

---

# *Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia*

**Jorge Toyama Miyagusuku**

*Profesor Universitario. Socio de Miranda & Amado Abogados.  
Miembro de la Comisión Consultiva del Ministerio de Trabajo.*

A través del presente trabajo, analizaremos un aspecto dinámico típico de la relación laboral, la potestad del empleador para efectuar modificaciones sustanciales o no sustanciales de las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano, así como los alcances del deber de obediencia del trabajador ante tales variaciones.

Como veremos, sobre este tema, poco se ha regulado en nuestro sistema jurídico. Las disposiciones son aisladas, contradictorias y con un sesgo de desregulación que permiten la adecuación del empleador a las circunstancias esencialmente económicas que requieren de una modificación de la prestación laboral. En la actual coyuntura, caracterizada por constantes variaciones, fusiones, adecuaciones y reestructuraciones empresariales derivadas de la oscilante economía, las posibilidades que un sistema jurídico confiere al empleador para que éste pueda introducir modificaciones y variaciones, no solamente no esenciales, sino las esenciales y radicales de las condiciones de trabajo es un tema de necesario análisis.

## **1. Las modificaciones de las condiciones de trabajo: la necesidad de una regulación en el sistema peruano.**

De los diversos aspectos no regulados –o poco reglamentados– que se aprecia en la legislación peruana, el tema de la modificación de las condiciones de trabajo por el empleador es, como se mencionó, uno de los que requiere de regulación.

El contrato de trabajo, al ser de ejecución continuada y tener vocación de permanencia, está propenso a sufrir una serie de modificaciones por iniciativa del empleador.

Todo empleador, en virtud del poder de dirección, puede introducir modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo. A esta potestad concreta se le denomina *ius variandi*. Empero, las modificaciones sustanciales de la relación laboral, salvo norma expresa facultativa o procedimiento administrativo o judicial, en principio, no suelen ser reguladas vía un procedimiento determinado y previo a la implementación de las variaciones.

Dentro de las modificaciones sustanciales, siguiendo lo expuesto por la doctrina española y latinoamericana, se encuentran todas aquellas que alteran los aspectos fundamentales de la relación laboral, de tal forma que pasan a ser otros distintos de modo notorio y evidente. Ciertamente, no es posible elaborar una lista que diferencie claramente las modificaciones que califican como esenciales o sustanciales de las que no ingresan en esta categoría y son pasibles de una actuación unilateral del empleador. Existen materias –como la elevación de la jornada laboral– que no podrían ser modificadas unilateralmente por el empleador y ciertos aspectos de la movilidad funcional que ingresan dentro del *ius variandi*.

Actualmente, no existe –salvo lo previsto para la modificación de la jornada y horario de trabajo<sup>1</sup>– un procedimiento o norma alguna que permita al empleador modificar, sustancialmente, cualquier condición de trabajo. La Ley de Facultades del Empleador, Ley No. 25921, norma que permitía modificaciones esenciales de trabajo, fue derogada en el mes de julio de 1995 por la Ley No. 26513, hoy Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR. Por su parte, en el tema de las modificaciones no esenciales, lo expuesto en las normas legales es deficiente.

---

<sup>1</sup> El Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo No. 007-2002-TR, prevé un procedimiento especial para la modificación de jornadas, horarios y turnos que importan una participación previa de los trabajadores y un control posterior del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



En tal sentido, la potestad del empleador se encontraría limitada debido a que no está legalmente prevista, de manera general, la posibilidad de modificar, unilateralmente, ciertas condiciones de trabajo en forma sustancial ni establecido un procedimiento para ello. Por otro lado, el trabajador también se vería afectado ante la falta de regulación adecuada que, finalmente, ocasiona una situación de indefensión. A título de ejemplo: ¿cómo modificar una condición de trabajo que proviene de un convenio colectivo?, ¿de qué forma el empleador puede suspender la relación laboral por causales distintas de la fuerza mayor o el caso fortuito?. Estas interrogantes no cuentan con respuestas en las normas laborales en nuestro sistema jurídico.

El artículo 9 de la LPCL señala 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 las labores dentro de los criterios de la razonabilidad y las necesidades de la empresa. Para algunos, en este precepto se encontraría la respuesta a las interrogantes planteadas.

Sin embargo, el artículo mencionado no brinda plena respuesta a estas preguntas. Si nos amparamos en la fórmula amplia en la cual está redactada, la disposición citada no comprende, por ejemplo, la modificación de condiciones que se originan en un convenio colectivo – un acto normativo no puede ser desplazado por el empleador- ni la implementación de una suspensión perfecta de labores –es decir, cesación temporal de labores sin pago de remuneraciones-.

