

# Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta

---

**Jorge Toyama Miyagusuku**

Profesor Principal de la PUCP. Profesor en la U. Pacífico y UDEP.  
Contacto: [jtoyama@mafirma.com.pe](mailto:jtoyama@mafirma.com.pe)

## **SUMARIO**

*I. Poder de dirección del empleador y modificación de condiciones laborales. 1.1. La facultad del empleador de modificar las condiciones laborales. 1.2. Los actos de hostilidad. II. Reducción inmotivada de la categoría y cambios de funciones. III. Traslados del centro de trabajo. IV. Reducción de remuneraciones. V. A título de conclusiones.*

La regulación de la modificación de condiciones de trabajo (“*ius variandi*”) requiere de urgentes cambios como se puede desprender de las sentencias que se vienen emitiendo sobre el tema. Actualmente, existe un desequilibrio que genera situaciones que no deberían ser admitidas por el Derecho Laboral, ya sea porque no se protege adecuadamente al trabajador o porque no se reconoce las necesidades del empleador.

Además, existe una regulación genérica (como los alcances de las facultades del empleador, si cubren modificaciones radicales o solo las no esenciales), desigual (una regla general para las modificaciones y una especial para el tiempo de trabajo), con efectos diferentes (supuestos específicos que generan el despido indirecto y otros que solamente merecen un cese de hostilidad) y finalmente situaciones extremas que no tienen una regulación adecuada (por ejemplo un traslado de todo un centro de trabajo por causas objetivas y necesarias, y la tutela que puede tener una persona que tiene imposibilidad de trasladarse al nuevo centro laboral).

Como consecuencia de lo expresado, hay una serie de resoluciones judiciales —algunas contradictorias— que reconocen los derechos de trabajadores en algunos casos para ejercer el derecho de resistencia o reconocer una indemnización frente a la variación de condiciones laborales, o también las facultades del empleador para introducir cambios en la prestación de trabajo.

A través de la presente ponencia, que se presenta en el marco del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, queremos describir las situaciones normativas y las resoluciones laborales que ha venido emitiendo tanto la Corte Suprema de la República como el Tribunal Constitucional; todo ello, con el objetivo de provocar una “modificación” de la regulación sobre modificación de condiciones de trabajo en nuestro país.

Para ello, primero detallaremos sobre las facultades del empleador a nivel normativo y judicial; luego desarrollaremos los principales supuestos de cambios de condiciones de trabajo (funciones o categoría, lugar y remuneración). Finalmente, expondremos las principales conclusiones de la ponencia a título de una propuesta de reforma legislativa. Todo este análisis se realizará esencialmente a través de la jurisprudencia laboral.

## **I. PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES**

### **1.1. La facultad del empleador de modificar las condiciones laborales**

A diferencia de otros contratos de prestación de servicios, el contrato de trabajo genera un vínculo de subordinación entre el trabajador y el empleador a través del cual el primero se sujeta al poder de dirección del segundo. Dicho poder de dirección —y que en sede constitucional se sustenta en la libertad de empresa— permite al empleador organizar la prestación de servicios del trabajador. En tal sentido, el empleador tiene la facultad de dirigir el servicio, fiscalizar el cumplimiento de sus directivas, y sancionar al trabajador en caso de incumplimiento.

La facultad de introducir cambios de manera unilateral en una relación de trabajo —conocida también como *ius variandi*— está reconocida a cualquier empleador, debido a que ella se deriva del poder de dirección con el que cuenta éste. En efecto, en la medida que en un contrato de trabajo el trabajador se subordina a un empleador, éste otorga a aquél la facultad de dirigir su actividad. El atributo o poder conferido es de tal magnitud que, precisamente por ello, el empleador puede ordenar la actividad laboral para cumplir con las finalidades de su organización.

Naturalmente, la facultad del empleador no debe entenderse como un poder irrestricto o absoluto. En concordancia con ello, obsérvese el segundo párrafo del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, la LPCL), aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR:

*“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.”*

Nuestro ordenamiento hace expreso reconocimiento del derecho del empleador a introducir cambios en la forma y modo de la prestación laboral. Sin embargo, dicha facultad está sujeta a dos requisitos: que la variación se produzca dentro de criterios de razonabilidad y que la modificación responda a las necesidades del centro de trabajo.

Sobre este tema, el profesor Arce expone lo siguiente:

*“Esto es importante porque por muy secundaria, accesoria o no sustancial que sea la modificación de la condición, la voluntad del empresario debe regirse por márgenes desprovistos de toda arbitrariedad. Por ejemplo, un empresario no puede obligar a realizar labores distintas a un trabajador, aun cuando respete su categoría profesional, sólo por un capricho personal. (...) La razonabilidad de la decisión del empresario, entonces, debe respetar una causa objetiva, suficiente y coherente”<sup>1</sup>.*

Sobre el particular, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 3636-2010-CUSCO sostiene lo siguiente:

**“VIGÉSIMO SEXTO:** Adicionalmente, es pertinente señalar que el poder del empleador para modificar las condiciones de trabajo tiene límites, es decir, no es absoluto (...); en tal horizonte, se establece 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”.

<sup>1</sup> Arce Ortiz, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra, 2008, P. 456.

Así, todo empleador debe efectuar modificaciones de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta la razonabilidad, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad. Es decir, una causa justa, una motivación que justifique la variación de las condiciones de trabajo. De esta forma, el ejercicio válido del *ius variandi* —por ejemplo, el traslado de un centro de trabajo— depende de la existencia de razones objetivas que sustenten la decisión de modificar la forma o modalidad de la prestación de servicios.

