libertad sindical si el traslado del dirigente se produce en medio de la negociación del pliego, constituyendo así el traslado “una extralimitación del poder de dirección del empleador” (Exp. N° 8330-2006-PA/TC del 15-11-2007). También se vulneró este derecho constitucional, al trasladar a casi el 100% de trabajadores sindicalizados -versus el 6% del total de trabajadores no sindicalizados- a un centro laboral que les obligaba a atravesar toda la ciudad, y que, por ende, impedía a los primeros incrementar el número de afiliados a la organización sindical; a lo cual se sumaba el perjuicio económico al ser trasladados a un centro con menores ingresos y el perjuicio en la salud y menor tiempo libre para dedicarse a actividades familiares y personales (Resolución Directoral N° 406-2013-MTPE/1/20.4 del 25-06-2013).

Finalmente, en cuanto a la carga de la prueba, el TC concluyó en que el traslado de un dirigente sindical de Cusco a Quillabamba no había sido debidamente justificado, siendo insuficiente argumentar “necesidades del servicio” y presentar comprobantes de pago que acrediten que los costos del traslado fueron asumidos por el empleador (Exp. N° 03377-2013-PA/TC del 6-01-2015). En la misma sentencia, se señaló que, cuando el trabajador aporta un indicio razonable que indique que la decisión del empleador obedece a la condición de afiliado sindical o a su participación en actividades sindicales, corresponde al empleador asumir la carga de la prueba respecto de la legalidad del traslado.

4. EL FUTURO DEL *IUS VARIANDI*

En las líneas anteriores hemos comentado acerca de las restricciones al ejercicio del *ius variandi* que se han de aplicar de modo general a todas las variaciones de condiciones de trabajo, y según cada condición laboral en particular. También hemos estudiado los pronunciamientos emitidos en los últimos años por el TC, la Corte Suprema y por la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Corresponde entonces dar respuesta al cuestionamiento inicial, y lo hasta aquí señalado nos lleva a confirmar la necesidad de establecer reglas mínimas sobre las modificaciones de las condiciones de trabajo a iniciativa del empleador, con el propósito de proteger la dignidad del trabajador y el ejercicio de sus derechos constitucionales y, simultáneamente, de conceder algún grado de seguridad jurídica al empleador respecto de la legalidad de las decisiones que adopte y que tengan incidencia sobre las condiciones de trabajo.

Desde esa perspectiva, las decisiones empresariales que modifiquen condiciones laborales deberán estar sustentadas en una causa objetiva, esto es, deberán ser razonables y excepcionales, a menos que se sustenten en situaciones de caso fortuito

o fuerza mayor o situaciones de emergencia. Coincidimos con ARCE ORTIZ y con el Proyecto de Ley General de Trabajo en que la causa objetiva deberá referirse a un motivo económico, técnico, estructural u organizativo³⁶, cuya relevancia habrá de ser valorada de forma casuística. Ahora bien, dicha causa no necesariamente tendría que ser determinante para superar una coyuntural empresarial negativa, porque ello dependerá del ámbito subjetivo de la variación.

En cuanto al procedimiento, hemos anticipado nuestro parecer sobre el establecido para el caso de modificaciones del tiempo de trabajo. Respecto de la variación de las demás condiciones de trabajo, somos de la opinión que bastará con una preaviso al trabajador afectado –no debiera ser inferior a siete días, salvo casos de emergencia–, cuando se trate de una modificación individual, pero se requerirá de un periodo de consultas y –de ser el caso– negociación, si la modificación es de carácter colectivo. En este segundo supuesto, si el empleador comunicara a la organización sindical (o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores o, a falta de estos, a los trabajadores afectados) acerca de la medida y su causa, con antelación, y el periodo de consultas y negociación resultase infructuoso, aquel podría instaurar la variación. De allí la relevancia de contar con instancias administrativas céleres de resolución de la impugnación que pudiera plantear el grupo de trabajadores o el trabajador involucrado en la medida empresarial. En suma, se podría replicar con ciertos matices el procedimiento aplicable a la modificación temporal para las demás condiciones de trabajo.

Al respecto, la autonomía colectiva podría regular la dinámica de las reuniones durante el periodo de consultas y negociación, si es factible la intervención de algún tercero (conciliador o mediador), y cuál es el medio escrito a usar para las comunicaciones en esta materia. Mediante el pacto individual también podría estipularse los dos últimos puntos mencionados. Evidentemente, el convenio colectivo y el pacto individual son mecanismos que permiten adecuar las normas heterónomas a las particularidades de la actividad económica empresarial, en especial de aquella que depende sustancialmente de las fluctuaciones del mercado.

Prohibir el ejercicio del *ius variandi* de las condiciones de trabajo supone desconocer la realidad en que se inserta la relación laboral. No establecer un procedimiento para encauzarlo genera indefensión del trabajador. Exigir una motivación extraordinaria en todos los casos para justificarlo, lo equipararía al cese colectivo. Por todo ello, establecer normas mínimas para que el *ius variandi* se ejerza respetando el ordenamiento jurídico-laboral y los derechos fundamentales del trabajador, es permitir que las vicisitudes transiten por la relación de trabajo, pero no la extingan. En ese sentido, la supervivencia del contrato de trabajo dependerá del futuro del *ius variandi*.