Si bien la LPCL permite, en los procedimientos de reducción de personal por causas objetivas, la rebaja de remuneraciones, suspensión de labores y modificación de convenios colectivos, ello sólo podría ocurrir en situaciones extraordinarias que se configuran cuando: i) nos encontramos ante un procedimiento de reducción de personal previsto en la LPCL siempre que hubiera aceptación de los trabajadores y, ii) existe un acuerdo entre las partes laborales para que operen tales modificaciones.

Por otro lado, el artículo 9 de la LPCL 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.

Lo expuesto resalta la trascendencia de regular, en forma integral y orgánica, las facultades del empleador para modificar sustancial o radicalmente las condiciones de trabajo. Al no existir procedimiento, solamente habría que tener en cuenta la actuación unilateral del empleador y el cuestionamiento judicial del trabajador y, en el respectivo proceso judicial laboral, se determinaría la validez o no de la modificación operada<sup>2</sup>.

No hace falta efectuar una apreciación exhaustiva para determinar, en un análisis de costo-beneficio, la necesidad de establecer reglas y procedimientos que delimiten los casos donde existe una modificación sustancial o no y si fuera sustancial, las pautas que debe observar el empleador para que pueda efectuar modificaciones a las condiciones de trabajo. Esta falta de regulación, aunque resulte contradictoria, termina por convertirse en un elemento de rigidez en la regulación de las modificaciones de las condiciones de trabajo (SALA FRANCO 1987, p. 85). Además, no olvidemos que una de las funciones del Derecho del Trabajo es la canalización del conflicto suscitado en las relaciones de producción y su principal efecto es la conservación y fortalecimiento del modelo social y económico vigente (MONEREO PEREZ, 1996, pp. 16 y ss); entonces, la falta de regulación adecuada genera, en última instancia, un mayor conflicto laboral.

Desafortunadamente, en nuestro país, como en muchos otros temas, las modificaciones de las condiciones de trabajo que son introducidas por el empleador no fueron debidamente tratadas ni reguladas, de tal manera que se emitieron normas de manera inorgánica, asistemática y contradictoria buscando una probable flexibilidad en el mercado laboral pero que, al no contar con un adecuado soporte ideológico –como en otros países latinoamericanos- (BRONSTEIN 1997, p. 26), no redundan en una mejora en los niveles de empleo ni en los índices de productividad.

## 2. El poder de dirección en el ordenamiento peruano.

De las manifestaciones del poder de dirección nos interesa el de dirección propiamente dicho y,

2 El Proyecto de Ley General de Trabajo, cuyo texto se viene discutiendo actualmente en el Consejo Nacional del Trabajo, prevé procedimientos especiales para la modificación de condiciones de trabajo. De un lado, se regula un procedimiento (artículos 104 y siguientes) para la modificación del lugar del trabajo (con control administrativo); de otro, se prevé un procedimiento general (artículo 108) para la modificación sustancial de condiciones de trabajo sobre la base del número de personal afectado (si es colectivo, el procedimiento es administrativo; en cambio, si es individual, el control es judicial); y, finalmente, para las modificaciones de la jornada y horario, se plantea un procedimiento previo de consulta con los trabajadores y un mecanismo de control posterior administrativo (artículo 235).

concretamente, la facultad del empleador para modificar, sustancialmente o no, las condiciones de trabajo. Empero, para apreciar los alcances de la facultad del empleador para modificar las condiciones de trabajo es indispensable dedicar algunas líneas al poder de dirección del empleador.

## 2.1. Marco conceptual.

Resulta difícil encontrar una definición completa y adecuada sobre los alcances del poder de dirección del empleador en el seno de la relación laboral. De las muchas que se han elaborado, particularmente, nos atrae la siguiente definición de LUQUE PARRA (1999, p. 30): el poder de dirección es *“un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”*.

De esta forma, a partir de la libertad de empresa – reconocida a nivel constitucional-, el empleador cuenta con facultades que le permiten regular, reglamentar, dirigir, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen contraerse en derechos adquiridos por los trabajadores o prohibiciones establecidas en normas legales. En otras palabras, por el poder de dirección el empleador puede definir, en buena medida, el modo, la forma y el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores.

El contrato de trabajo, dada la relación de la ajénidad que lo caracteriza, supone que el trabajador presta servicios subordinados –entiéndase de carácter jurídico- por cuenta ajena (BARBAGELATA 1999, p. 165). En función a ello, el empleador tiene la facultad de dirección en el seno de la empresa sobre la prestación de servicios del trabajador.