En igual sentido, la Corte Suprema, al momento de dictar sentencia en el caso referido al Expediente No. 1861-2003 LIMA, señaló que:

*“Que, sobre el fondo de la controversia el artículo nueve del Decreto Supremo cero cero tres —noventa y siete— TR, establece que 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 labores, dentro de los criterios de razonabilidad teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la Empresa”.*

De esta manera, en nuestro sistema jurídico, contamos con un enunciado general que permite modificaciones unilaterales del empleador con la apreciación valorativa de elementos esenciales que solamente dependen de él (razonabilidad y las necesidades de la empresa), a diferencia del derecho civil donde se requiere como regla el acuerdo entre las partes. A este propósito, la Sentencia recaída en el Expediente No 3524-2005-AA el Tribunal Constitucional indicó:

*“Décimo: que, en ese orden de ideas se concluye que el empleador, en ejercicio del *ius variandi*, así como está facultado en precisar y concretar la posición del trabajador dentro de la empresa, está facultado también para variar esta posición mientras se mantenga vigente la relación laboral, en razón de las necesidades de la empresa, así como influir en cualquier momento sobre la relación jurídica existente, determinando variaciones a la forma y modalidades de prestación de servicios del trabajador”.*

Como se puede apreciar expresa y claramente en esta sentencia, es el empleador el encargado de “concretar la posición del trabajador y variar esta posición”, no se hace referencia a la posibilidad de que esa facultad sea otorgada al trabajador. La participación del trabajador en la decisión, estaría cubierta con la justificación razonable de la medida, en tanto se colige que el empleador no está tomando una decisión arbitraria y se encuentra dentro de los límites de la subordinación. Sin perjuicio de ello, el trabajador o el sindicato en representación, podrían cuestionar judicialmente el traslado, esto claro, luego de observar el cambio.

En el mismo sentido, la Casación N° 505-2010-Lima describe las facultades del empleador en el marco del respeto de los derechos fundamentales del trabajador:

*“Noveno: 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 respecto de los derechos fundamentales del trabajador”.

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia, en Casación Laboral N° 8283-2012-Callao, consideró que la posibilidad del empleador de modificar condiciones de trabajo está limitada no solo por los criterios de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo, sino también en virtud de los derechos fundamentales cuyo fundamento último es la dignidad de la persona.

Entonces, de lo analizado, podemos decir, que los límites ordinarios a la facultad de modificación o *ius variandi* del empleador sobre aspectos de la relación laboral tiene cuatro límites ordinarios: (i) los criterios de razonabilidad de la medida, (ii) las necesidades del centro de trabajo, (iii) que no califiquen como actos de hostilidad y (iv) el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

## 1.2. Los actos de hostilidad

Existe una limitación adicional en el ejercicio del *ius variandi* otorgado al empleador consistente en la configuración de un acto de hostilidad, ya sea que se trate de uno equiparable al despido o uno que no.

Así, las modificaciones al desarrollo de las prestaciones de trabajo no deberán calzar dentro de alguno de los supuestos señalados por el artículo 30 de la LPCL como acto de hostilidad equiparable al despido. El citado artículo menciona como tales a los siguientes supuestos:

“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 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, idioma, discapacidad o de cualquier índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad”.

En caso el empleador incurra en alguna de estas conductas, el trabajador podrá cuestionar éstas optando de manera excluyente por alguno de los siguientes mecanismos: (i) demandando el cese de los actos de hostilidad en sede judicial; o, (ii) dándose por despedido con derecho a la indemnización por despido arbitrario.

En ambos supuestos, el trabajador debe emplazar previamente y por escrito al empleador. Adicionalmente, sería posible que los trabajadores afectados o algún sindicato presenten una denuncia ante la SUNAFIL solicitando una actuación inspectiva para que, en caso se detecte un exceso en la facultad del empleador, se requiera al empleador para que cese su acto hostil y, en caso de resistencia, se emita un acta de infracción y se inicie un proceso sancionatorio.

Asimismo, de la regulación contenida en el artículo 30 de la LPCL se deriva la posibilidad de que se configuren actos de hostilidad que no resulten equiparables al despido. Estos actos no podrán ser objeto de ninguno de los dos mecanismos antes mencionados, siendo posible su cuestionamiento como un incumplimiento laboral en la vía judicial o en la vía administrativa. Cabe mencionar que la carga de probar el acto de hostilidad padecido corresponde al trabajador, conforme a lo establecido por el literal b) del artículo 23.3 de la Ley 29494, Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>2</sup>.

Una primera observación que surge de los actos de hostilidad se relaciona con el carácter cerrado de la lista de actos de hostilidad. Supuestos como el retraso en el cumplimiento de pago de remuneraciones, toda modificación del tiempo de trabajo (cambios de horarios, elevación de jornada, variación de día de descanso, etc.), etc. no aparecen en el electo de actos del empleador que configuran como supuestos de hostilidad. Ciertamente, estos actos pueden ser denunciados como incumplimiento general del empleador y se puede accionar el cese de la hostilidad, pero no dan lugar al despido indirecto (ruptura del contrato laboral por iniciativa del trabajador que genera el derecho a recibir la indemnización tarifada prevista para el despido arbitrario).

Si bien la afectación a la dignidad puede ser atendible, consideramos que no es suficiente como para recoger los supuestos excluidos que hemos mencionados. Podría ingresar supuestos que correspondan al contenido constitucionalmente protegido de la dignidad. Por ejemplo, de acuerdo a la Corte Suprema, si un empleador no asigna funciones a un trabajador, afecta la dignidad de este último e incurre en un acto de hostilidad debido a que crea un sentimiento de insatisfacción a nivel laboral que atenta el adecuado equilibrio emocional del trabajador al mantenerlo durante largos períodos de tiempo sin realizar labor alguna. Este criterio forma parte de la Casación Laboral N° 3034-2012-Lima.

---

<sup>2</sup> “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.”

Al respecto, en la Casación N° 16443-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial determinó que no todos los incumplimientos del empleador configuran actos de hostilidad, dado que el legislador ha considerado, al establecer una lista cerrada, que solo algunos incumplimientos del empleador pueden ser calificados como tal y dar origen a la extinción del contrato de trabajo.

En este caso, la Corte Suprema considera que los actos de hostilidad se producen en el momento en que el empleador incumple sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y ocasiona al trabajador algún perjuicio determinado y previsto en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que inclusive podría dar lugar a la extinción del vínculo laboral. La Corte Suprema precisó que el cambio de metas para el otorgamiento de comisiones no puede ser equiparable al no pago de remuneraciones que constituye un acto de hostilidad, por cuanto la comisión solo se genera cuando se da el supuesto de hecho previsto en la política de comisiones y, en este caso, las discrepancias radicaban en el porcentaje de las comisiones y en las modificaciones de las metas, y no en el ánimo del empleador de no querer pagar las comisiones de la demandante.