³⁶ ARCE ORTIZ, E., “Modificación de la prestación de trabajo: un estudio sobre las modificaciones sustanciales”, *Ius et Veritas*, Año XVI, nº 34, 2007, p. 131-132.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ARCE ORTIZ, E., *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, Palestra, Lima, 2008, 580 p., ISBN 9789972224768.
- ARCE ORTIZ, E., “La determinación de la prestación de trabajo en el contrato laboral (los casos de la determinación geográfica y funcional)”, en: *Trabajo y Seguridad social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*, Grijley, Lima, 2008, pp. 195-210.
- ARCE ORTIZ, E., “Modificación de la prestación de trabajo: un estudio sobre las modificaciones sustanciales”, *Ius et Veritas*, Año XVI, n° 34, 2007, pp. 124-135.
- BOZA PRÓ, G. y L. MENDOZA LEGOAS, “Modificación de condiciones de trabajo en Perú”, *IUSLabor Revista electrónica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, n° 3/2014, pp. 93-100, ISSN 1699-2938.
- CARRASCO MENDOZA, H., “Acerca de la posibilidad de la reducción unilateral de las remuneraciones”, *Soluciones Laborales*, Año 7, n° 84, agosto 2014, pp. 107-113, ISSN 1996-3076.
- DE LA TORRE UGARTE, C., “Traslado del trabajador de acuerdo a la jurisprudencia actual”, *Thémis*, n° 12, 1988, pp. 85-88, ISSN 1996-3076.
- DE LAMA LAURA, M.G., “Los convenios de reducción de las remuneraciones en la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional”, *Soluciones Laborales*, Año 7, n° 82, octubre 2014, pp. 114-119, ISSN 1996-3076.
- DE LAMA LAURA, M.G., “La movilidad geográfica. Algunas consideraciones en relación con su tratamiento legal y jurisprudencial”, *Soluciones Laborales*, Año 5, n° 54, junio 2012, pp. 13-21, ISSN 1996-3076.
- FERNÁNDEZ HUAYTA, C., “En el ejercicio del *ius variandi*, ¿el traslado del trabajador configura un móvil de hostilización?”, *Actualidad Empresarial*, n° 332, Primera quincena, agosto 2015, pp. 4-6, ISSN 1996-3076.
- GARCÍA VALVERDE, M.D., *La movilidad geográfica (un análisis teórico jurisprudencial)*, Comares, Granada, 2002, 183 p., ISBN 8484444643.
- HELGESEN, S., *Abierto las 24 horas. Seis estrategias para navegar en el nuevo entorno profesional*, Ediciones Urano, Barcelona, 2003, 255 p., ISBN 9788495787248.
- MARTÍN VALVERDE, A., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*. 10ma.ed., Tecnos, Madrid, 2001, 934 p., ISBN 84-309-2877-4.
- MIROLO, R.R., *Variación de las condiciones de trabajo (Ius variandi)*, Editorial Mediterránea, 2002, 228 p., ISBN 9871020066.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, 8va.ed., Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2000, 1169 p., ISBN 84-8004-422-5.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A., *Los principios del Derecho del Trabajo*, 3era.ed., Ediciones Depalma, Buenos Aires, 422 p. ISBN 950-14-1692-5.
- SACO BARRIOS, R., *Jus Variandi. Modificaciones unilaterales a la forma y modalidades de la prestación laboral*, CIAT-OIT, Lima, 1993, 170 p.
- SALA FRANCO, T. y F. LÓPEZ TARRUELLA, *La modificación de la prestación de trabajo*, Ediciones Deusto, Madrid, 1991, 167 p.
- SANTOS FERNÁNDEZ, M.D., *El contrato de trabajo como límite al poder del empresario*, Bomarzo, Albacete, 2005, 299 p., ISBN 848697769X.

- SCHOOF CHÁVEZ, A.E., *Actos de hostilidad del empleador contra el trabajador*, Lima, Tesis (bachiller), 1983, 81 p.
- SERRANO OLIVARES, R., *La movilidad geográfica transnacional*, La Ley, Madrid, 2000, 211 p., ISBN 8476959052.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J., “Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia”, *Derecho & Sociedad*, Año 14, n° 21, 2003, pp. 172-189.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J., “La modificación de condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano”, en: *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*, OIT, Lima, 2000, pp. 107-133, ISBN 9223120551.
- VALDERRAMA VALDERRAMA, L.R., “La movilidad geográfica del trabajador como potestad del empleador. Tratamiento doctrinal, legal y jurisprudencial”, *Soluciones Laborales*, Año 7, n° 78, junio 2014, pp. 13-18, ISSN 1996-3076.
- VALLE MUÑOZ, F.A., *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, 429 p., ISBN 8481880728.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1996, 189 p., ISBN 8481880353.
- VILELA ESPINOSA, A., *Actos de hostilidad*, 2da.ed., AELE, Lima, 2015, 86 p., ISBN 9789972653766.
- VITTERI GUEVARA, J.M., “Configuración de los actos de hostilidad en el centro de trabajo”, *Soluciones Laborales*, Año 9, n° 104, agosto 2016, pp. 105-114, ISSN 1996-3076.