Podemos referirnos a tres características generales sobre el poder de dirección del empleador. Por un lado, el poder de dirección es indelegable, es decir, *intuitu personae*. El único caso regulado normativamente sobre una delegación sería el previsto para los mecanismos de intermediación laboral – cooperativas de trabajadores y empresas de servicios

especiales o “services”- ya que la empresa usuaria en la práctica ejerce el poder de dirección.

En segundo lugar, el poder de dirección es complejo. Dependiendo de un sinnúmero de factores relacionados con la empresa y el puesto de trabajo que ocupa el trabajador tales como la categoría laboral, la previsibilidad, la razonabilidad, las necesidades de la empresa, etc., se materializaría el poder de dirección del empleador. Estamos ante una facultad “elástica” (RIVAS 1996, p. 39) que supone una concreción en función a las características particulares que se presentan en cada caso.

Finalmente, es un poder jurídico que no requiere de una especialización por parte de la persona que lo ejerce. Bastará el solo mérito de la prestación de servicios en relación de ajénidad para determinar que nos encontramos ante un empleador con plenas facultades para dirigir la prestación de tales servicios.

## 2.2. El poder de dirección en el ordenamiento peruano.

De entrada, dejamos por sentado que nos referiremos a las condiciones de trabajo en su acepción más amplia, conteniendo aspectos salariales, de seguridad e higiene ocupacional, espacio y tiempo de trabajo y en general a los elementos que son necesarios o facilitan la prestación laboral (ERMIDA URIARTE 1991, pp. 615 y ss.), pese a que las normas laborales peruanas suelen aludir solamente a esta última acepción. En efecto, en el sistema peruano, las condiciones de trabajo suelen referirse a los elementos que son proporcionados por el empleador para que el trabajador cumpla cabalmente sus funciones de tal manera que no tienen el carácter contraprestativo típico de las remuneraciones, tales como vestuario, viáticos, transporte, etc.<sup>3</sup>.

De un lado, el artículo 4 de la LPCL prevé que, en toda prestación de servicios subordinada y remunerada, se presume la existencia de un contrato de trabajo. Si bien no estamos ante una definición del contrato de trabajo, pues se recogería esencialmente el principio de primacía de la realidad, lo relevante es que se reconoce a la subordinación como uno de los elementos esenciales del

3 El literal c) del artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios –LCTS-, aprobado por Decreto Supremo No. 001-97-TR, indica que no son remuneraciones las condiciones de trabajo en la medida que nos son contraprestativas; no obstante, el literal i) del mismo artículo indica que tampoco son remuneraciones *“aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial del trabajador”*. De esta manera, podría interpretarse que existe una oposición conceptual dado que, en dos acápites diferentes de la LCTS hay, de un lado, una referencia a la condición de trabajo y, de otro lado, a elementos que califican como tales. Empero, creemos que el legislador se refiere al concepto de condiciones de trabajo y a los elementos que ingresan dentro del mismo y ello no supone una contradicción u oposición sino una reiterancia o ratificación sobre la naturaleza no remunerativa de las condiciones de trabajo.



contrato de trabajo<sup>4</sup>. Luego de reconocer a la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, el artículo 9 de la propia LPCL se encarga de definirla y, con ello, al poder de dirección del empleador.

En efecto, el primer párrafo del artículo 9 de la LPCL prevé que *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”*.

De lo expuesto, en la definición citada, se recogen los principales atributos que tiene el empleador relacionados con el genérico poder de dirección (facultades de dirección, fiscalización y sanción). Nótese que, si bien la redacción no es feliz, se coloca a la razonabilidad como un límite esencial frente al ejercicio de las facultades del empleador. Creemos que la razonabilidad no solamente se presenta como límite del ejercicio de la facultad disciplinaria dado que, además, se extiende a la posibilidad de que el empleador ejerza su propia potestad de dirección y la fiscalización dentro de tal razonabilidad.

La razonabilidad, planteada como límite para la actuación del empleador en el ejercicio del poder de dirección así como en la modificación de las condiciones de trabajo es, ciertamente, un concepto indeterminado que solamente puede definirse en cada caso concreto pero que se relaciona con la existencia de causas objetivamente válidas y que pueden ser “demostrables y justificables” (PLA RODRIGUEZ 1978, p. 273).

Tratando de delimitar los alcances de la razonabilidad o racionalidad, se ha precisado por la doctrina española (LUQUE PARRA 1999, pp. 630 y ss.), que este concepto puede estructurarse en un triple sentido: i) primero, debe existir una motivación en el acto del empleador, es decir, una justificación de la medida sobre una base objetiva; ii) segundo, la motivación debe ser suficiente o proporcional y; iii) tercero, la motivación del empleador debe ser coherente, es decir, debe verificarse una relación directa entre la causa y la modificación de la condición de trabajo.