Un segundo tema que se desprende de la clasificación sobre actos de hostilidad se relaciona con la existencia de una intencionalidad del empleador, esto es, una modificación carente de razonabilidad y que no se ajusta a las necesidades de producción. En otras palabras, debe existir una intencionalidad del empleador para perjudicar al trabajador para que sea posible la extinción del vínculo laboral con derecho a la indemnización.

La Corte Suprema ha señalado, a este respecto, lo siguiente (Casación No. 624-2002-Lima):

“La hostilidad como acto del empleador puede tomar diversos matices, encontrándose la rebaja remunerativa y la baja de categoría como una muestra de ellos. Pero para calificarlos como hostiles, dichos actos deben carecer de motivación por parte del empleador. Es necesario tener presente que el empleador tiene entre sus atribuciones el poder de dirección del empleador y puede, atendiendo a la necesidad de la empresa, efectuar cambios en las condiciones y modalidades de trabajo, todo ello debidamente justificado. La necesidad de la empresa podría obligar al empleador a tomar medidas, como rebajar la remuneración y modificar la categoría del empleado, sin que estos signifiquen actos hostiles”.

En la misma línea, en otro caso, la Corte Suprema señaló la inexistencia de un acto de hostilidad (CAS. N° 3942-2015 TACNA):

“Si bien de las instrumentales que corre en fojas siete, ciento cincuenta y cuatro a novecientos dieciséis y mil doce a mil diecisiete, se advierte que la demandante ha cumplido las funciones como Asistente de Atención al Público y Especialista, así como Auxiliar Administrativo, cargos que no se encuentran dentro de la categoría de Técnico Administrativo II, también es cierto que en fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta y ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y uno, obran los Memorándums de la Corte Superior de Justicia

de Tacna dirigidos a la demandante, mediante los cuales se le comunica las funciones adicionales a su cargo que deberá cumplir para el adecuado funcionamiento de la Corte Superior de Justicia. Décimo Noveno: Siendo así, se verifica que la demandada en uso de su facultad del *ius variandi*, modificó las funciones que ostentaba la demandante en los contratos suscritos entre las partes, los mismos que se encuentran debidamente sustentados a través de los Memorándums citados precedentemente, situación que no genera la existencia de una simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, toda vez que dicho precepto se encuentra dentro del poder de dirección que ostenta el empleador, tal como se ha establecido en los párrafos anteriores; más aún, si la modificación de las funciones se encuentran dentro de los criterios de razonabilidad, y las labores no son diametralmente distintas, sino complementarias a las propias funciones que suple, teniendo en cuenta la finalidad de las labores de la demandada, pues el Poder Judicial tiene como fin la administración de justicia; lo que conlleva a establecer, la existencia de ponderación, dentro del contexto de un balance de razonabilidad entre las labores por las que se contrató y las labores adicionales que se le encomendó”.

Ahora bien, mediante la Casación 5491-2012-San Martín, la Corte Suprema ha señalado que el empleador puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo siempre que respete los límites siguientes: (i) la razonabilidad, es decir que la modificación no sea arbitraria; (ii) funcionalidad, lo cual implica que la modificación obedezca a un motivo atendible, y; (iii) la indemnidad del trabajador, lo cual exige que a este último no se le provoque menoscabo patrimonial o moral, o un perjuicio material que no le sea adecuadamente compensado. El último requisito fue advertido por la Corte Suprema para analizar la validez de una modificación de condiciones de trabajo. Llama la atención esta consideración judicial dado que “el perjuicio objetivo” que sufre un trabajador no aparece expresamente como un rasgo de la hostilidad. Lo clave, según las normas laborales citadas, es la intención del empleador de perjudicar al trabajador pero no el perjuicio que puede tener el trabajador ante un cambio.

La exigencia de una falta de perjuicio al trabajador es atendible pero no aparece en otras sentencias judiciales salvo para reconocer situaciones muy peculiares como el traslado a un trabajador con discapacidad física o a un trabajador cuyo familiar depende del trabajador. A modo de excepción, consideramos que este tema es relevante y debería merecer de un cambio legislativo.

## II. REDUCCIÓN INMOTIVADA DE LA CATEGORÍA Y CAMBIOS DE FUNCIONES

De las modificaciones de condiciones de trabajo, probablemente la que refleja más uniformidad en el tratamiento judicial es la rebaja de categoría. La rebaja inmotivada de la categoría de un trabajador constituye un acto de hostilidad equiparable al despido conforme con lo dispuesto en el artículo 30, literal b) de la LPCL. En este sentido, el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (en

adelante “DL N° 728”) prevé que la reducción de la categoría a la que se refiere la LPCL debe carecer de una motivación objetiva o legal.

Sin embargo, la ley no define lo que ha de entenderse por categoría, por lo surgen una serie de interrogantes sobre si la reducción incluiría todos los casos en los que exista una rebaja del nivel del cargo dentro del organigrama de la empresa, o si ello debe estar acompañado de un cambio drástico de funciones asignados a un puesto de categoría inferior.

Si la modificación solo ha sido de nomenclatura y responde a una justificación general o singular, no existe una rebaja de categoría. Pero si el cargo se mantiene con igual denominación, pero las funciones asignadas son sustituidas por otras totalmente distintas a las originalmente pactadas y de un rango inferior habría que revisar si hubo justificación objetiva para ello.