Entonces, en última instancia, tal razonabilidad se erige como un límite al ejercicio de las facultades de

dirección del empleador. No es posible, por ende, que el empleador establezca una orden arbitraria, subjetiva o que pretenda perjudicar al trabajador sin que tal actuación sea razonable. Sobre esto último, es importante destacar que el legislador no ha establecido como límite el perjuicio al trabajador, tema relevante sobre el cual regresaremos más adelante.

### 2.3. Principales manifestaciones del poder de dirección.

Como atributo del empleador, el poder de dirección se manifiesta principalmente de las siguientes maneras:

#### 2.3.1. Contratación.

El empleador puede contratar a los trabajadores que estime conveniente, elegir al adecuado para la labor indicada: puede clasificar a los trabajadores en trabajadores de confianza, trabajadores de dirección, empleados u obreros, etc. puede también determinar el puesto de trabajo. Ciertamente, el límite esencial se contrae en el impedimento del empleador de actuar en forma discriminada.

#### 2.3.2. Organización.

El empleador puede organizar la prestación de servicios del trabajador, puede regularla. Ésta sería la facultad más relevante para efectos de nuestro trabajo en la medida que, por medio de ella, el empleador puede establecer la forma, el modo y el lugar de la prestación de servicios del trabajador.

La instrumentalización del poder de organización suele darse mediante la emisión del Reglamento Interno de Trabajo—típica norma jurídica que emite el empleador—. Esta institución está regulada por el Decreto Supremo No. 039-91-TR que establece, entre otros temas, lo siguiente:

- Esta norma es obligatoria para aquellas empresas que tienen a su cargo más de 100 trabajadores. Entonces, la mediana y micro empresa no están obligadas. Con ello, y teniendo en cuenta la composición de las empresas en el Perú, es reducido el ámbito de aplicación de la norma comentada. Creemos que debería modificarse esta exigencia y reducirse el número mínimo de trabajadores, especialmente por el fenómeno de desregulación normativa estatal y la reducida negociación colectiva que se observa en nuestro país.

4 Un trabajo de imprescindible lectura sobre los elementos del contrato de trabajo puede encontrarse en NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la PUCP. Lima, 2003, pp. 29 y ss.

- Es una norma unilateral debido a que es emitida por el empleador sin intervención de los trabajadores.
- Se establece un contenido mínimo normativo. Hay determinadas instituciones que deben encontrarse reguladas tales como los deberes y derechos de las partes, el tiempo de trabajo, la asistencia al centro laboral, medidas disciplinarias, etc.
- Se establece un requisito de aprobación y un control posterior. En este sentido, hay que presentar el reglamento interno ante el Ministerio de Trabajo y éste lo tiene por aprobado automáticamente. Hay un control posterior, porque los trabajadores que consideren que existen disposiciones que vulneren sus derechos o establezcan disposiciones que se opongan a las normas legales, pueden interponer una acción impugnatoria en sede judicial.

### 2.3.3. Modificar la prestación

La modificación implica la adaptación, la adecuación en el tiempo de la prestación laboral. Como el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, el empleador puede ir adaptando la prestación de trabajo. A este nivel, se distinguen dos clases de modificaciones que serán abordadas a plenitud más adelante.

De un lado, las modificaciones no sustanciales o no esenciales de las condiciones de trabajo. Estos supuestos se contraen en lo que se ha denominado *ius variandi*. *Grosso modo*, implica que el empleador puede introducir modificaciones sobre las condiciones de trabajo pero que no resulten gravitantes en el seno de la relación laboral. De otro lado, tenemos las llamadas modificaciones sustanciales o radicales de las condiciones de trabajo que algunos autores suelen denominar alteraciones.

### 2.3.4. Apreciar conductas privadas.

Aquí se encuentran los casos típicos de los registros al trabajador al término de su labor y la facultad del empleador para fiscalizar la prestación de servicios –por ejemplo, mediante cámaras de vídeo-. A nivel jurisprudencial, solamente se ha indicado que el empleador puede registrar a los trabajadores a la salida

del centro de trabajo cuando se produce la pérdida de bienes de la empresa.

## 3. La modificación de las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano.

### 3.1. Antecedentes.

El Decreto Ley No. 25921, Ley de Facultades del Empleador, de 27 de noviembre de 1992, fue la primera norma que estableció, con carácter general, las pautas que debía observar el empleador para introducir modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo. En función a dicha norma, se precisaba que el empleador tenía la iniciativa para modificar turnos, días u horas de trabajo y, además, modificar, suspender o sustituir condiciones de trabajo –dentro de las cuales se encontraba la jornada de trabajo<sup>5</sup>.

Con la dación del Decreto Ley No. 25921 se regulaba un tema que no había merecido tratamiento por el Decreto Legislativo No. 728, Ley de Fomento del Empleo –hoy LPCL-, de 8 de noviembre de 1991. En efecto, antes de la dación de la norma que comentamos en este acápite, no existía un procedimiento para suspender o modificar prestaciones laborales.

El procedimiento que debía observarse era simple y sumario. El empleador proponía a los trabajadores la modificación que pretendía introducir y, si los referidos trabajadores no aceptaban la propuesta, el Ministerio de Trabajo decidía sobre el particular teniendo en consideración las causas que motivaban la iniciativa del empleador.

Un primer punto que debía precisarse era el relativo al alcance material de esta norma. Aun cuando no se señalaba el ámbito de aplicación material, debía entenderse que se trataba de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo. Las modificaciones no sustanciales ingresan dentro de las facultades naturales del empleador y que se concretan en el *ius variandi* y no era necesaria la regulación especial.

Entonces, el tema se contraía a establecer la línea divisoria entre las modificaciones sustanciales y las no sustanciales. Esta distinción debía ser casuística y dependía de una serie de factores tales como la justificación y la proporcionalidad de la medida y la previsibilidad y la flexibilidad de las condiciones de trabajo.

5 Comentarios sobre esta norma pueden verse en BOZA PRO, Guillermo. «La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano». En: Revista Asesoría Laboral. Lima, marzo de 1994; CORTES CARCELEN, Juan. «Facultades por iniciativa del empleador». En: Diario El Peruano de 8 de febrero de 1994. p. B-11; y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. «Facultades del empleador y convención colectiva». En: Diario Oficial El Peruano de 1 de febrero de 1994.



Por otra parte, con relación a la impugnación de la medida, se seguía con la línea establecida por la jurisprudencia que se basaba en la regla “acata ahora y luego reclama”<sup>6</sup> que veremos más adelante. Evidentemente, en casos donde la modificación podía importar un peligro para la seguridad o vida del trabajador, éste podría resistirse válidamente.

Por último, uno de los temas que mayores debates mereció por parte de la doctrina: las modificaciones de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo de trabajo. Para la mayor parte de la doctrina, la Ley de Facultades del Empleador no podía aplicarse a condiciones de trabajo originadas en un convenio colectivo porque ello conllevaría enervar la eficacia normativa del convenio colectivo, supondría una intervención administrativa del Estado y, en todo caso, vía negociación colectiva, el empleador podía proponer y acordar las modificaciones requeridas.

De otro lado, se sostenía que era posible utilizar el procedimiento de la Ley de Facultades del Empleador para, en situaciones excepcionales, imprevisibles e irresistibles y que requieren de urgente actuación, suspender ciertas condiciones de origen colectivo. Además, la referida norma permitía, vía la genérica enunciación del artículo 2 y la interpretación al contrario del artículo 4, in fine, de la ley, la alteración de condiciones que nacían de un convenio colectivo de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, mediante las Directivas Nacionales Nos. 001-93-DNRT y 001-94-DNRT y el Decreto Supremo No. 005-93, Texto Único de Procedimientos Administrativos de dicho ministerio, se inclinó por esta segunda posición.

La Ley No. 26513, vigente desde el 29 de julio de 1995, derogó a la Ley No. 25921 y, hasta la fecha, no se ha emitido alguna disposición que regule, de modo general, el procedimiento que debe observar el empleador para introducir modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo. A su vez, la ley citada agregó un párrafo final – entre otras modificaciones- al artículo 42 de la Ley de Fomento del Empleo –a la fecha, artículo 9 de la LPCL indicando lo siguiente: “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”.

De este modo, de una regulación reglamentada, amorfa y diversificada, caracterizada por la intervención del Ministerio de Trabajo en los procesos de modificación de las condiciones de trabajo, se impuso la Ley No. 25921 que estableció un procedimiento sumario, general y centralizado de control de las modificaciones de las condiciones de trabajo que pretendía facilitar la actuación del empleador para adecuarse al nuevo contexto económico. Empero, desde la derogación de la Ley No. 25921, nos encontramos ante una ausencia de control

administrativo previo que, cuando menos, suponía un procedimiento y una intervención estatal en el control de las modificaciones unilaterales del empleador. Creemos que esta abdicación estatal en favor de una intervención unilateral del empleador sobre la base -como veremos seguidamente- de la razonabilidad y las necesidades de la empresa y sin contar con la valoración del perjuicio a los trabajadores, supone una intervención que, en última instancia, representa una desprotección a los trabajadores de

un lado y, de otro lado, una inseguridad para el empleador con relación a la implementación de modificaciones que solamente podrán ser apreciadas como válidas en un procedimiento judicial si los trabajadores deciden impugnar tales medidas.