Veamos la facultad del empleador de modificar de manera general organizativa y estructuralmente su empresa. En general, la jurisprudencia ha reconocido los cambios generales. Así tenemos, la Casación No. 407-2002-Lima que resolvió:

*“(...) el empleador está facultado para introducir cambios (...) teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la Empresa; (...) toda Empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente; Quinto.- Que, en tal sentido, si bien es cierto, las Empresas están facultadas legalmente a introducir cambios o modificaciones en su organización y funcionamiento, también lo es que dichas facultades deben efectuarse dentro de los criterios de razonabilidad, como lo indican las normas antes acotadas”.*

Como se puede apreciar, en tanto la modificación organizacional y funcional esté debidamente motivada, esta es posible. Es decir, si en una empresa el puesto de “mensajero” ya no tiene contenido pues todas las comunicaciones con entidades públicas y privadas se canalizan a través de correos electrónicos, resultaría irrazonable sostener que dicho puesto siga existiendo. En ese sentido, cabrían varias posibilidades como: el cese de los trabajadores involucrados (ya sea uno o más), o la reubicación de los mismos en otro puesto con la debida capacitación, entre otros. Sobre este último punto volveremos más adelante.

Es así que, de acuerdo a lo desarrollado, no bastaría para motivar debidamente una movilidad funcional, un argumento netamente económico, por más relevante que este sea para la empresa, sino también se necesitaría acreditar la razonabilidad de la medida, por ejemplo, demostrando que el personal a movilizar está capacitado para cubrir los puestos, y que no se verá afectada la operatividad del área al que están siendo trasladados. Sobre este tema, tenemos la siguiente sentencia de la Corte Suprema (**Casación No 1932-98-Lima**):

*“La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivos, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de una motivación de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador”.*

En sentencia del 16 de abril de 2014, el Tribunal Constitucional emitió una sentencia muy controversial que abordó el tema. Se trató de la evaluación de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) de fecha 25 de noviembre de 2012 que unificó los regímenes previstos en la Ley N° 24029 y la Ley N° 29062. La nueva Ley estableció ocho (8) escalas para la carrera pública magisterial (anteriormente 5), dentro de las cuales ubicó de forma diferenciada a los profesores regidos por la Ley N° 24029 y los profesores que provenían de concurso público según la Ley N° 29062. De acuerdo con el nuevo sistema de escalas, los profesores del sector público regidos por la Ley N° 24029 comprendidos dentro de los niveles II al V fueron rebajados de nivel.

En este caso, el Tribunal Constitucional consideró que la restructuración total de la carrera magisterial se hizo sobre la base de criterios razonables y justificados tales como el mérito y la capacidad de los docentes y que la migración de los profesores de la Ley N° 24029 no supone una modificación de su actividad funcional como docente ni su desarrollo, sino sólo un cambio de su status laboral. De allí que se determine que una rebaja de categoría o nivel es válida en la medida que existan razones justificadas para ello.

En otro caso, luego de una restructuración del centro de trabajo, el trabajador pasó de laborar como mezclador a embolsador, ambos pertenecientes a la categoría de Ayudante de Planta. La Corte Suprema (Casación Laboral N° 8283-2012-CALLAO) consideró que en este caso no hubo rebaja de categoría pues, a pesar del cambio de puesto las labores realizadas, en ambos eran predominantemente manuales y no requieren especialización.

Adicionalmente la Corte tomó en cuenta que ambos puestos pertenecían a la misma categoría, así como el hecho que antes de la restructuración el trabajador había desempeñado indistintamente las labores de mezclador y embolsador, por lo que descartó que el cambio tuviera como motivo que el trabajador había sido elegido Secretario de Prensa del sindicato de la empresa.

La Corte Suprema de Justicia ha reconocido el poder de dirección del empleador y su facultad de modificar las condiciones de trabajo dentro de los límites de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. En este sentido, ha insistido que el *ius variandi* no es irrestricto, pues “no puede omitir considerar el límite que le viene impuesto desde la propia Constitución Política, esto es, el respeto por la dignidad del trabajador en tanto persona humana.”.

De esta forma considera que, “la dignidad del trabajador no se ve soslayada ante disposiciones abiertamente inconstitucionales, sino que también la transgresión puede darse a través de medidas que, por ejemplo, implique la reasignación de un trabajador a un puesto de trabajo que corresponda a una categoría profesional inferior para la que fue contratado”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Sentencia Casación 6961-2012 Junín del 22 de marzo del 2013 (fundamento 15)

En este orden de ideas, refiriéndose a la rebaja de categoría, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que para que se afecte la dignidad del trabajador con ocasión de una movilidad funcional vertical descendente éste debe ir unido a un menosprecio de la condición personal, como por ejemplo cuando se asignan labores de una categoría inferior, o si las labores no están de acuerdo con el puesto que desempeña o si no tienen utilidad práctica para la empresa<sup>4</sup>.

Ciertamente, en ocasiones, no solo estamos ante un acto de hostilidad sino ante hechos que han afectado el derecho a la libertad sindical. Así, en la sentencia recaída en el Expediente No 02318-2007-PA/TC en el que un trabajador miembro de la Junta Directiva del Sindicato es trasladado de Auxiliar del Departamento de Servicios Generales (labores de personal no calificado) a Auxiliar del Departamento de Créditos y Cobranzas (labores de personal calificado), el Tribunal Constitucional indicó:

*“(...) que la variación impugnada por el trabajador efectivamente lesionó su dignidad y carecía de justificación, toda vez que no resultaba de utilidad para los fines de la empresa colocar a una persona en un puesto para el cual no estaba debidamente capacitada”.*

*“(...) no se tuvieron criterios básicos de razonabilidad dado que se encargaron nuevas tareas al demandante, conforme consta en el Memorándum No 669-SGO-2005, de fecha 8 de junio de 2005, y en el Memorándum No 680-SGO-2005, de fecha 8 de junio de 2005, sin siquiera haberle enviado previamente la carta funcional en la cual estaban establecidas sus labores, la cual recién fue enviada mediante Memorándum No 685-SGO-2005, de fecha 10 de junio de 2005. Además, tales labores fueron encomendadas sin un tiempo razonable para su elaboración y sin tener en cuenta que el trabajador recién se había incorporado a su nuevo puesto de trabajo y requería de un plazo razonable para la adaptación a sus nuevas funciones”.*

Asimismo, tenemos la Sentencia recaída en el Expediente No 8330-2006-PA/TC en el que un dirigente sindical fue degradado de categoría de Técnico Administrativo a Conserje de la Dirección de Mantenimiento:

*“De los hechos expuestos se concluye que las medidas adoptadas por el empleador resultan irrazonables, por cuanto los traslados sucesivos, la rebaja de categoría sin justificación alguna y sin amparo legal, así como la clausura del centro de labores en el contexto de una negociación colectiva resultan actos violatorios que atentan contra la libertad sindical”.*

De lo reseñado en estas sentencias, queda claro, que la movilización de un trabajador de un puesto a otro, de una categoría a otra o, simplemente, cambiarle de funciones, se requiere una serie de requisitos adicionales respecto de características personales de los trabajadores; más aún si el cambio reduce de categoría

<sup>4</sup> Sentencia Casación 6961-2012 Junín del 22 de marzo del 2013 (fundamento 21). En igual sentido Casación Laboral N° 8283-2012-Callao del 26 de abril de 2013.

al trabajador. Estos requisitos serían: (i) pactar en el contrato de trabajo la posibilidad que ante motivos razonables y objetivos el trabajador pueda ser trasladado funcionalmente, (ii) un aviso previo respecto de las nuevas labores a desempeñar, (iii) capacitación previa al trabajador en sus nuevas funciones, (iv) un plazo de adaptación al nuevo puesto de trabajo y (v) mantenimiento del nivel de operatividad de la empresa.

Conforme con lo anterior, podríamos decir que, si la rebaja de categoría está motivada en criterios objetivos, razonables, proporcionales y existe una justificación legítima, la misma sería válida aun cuando cause perjuicios al trabajador, siempre que no vulnere los derechos constitucionales del trabajador.

### III. TRASLADOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Seguidamente abordaremos el traslado de centro de trabajo que tiene casos tratados en sede judicial interesantes, y donde se aprecia con más insistencia las referencias a los perjuicios que sufre el trabajador como una limitación a la facultad del empleador. De acuerdo con lo previsto en el inciso c) del artículo 30 de la LPCL se considera un acto de hostilidad equiparable al despido, el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquél en el que habitualmente presta sus servicios con el propósito de causarle un perjuicio. Por su parte, el artículo 50 del Reglamento de la LPCL ratifica que debe existir un deliberado propósito de ocasionarle un perjuicio al trabajador para que el traslado sea considerado como un acto de hostilidad<sup>5</sup>.

Como se puede apreciar, una decisión de traslado sólo calificará como acto de hostilidad equiparable al despido si (i) implica una movilización geográfica (no están comprendidos los traslados dentro de un mismo centro de trabajo) y (ii) tiene el deliberado propósito de perjudicar al trabajador.

Sobre el particular, la jurisprudencia, de manera general, ha entendido que el traslado es válido en la medida que esté justificado en criterios de razonabilidad y en las necesidades del empleador, así como se garanticen los medios adecuados para la movilización del trabajador, su familia y sus enseres. De allí que, para constituirse un acto de hostilidad es necesario demostrar que el empleador ha tenido el propósito o la intención de perjudicar al trabajador con el traslado. En efecto, no se trata que el traslado perjudique al trabajador, sino que el empleador tenga el propósito deliberado de hacerle daño.

Un primer supuesto es la variación pactada contractualmente. En la Sentencia recaída en el Expediente No 593-2009-PA/TC negó que se haya realizado un acto de hostilidad con un trabajador que fue trasladado geográficamente por haber pactado dicha posibilidad en su contrato de trabajo:

---

<sup>5</sup> Artículo 50: “El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”.

“(…) en el caso de autos, existía renuencia del demandante al cumplimiento de los deberes de la relación laboral, toda vez que en el contrato de trabajo suscrito con el empleador se había establecido expresamente la posibilidad de que el demandante sea cambiado de localidad en cualquier momento por necesidad del servicio”.

Sobre los traslados en general, la Corte Suprema (Casación 298-99-Lima) calificó como acto de hostilidad el traslado de un trabajador desde Lima hacia Cusco, y luego Piura, porque el mismo importó un cambio sustancial en las condiciones existentes al momento de la celebración del contrato de trabajo y el empleador no pudo acreditar la existencia de la causa objetiva que había invocado para justificarlo (la disminución de los recursos humanos en Cusco y Piura con motivo del Fenómeno del Niño). Lo interesante de este pronunciamiento es que centra el análisis de la validez del traslado en el respeto del límite de la razonabilidad, por lo que no exige la acreditación del propósito deliberado del empleador de ocasionar un perjuicio.

En otro caso, la Sala Laboral (Expediente 3584-2005, Primera Sala Laboral de Lima) como válido el traslado de un trabajador desde el Cercado de Lima hacia Miraflores, y luego a San Luis, porque el trabajador no pudo acreditar que la decisión del empleador tenía el propósito deliberado de causarle un perjuicio. Lo interesante de este pronunciamiento es que, a diferencia del anterior reseñado previamente, no analiza la razonabilidad de la medida (sólo alude al *ius variandi* del empleador) y se limita a descartar la configuración del acto de hostilidad invocado por la falta de acreditación de uno de sus elementos constitutivos.

En otro proceso, se validó el traslado basado en la facultad de dirección del empleador. El Tribunal Constitucional (Expediente No. 593-2009-PA/TC) calificó como válido el despido de un trabajador por la comisión de una falta grave consistente en haberse negado a ser trasladado de Lima a Chiclayo y Apurímac. En el Fundamento 4 de la sentencia, el Tribunal Constitucional señala expresamente que “*la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar al trabajador; no obstante lo cual le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe; es decir, sin la intención de ocasionarle un perjuicio, de tal suerte que solo en el caso de que el traslado del trabajador haya estado motivado por un afán de perjudicarlo, el mismo será contrario a Ley*”.

Otro supuesto de traslado validado por la Corte Suprema. En este caso, la Corte Suprema (Casación 505-2010-Lima) calificó como válido el traslado de un trabajador desde Lima hacia Huánuco, porque el empleador acreditó que: (i) el traslado del demandante se produjo en el marco de una política general de descentralización de la institución (Contraloría General de la República); (ii) el traslado no ha implicado un perjuicio en el cargo, categoría y remuneración del trabajador, el cual incluso fue promovido a propósito de su implementación; y, (iii) la decisión de traslado fue postergada para que el demandante pueda concluir los estudios de maestría que venía cursando.