### **3.2. La modificación de las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano**

#### **3.2.1. El *ius variandi* y los casos de alteración o modificación sustancial**

El tema clave en la modificación de las condiciones de trabajo es el referido a la distinción entre los actos que califican dentro del denominado *ius variandi*, que son aquellos aspectos que suponen una variación unilateral, no sustancial, no esencial de las condiciones de trabajo y, los actos que califican como alteración del empleador, en

---

**“Como el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, el empleador puede ir adaptando la prestación de trabajo...”**

---

6 MARTIN VALVERDE, Antonio & Otros. Derecho del Trabajo. Madrid, 1991, p. 516. Estos factores han sido manejados por la jurisprudencia peruana; al respecto, puede verse SACO BARRIOS, Raúl. El *ius variandi*: las modificaciones unilaterales a la forma y modalidad de la prestación de servicios del trabajador. Tesis para optar el título de Bachiller en Derecho. PUCP. Lima, 1989, p. 188 y ss.

la medida que son modificaciones esenciales, sustanciales y que el empleador no los puede ejecutar en forma arbitraria y que, además, se encuentran limitados a los casos donde exista un acuerdo con los trabajadores –salvo, evidentemente, cuando nos encontremos ante derechos de carácter irrenunciable–, una ley expresa facultativa y se presentan supuestos configurantes de razonabilidad y necesidad (en este último caso, se exige una compensación o que la variación responda a una emergencia o tenga carácter temporal).

La distinción, ciertamente, acarrea una serie de dificultades. Por ello, consideramos necesario describir algunos alcances de la doctrina sobre el tema. Según PLA RODRIGUEZ (1992, p. 176), el *ius variandi* es «la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación en las tareas del trabajador».

Por otro lado, siguiendo a la jurisprudencia española, podríamos señalar que las modificaciones sustanciales son aquéllas que se presentan *cuando se altera aspectos fundamentales de la relación laboral pasando a otro diferente de modo notorio* (RODRIGUEZ PASTOR, 1997, p. 44). Son cambios esenciales o radicales que pueden ocasionar hasta la resolución del contrato de trabajo (SACO BARRIOS 1993, p. 23).

Evidentemente, en cada caso se debe evaluar si nos encontramos ante un supuesto de variación sustancial o no sustancial. Hay zonas grises y, en estos casos, en última instancia, será en los procesos judiciales donde se deberán determinar la naturaleza de la modificación implementada.

El tema central es determinar si el artículo 9 de la LPCL, que se refiere a la facultad otorgada al empleador para realizar modificaciones en las condiciones de trabajo, alude solamente al *ius variandi* o si, además, comprende las modificaciones esenciales del contrato de trabajo (los casos de alteración). Como hemos apuntado, el artículo 9 de la LPCL prevé 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 las labores observando el criterio de la razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. ¿Esta definición se puede entender como alteración o *ius variandi*?

La doctrina no se ha puesto de acuerdo al respecto. Para algunos es solamente *ius variandi* porque esta institución contiene como límites a la razonabilidad y las necesidades de la empresa como criterios de actuación del empleador; además de ello, en la medida que nos encontramos ante actos unilaterales del

empleador sin que exista una referencia al perjuicio a los trabajadores como límite de actuación, solamente debería referirse al *ius variandi*.

Para otros –entre los cuales nos incluimos–, el artículo 9 de la LPCL alude a todas las modificaciones de las condiciones de trabajo que, unilateralmente, son introducidas por el empleador en la relación laboral. El dispositivo prevé un concepto amplio sin que exista una delimitación acerca de la naturaleza de las modificaciones que se pretenden implementar. Además, el dispositivo se incorporó en virtud de la Ley No. 26513 que, a su vez, derogó a la Ley de Facultades del Empleador (Ley No. 25921), de tal manera que el legislador reemplazó un control administrativo previo de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (Ley No. 25921) por un control judicial posterior en la medida que el acto del empleador no sea razonable o no se ajuste a las necesidades del centro de trabajo (LPCL).

Abona a lo expuesto en el párrafo precedente, la naturaleza de las reformas laborales que se han implementado en el sistema peruano, caracterizadas por una desregulación, un retiro del Ministerio de Trabajo en su rol de ente fiscalizador de los actos del empleador y una abdicación inicial para que el empleador pueda incorporar las modificaciones que estime conveniente. Ello se refleja, como veremos más adelante, en el tratamiento de los actos de hostilidad y el control que pueden ejercer los trabajadores sobre las decisiones empresariales.