En este pronunciamiento se señala que el trabajador no tiene que acreditar de manera exhaustiva el “propósito de ocasionar perjuicio”, bastando el ofrecimiento de indicios y medios probatorios que permitan advertir que el ejercicio del *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad<sup>6</sup>. Esto quiere decir que, para defender la validez de una decisión de traslado, el empleador tendrá que acreditar que la misma se sustentó en criterios objetivos y razonables, no bastando la invocación del argumento de la carga de la prueba del trabajador respecto del “propósito de ocasionar perjuicio”.

Ahora bien, con el tiempo la jurisprudencia ha venido restringiendo el traslado de los trabajadores procurando una mayor protección a favor de los trabajadores. De esta forma ha admitido que la prueba del propósito del empleador de causar el perjuicio se constituya a través de indicios y no de plena prueba. En ocasiones, ha cuestionado el traslado aun sin pruebas de que el empleador haya tenido la intención de perjudicar al trabajador, fundado en que la medida afecta los derechos constitucionales de éste.

En un caso discutido ante el Tribunal Constitucional (sentencia del 13 de julio de 2015 expediente N° 05999-2013-PA/TC) el trabajador alegó que padecía una enfermedad que le impedía trasladarse a climas fríos porque podría generarse un daño a su capacidad funcional. En esta oportunidad el Tribunal Constitucional consideró, además del hecho que disponía de una vía ordinaria laboral para su reclamo, que no había acreditado en autos que la ciudad a la cual sería trasladado tenga un clima frío que perjudique su salud. Si bien el Tribunal no falló a favor del trabajador, dejó entrever que se puede cuestionar el traslado si se demuestra que las condiciones del nuevo centro de trabajo perjudican la salud del trabajador.

En términos similares, la Casación Laboral N° 2456-2014 LIMA, publicada en El Peruano el 30 de marzo de 2016, se dispuso que a pesar que el contrato de trabajo preveía la posibilidad del traslado, éste era ilegal, por cuanto afectaba los derechos de la trabajadora como madre y los de su menor hija. Se trataba del caso de una trabajadora que recién había dado a luz y su empleador había decidido trasladarla a Lambayeque con fundamento en que el contrato de trabajo preveía la posibilidad de trasladarla a otra ciudad.

Sobre el particular, la ley es clara al disponer que debe existir un deliberado propósito de ocasionarle un perjuicio al trabajador para que el traslado sea considerado como un acto de hostilidad. No obstante, de acuerdo con los criterios anteriormente mencionados ante determinadas circunstancias excepcionales en los que se vean afectados derechos constitucionales del trabajador, aunque el traslado

---

<sup>6</sup> La Corte Suprema de Justicia sostuvo que si bien las exigencias legales “no suponen una acreditación exhaustiva del propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”, ello “se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario, haciendo un uso abusivo del mismo, menoscaban y denigran los derechos fundamentales del trabajador”.

no constituya un acto de hostilidad equiparable al despido, sería inconstitucional y no podría ejecutarse.

Finalmente, un supuesto excepcional es el fuero sindical. En el caso de trabajadores que pertenecen al fuero sindical, en el caso de traslados geográficos, hay dos posibilidades de que sea válido: (i) cuando hay una motivación debida o (ii) cuando el trabajador da su consentimiento. Este tema es tratado, por ejemplo, en la Sentencia recaída en el Expediente No 2318-2007-PA/TC:

*“En consecuencia se ha producido una lesión del fuero sindical del demandante al haberse dispuesto, a contramano de lo establecido por los artículos 30° y 31° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su traslado a otro departamento de la empresa sin haber mediado previamente su consentimiento ni la expresión de la causa que justifique debidamente tal medida”.*

El consentimiento, podría ser entendido en cierta forma como una elección, pues de no haber motivo razonable de traslado, podría solicitarse el consentimiento del trabajador (dirigente sindical) y si este no acepta, y hay más puestos disponibles de traslados, podría ofrecérsele otro y darse una elección.

En la misma línea, el Tribunal Constitucional (Expediente No. 8330-2006-PA/TC) calificó como antisindical el traslado sucesivo de un dirigente sindical a diversos centros de trabajo dentro de Lima Metropolitana, porque este vino acompañado de una reducción injustificada de su categoría, así como de la clausura previa de su centro de trabajo original en el contexto de una negociación colectiva.

A criterio del Tribunal Constitucional, en este caso se configuró una extralimitación del poder de dirección del empleador, ya que no se respetó el límite de la razonabilidad ni se invocaron causas que justifiquen las medidas adoptadas.

Como hemos apreciado, a nivel normativo, se admiten los traslados de personal en tanto sean decisiones razonables y que respondan a las necesidades del centro de trabajo, salvo en aquellos casos en que el traslado califique como un acto de hostilidad por realizarse con ánimo de generar un perjuicio al trabajador u obstaculizar su actividad sindical.

A nivel jurisprudencial, sin embargo, no existe uniformidad respecto a cuándo el traslado del trabajador califica como una decisión legítima y cuándo constituye una afectación a algún derecho del trabajador. Lo expresado por la jurisprudencia podría resumirse en lo siguiente:

- Que la decisión de traslado responde a una necesidad real del negocio. Esto implica almacenar los antecedentes por los cuales el empleador opta por disponer que un trabajador que presta servicios en una localidad sea asignado a otra localidad.
- Que la decisión de traslado se adopta de manera razonable y proporcional. Esto implica que el empleador pueda demostrar que no existían medidas alternativas y menos gravosas que la decisión de traslado, y que la decisión de trasladar al trabajador se complementa con medidas compensatorias que reduzcan el impacto negativo que puede generar el traslado (por ejemplo,

anticipación razonable en la comunicación de la medida, asunción de gastos del traslado para el trabajador y familiares, otras).

- Que la decisión de traslado no busca generar perjuicios a otros derechos del trabajador (por ejemplo, derecho a la educación, salud, familia). Consideramos que este elemento puede resultar gravitante al evaluar una decisión de traslado, especialmente en aquellos casos en los que el empleador haya tenido conocimiento previo de la situación particular del trabajador (por ejemplo, trabajadores cursando estudios universitarios, o realizando algún tratamiento de salud, o que se encuentran en situación familiar particular).

#### IV. REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES

Ante una situación de necesidad o caso fortuito, una reorganización de la estructura de ingresos, una variación de remuneración fija a variable, etc. ¿es válida la reducción de remuneraciones?

Cuando existe un acuerdo expreso entre las partes, es posible que se convenga una deducción de las remuneraciones recibidas siempre que la rebaja no afecte el pasado, el nuevo ingreso no sea por debajo de los mínimos legales y el acuerdo responda a una decisión voluntaria del trabajador. De allí que, no proceda la rebaja remunerativa cuando la reducción provenga de la sola decisión del empleador (unilateral), el salario resultante sea menor que el mínimo legal, exista una aplicación retroactiva o la aceptación del trabajador se derivó de una presión o intimidación.

Así las cosas, cuando el trabajador y el empleador se ponen de acuerdo sobre una variación de los ingresos (ya sea reduciendo su cuantía o introduciendo elementos variables y/o aleatorios), nos encontramos ante actos que no afectan al principio de irrenunciabilidad de derechos (porque no se afectan mínimos legales: los nuevos ingresos son iguales o superiores al mínimo vital) ni los derechos adquiridos del trabajador (pues existe un acuerdo entre las partes y no hay retroactividad) ni hay actos de hostilidad (porque hay aceptación del trabajador).

En la línea descrita, el Tribunal Constitucional (TC) ha destacado la validez de los acuerdos de reducción de remuneraciones por así establecerlo una norma antigua, la Ley No. 9463 (Exp. No. 009-2004-AA/TC). Sin embargo, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (CSR), ha indicado, en una sentencia que ha tenido votos discrepantes, que la Ley No. 9463 no se encuentra vigente porque fue derogada tácticamente por la Constitución de 1979 al “*proteger de manera adecuada los derechos laborales de los trabajadores*”. Así, se aprecia una disparidad de criterios entre los más altos órganos de interpretación legal en el Perú.

De un lado, pensamos que los criterios del TC deberían preferirse porque es el máximo intérprete de la Constitución de acuerdo a diversas normas. De otro lado, aun cuando no exista una ley expresa que avale una rebaja salarial, estimamos que, cuando existe una aceptación voluntaria y expresa del trabajador, debería

avalarse esta situación tal como ocurre con una variación del lugar del trabajo o de las funciones desarrolladas por el trabajador. Inclusive, si bien la rebaja de remuneraciones tiene su natural supuesto aplicativo ante una grave situación financiera de la empresa, nada obsta para que se aplique en cualquier caso siempre que se aprecie un elemento muy importante: la voluntad del trabajador.

La reducción de la remuneración es un acto jurídico válido en el desenvolvimiento de la relación laboral, cuando existe acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador. En ningún caso debe obedecer a la voluntad unilateral o arbitraria de este último y se materializa a través de un convenio escrito.

Aunque a primera impresión pareciera que por el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales ni siquiera el propio trabajador podría autorizar la reducción de su salario o de sus ingresos, existen dos dispositivos legales vigentes que sí permiten dicha reducción cuando el trabajador interviene y la aprueba expresamente. Así:

- a) La Ley N° 9463, que mantiene su vigencia pese a ser una norma de larga data, autoriza la reducción de la remuneración cuando es aceptada por el trabajador.
- b) El literal b) del artículo 30 de la LPCL sanciona como un acto de hostilidad equiparable al despido arbitrario, la reducción inmotivada de la remuneración.

Se entiende inmotivada aquella reducción que es dispuesta unilateralmente por el empleador, que carece de motivación objetiva o legal.

Si se interpreta este dispositivo en sentido contrario y en concordancia con la Ley N° 9463, se entiende que la reducción que no sea inmotivada (léase, autorizada por el trabajador) no está prohibida, pues sino el legislador no habría tenido la necesidad de resaltar que (sólo) las reducciones inmotivadas son sancionadas sino que se hubiera referido a “todo tipo de reducción de remuneración” o simplemente a “la reducción de remuneración”.

Sin perjuicio de ello, existen numerosos fallos del Tribunal Constitucional que ya han señalado que la reducción del salario autorizada por el trabajador no colisiona con las disposiciones constitucionales, así como también existen criterios del Poder Judicial (Corte Suprema) que también han admitido la reducción de sueldo cuando el trabajador lo autoriza expresamente y no obedece a un acto unilateral del empleador.

Sobre lo último, en la sentencia emitida en la Casación N° 9072-2014-Amazonas, la Corte Suprema ha señalado que, para que se configure el acto de hostilidad, el empleador no solo debe haber incumplido con su obligación de mantener invariable la remuneración sino que, además, el acto por el cual reduce el salario debe revestir gravedad y continuidad, y debe perjudicar sobremanera al trabajador. De lo contrario, se deduce de la posición de la Corte, habrá incumplimiento del empleador aunque no se configure el acto de hostilidad equiparable al despido arbitrario.

Es decir, no es que con esta última sentencia el empleador ha quedado facultado a reducir unilateralmente la remuneración de su personal sino que, para que se configure el acto de hostilidad, deben presentarse los tres requisitos enumerados por la Corte Suprema: gravedad, continuidad y perjuicio desmedido al trabajador. De no presentarse, si bien es cierto que no se configurará el acto de hostilidad, igualmente habrá incumplimiento por parte del empleador de su obligación de respetar las condiciones del contrato de trabajo. Entendemos esto porque la sentencia en comentario no podría contradecir las disposiciones legales antes reseñadas; de hecho, se sostiene en ellas<sup>7</sup>.

Volviendo a la irrenunciabilidad de la remuneración, a nuestro entender el acto voluntario por el cual un trabajador aprueba que se le reduzca el salario no vulnera su carácter irrenunciable ya que, si acepta percibir un salario menor del que venía percibiendo, el trabajador no se está desprendiendo o renunciando a sus ingresos: sus labores seguirán siendo retribuidas aunque ahora de modo diferente.