Ahora bien, sin duda, resulta indispensable otorgar al empleador una serie de mecanismos que le permitan adecuarse al nuevo contexto económico y a las variaciones del mercado que se rigen por, cada vez más exigentes, reglas de productividad (RIVERO LAMAS 1996, p. 984). Pero, por tal finalidad, no se pueden desregular las relaciones laborales y permitir modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo que solamente pueden ser controladas con posterioridad en un proceso judicial, característica que no suele otorgarse, como prerrogativa unilateral a uno de los contratantes en el Derecho Civil. Como apunta MONEREO PEREZ (1996, pp. 113 y ss.), en este punto se reflejaría una contradicción entre el carácter protector del Derecho del Trabajo y la autotutela que se le otorga al empleador para ejercer sus facultades. Creemos que lo ideal hubiera sido establecer un procedimiento –ciertamente célere– para aquellas modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter sustancial y radical y no dejar la apreciación posterior de la validez de una modificación al Poder Judicial.



De esta manera, en nuestro sistema jurídico, contamos con un enunciado general que permite modificaciones unilaterales del empleador –y no del trabajador- 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 para que el mismo no sea modificado (SALA FRANCO 1987, p. 86).

Ante la ausencia de una regulación “positiva” que delimite los márgenes de actuación del empleador, solamente los actos de hostilidad (artículo 30 de la LPCL) y algunas prohibiciones contenidas en dispersas normas<sup>7</sup> son los únicos límites que tiene el empleador y que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que puede conducir a la extinción de la relación laboral (despido indirecto). Ciertamente, hay determinados aspectos que no pueden ser materia de regulación por parte del empleador –inclusive, en determinados supuestos, es posible que el trabajador ejerza el derecho de resistencia- pero consideramos que son aislados y no “compensan” el desequilibrio normativo comentado (ver infra punto 6.).

Así, el proceso de desregulación estatal o heterónoma termina por perjudicar a los agentes laborales, teniendo en cuenta la ausencia de normas autónomas – esencialmente, convenios colectivos de trabajo- que regulen el espacio dejado por las normas estatales. En otras palabras, nos encontramos ante un proceso de individualización de las relaciones laborales, habida cuenta que se aprecia una ausencia de un estatuto heterónimo que representa una abdicación del Estado a favor de una regulación convencional, y la falta de una regulación a nivel de los convenios colectivos (CASAS BAAMONDE 1986, p. 79) que terminan flexibilizando y desregulando las condiciones de trabajo con una apuesta a favor de la voluntad del empleador (NEVES MUJICA, 1999, p. 7). Ante este panorama, finalmente, como veremos, serán los jueces quienes, en última instancia, deberán determinar la validez de una modificación introducida por el empleador.

Por lo expuesto, en las siguientes líneas, abordaremos el tema de las modificaciones de las

condiciones de trabajo desde una perspectiva general, comprendiendo tanto las sustanciales como las no sustanciales.

### 3.2.2. Los actos de hostilidad en el sistema peruano.

Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto, hay que señalar que, solamente en determinados supuestos, las modificaciones de las condiciones de trabajo pueden ser materia de impugnación por parte de los trabajadores y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico. En el ordenamiento peruano, lamentablemente, el tratamiento que recibe esta institución sería deficiente.

Así, tenemos que la LPCL establece una distinción entre los actos de hostilidad que pueden originar la extinción de la relación laboral (son equiparables al despido) y aquellos actos de hostilidad que solamente pueden ser cuestionados para que el empleador enmiende su conducta. En efecto, el artículo 30 de la LPCL contiene una lista taxativa sobre los actos de hostilidad y que no alude a todos los actos que suponen un ejercicio irregular de las facultades del empleador ni las modificaciones de las condiciones de trabajo que pueden ser impugnadas por los trabajadores.

Respecto del tema de la modificación de las condiciones de trabajo, el artículo 30 de la LPCL prevé esencialmente las siguientes modificaciones: la reducción de la remuneración o de la categoría, el traslado del trabajador a un lugar diferente del que habitualmente presta servicios y las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma. Sobre este último tema, resulta cuestionable que la LPCL limite a cinco causales de discriminación los actos de hostilidad que son equiparables al despido, dado que la sola discriminación -con independencia del origen- es un supuesto que debiera ser impugnado por los trabajadores (MARTINEZ ROCAMORA 1998, p.214)<sup>8</sup>.

Los demás supuestos de modificación de las condiciones de trabajo no se encuentran dentro de la lista taxativa de la LPCL tales como la variación de condiciones

7 Tales modificaciones serán abordadas más adelante. Algunas de ellas son, por ejemplo, la imposibilidad de elevar la jornada de trabajo al máximo legal cuando existe un convenio colectivo (artículo 8 del Decreto Supremo No. 008-2002-TR), el respeto –en el caso de las jornadas atípicas- a los días de descanso semanales remunerados (artículo 2 del Decreto Legislativo No. 713) y las disposiciones que se refieren a los derechos remunerativos y de beneficios sociales tales como la oportunidad de goce o la fecha de pago.