Además de ello, si con la reducción no se le abonará una suma inferior a la remuneración mínima vital (RMV) entonces tampoco hay norma imperativa que se esté vulnerando. A nuestro entender, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales sí se vulneraría en caso el trabajador no perciba suma alguna por sus servicios o, si la percibe, ésta es inferior a la RMV y no sea un trabajador *part time*; en todos los demás casos que lo autorice el trabajador no se afectará el principio constitucional de irrenunciabilidad de la remuneración.

Sostener que por el principio de irrenunciabilidad no se puede acordar la reducción de sueldos sería algo irreal pues muchas veces los empleadores, con participación de sus trabajadores, deben suscribir este tipo de acuerdos para preservar la continuidad del negocio en la medida que les resulta imposible continuar abonando remuneraciones elevadas. Puede tratarse de una herramienta que busque preservar la fuente de trabajo.

Por lo general, debe existir una razón objetiva para reducir los salarios, por ejemplo, cuando la situación financiera de la empresa exija adoptar medidas que disminuyan sus costos u otra situación análoga. Así, por ejemplo, en el marco de un cese colectivo como medida que impida el cese de personal de conformidad con el artículo 48 de la LPCL. Sostener que por el principio de irrenunciabilidad no se puede acordar la reducción de sueldos sería algo irreal pues muchas veces los empleadores, con participación de sus trabajadores, deben suscribir este tipo de acuerdos para preservar la continuidad del negocio en la medida que les resulta imposible continuar abonando remuneraciones elevadas. Puede tratarse de una herramienta que busque preservar la fuente de trabajo. Sin embargo, subrayamos que también se requiere la autorización de los trabajadores.

Finalmente, una sentencia de la Corte Suprema nos llamó la atención. En la Casación No. 489-2015-Lima, se indicó que la “*reducción de la remuneración en el*

---

<sup>7</sup> Entre otros, en el sexto considerando de la sentencia referida.

contexto de la Ley N° 9463, puede ser consensuada y no consensuada, requiriéndose para el primer supuesto la aceptación del trabajador mientras que para el segundo supuesto, la existencia de causa objetiva que de modo excepcional y razonable justifique la medida”. En concreto, la Corte Suprema indica sobre la reducción de sueldo no consensuada:

*“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 a 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 decisión 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”.*

A nuestro entender, aun cuando nos encontremos ante una medida excepcional y temporal (como la crisis económica), se requiere de un acuerdo entre las partes. Si el empleador unilateralmente reduce la remuneración, no estaremos ante una causal de hostilidad en los términos de la LPCL (es decir donde se puede optar por el cese de hostilidad o la indemnización por despido indirecto), pero nos encontraremos ante un incumplimiento contractual, una afectación al principio de condición más beneficiosa que debería merecer tutela jurídica (esto es, se puede demandar incumplimiento de obligaciones laborales que importa un cese de hostilidad).

De lo expresado, y salvo algunas sentencias aisladas, podríamos concluir lo siguiente sobre este tema:

- a) Si la reducción de remuneraciones se realiza por acuerdo entre el empleador y el trabajador será un acto jurídico válido y surtirá todos sus efectos legales.

No se configurará el acto de hostilidad a que se refiere el literal b) del artículo 30 de la LPCL.

- b) Si, por el contrario, la reducción salarial se realiza por decisión unilateral del empleador, se habrá configurado la reducción inmotivada a que se refiere el literal b) del artículo 30 de la LPCL y, consecuentemente, el acto de hostilidad equiparable al despido arbitrario.

El trabajador podrá darse por despedido e iniciar acciones contra la Empresa a fin de que se le abone la indemnización por despido arbitrario como si hubiera sido cesado intempestivamente.

- c) Si el empleador tiene una razón objetiva para reducir el salario igualmente deberá existir aceptación por parte del trabajador, aun cuando pueda demostrar la existencia de esa causa. De hacerlo sin autorización, según nueva posición de la Corte Suprema, no se configurará el acto de

hostilidad pero sí incumplimiento por parte del empleador, por lo que igualmente tendrá que regularizar los salarios diminutos.

A nuestro modo de ver, no se requerirá de acuerdo con el trabajador para reducir el salario si acaso éste, o una porción de éste, estaba sujeto al cumplimiento de una condición o el mantenimiento de una situación, para su percepción. Por ejemplo, si el trabajador accede a un puesto de confianza —o, en general a un puesto superior sin que necesariamente sea de confianza— y con ello se le incrementa el salario o se le abona un complemento salarial, el empleador podrá interrumpir automáticamente el pago del incremento y/o complemento si el trabajador retorna a su puesto de origen, siempre que así haya sido establecido desde un primer momento.

## V. A TÍTULO DE CONCLUSIONES

De lo revisado en la jurisprudencia laboral, consideramos necesario un cambio de la regulación sobre la modificación de condiciones de trabajo. La regulación propuesta podría tener el siguiente contenido:

1. El reconocimiento de la facultad del empleador para modificar las condiciones de trabajo siempre que se ejerza en forma razonable y justificando las necesidades de la empresa.
2. Los límites a la modificación unilateral deben estar dados por no solo por la ausencia de una justificación del empleador sino el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.
3. Se debería contar con una regulación uniforme sobre las modificaciones de condiciones de trabajo (que incluya cualquier variación que afecte o incida en la prestación laboral) y ella debería prever una notificación previa y con la posibilidad de sostener reuniones para tratar de encontrar medidas que eviten o generen el menor perjuicio al trabajador.
4. En casos donde exista una afectación grave al trabajador pero, a su vez, exista una razón justificada del empleador, se debería permitir el término del contrato de trabajo con indemnización a favor del trabajador. Piénsese en un cierre de planta que genere la necesidad de traslado; en este caso, se debería otorgar la posibilidad al trabajador de optar por el término indemnizado de la relación laboral aun cuando no exista una intención de perjudicar al trabajador.
5. Los supuestos de hostilidad no deberían limitarse. Debería existir un listado abierto sobre los casos de hostilidad.
6. Un pleno jurisdiccional sobre el tratamiento de la modificación de condiciones de trabajo y los supuestos de hostilidad debería estar en la agenda del Poder Judicial para unificar criterios.