8 Tema interesante es el análisis del tratamiento que prevé el ordenamiento peruano a la discriminación laboral. Para el acceso al empleo, se establece una lista enunciativa sobre los supuestos de discriminación laboral (Ley No. 26772); empero, para los casos de hostilidad y despido nulo, las causales son taxativas (LPCL). A nivel constitucional (artículos 2.2 y 26.1), no se establecen causales taxativas de discriminación.



previstas en un convenio colectivo de trabajo, la modificación de las jornadas y horarios de trabajo, la variación de las funciones de los trabajadores, la alteración del sistema de turnos de descansos semanales remunerados o las modificaciones que suponen una discriminación no prevista -por discapacidad, edad, nivel socio-económico, estatura, etc-.

La versión original de la LPCL contemplaba un inciso que, genéricamente, permitía incluir como acto de hostilidad cualquier incumplimiento de las disposiciones legales o convencionales. La Ley No. 26513, antes comentada, derogó dicha disposición y, a la fecha, todos los actos de hostilidad que no son equiparables al despido solamente pueden ser demandados en sede judicial para enervar la conducta del empleador sin poder resolver el contrato de trabajo con derecho a una indemnización<sup>9</sup>.

La distinción entre los actos de hostilidad no es gratuita, tiene enormes implicancias. Los actos de hostilidad que son equiparables a un despido (artículo 30 de la LPCL) confieren al trabajador la potestad de iniciar una demanda por cese de hostilidad o una acción indemnizatoria que supone la extinción de la relación laboral, previo requerimiento al empleador para que éste enmiende su conducta. En cambio, los actos de hostilidad que no son equiparables al despido solamente pueden ser impugnados para que cesen tales actos de hostilidad.

Sin duda, resulta criticable establecer una lista diferenciada de materias que pueden motivar una extinción de la relación laboral -con derecho a la indemnización- y otras que solamente suponen un cuestionamiento judicial conducente a enervar la orden del empleador (MARTINEZ EMPERADOR, 1996, p. 127). Lo ideal hubiera sido establecer una fórmula amplia que tenga como parámetro el carácter sustancial o radical de la modificación implementada. De este modo, en cada caso concreto, se evaluaría la naturaleza de la modificación y, en función a ello, determinar las vías que tendría el trabajador afectado. En cada caso se tendría que evaluar la gravedad de la modificación de las condiciones de trabajo y, en tal virtud, apreciar si se debe interponer una demanda por cese de hostilidad -que importa mantener la vigencia de contrato de trabajo- o una demanda indemnizatoria -que supone resolver el contrato.

La clasificación de los actos de hostilidad es arbitraria y consideramos que no existen razones

objetivas que distingan los actos de hostilidad de tal manera que determinadas modificaciones de las condiciones de trabajo sean equiparables al despido y otras modificaciones solamente puedan ser cuestionadas por los trabajadores para que el empleador enmiende su conducta.

#### **4. Límites a la facultad de modificación de las condiciones de trabajo.**

La prerrogativa del empleador para efectuar modificaciones en las condiciones de trabajo no es absoluta. Naturalmente, existen una serie de limitaciones que debe observar el empleador para la implementación de las modificaciones de las condiciones de trabajo.

De las clasificaciones que se han empleado, seguiremos la utilizada por ERMIDA URIARTE (1992, pp. 148 y ss.). A partir de ella, los límites serán presentados en dos grupos: los funcionales y los conceptuales, teniendo en consideración lo expresado en el ordenamiento peruano. Los primeros, se refieren a ciertas pautas generales que deben observarse para la actuación del empleador y los segundos se contraen a determinadas materias que no serían pasibles de modificación por parte del empleador.

##### **4.1. Límites funcionales.**

Desde el punto de vista del empleador, éste debe efectuar modificaciones de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta la razonabilidad, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad.

Desde el lado del trabajador, hay que apreciar el perjuicio que éste sufre con la introducción de la modificación de las condiciones de trabajo. El perjuicio ocasionado al trabajador por la modificación introducida por el empleador debe conducir, según lo expresado por parte de la doctrina, a la declaración de ilicitud del acto de modificación de la condición de trabajo (SACO BARRIOS 1993, pp. 62-63).

Como hemos apreciado, en nuestro sistema, solamente se efectúa una referencia al primer límite para la implementación de las modificaciones de las condiciones de trabajo. Ello, nuevamente, representa una apuesta hacia la flexibilidad en la actuación del empleador de tal manera que si se actúa dentro de los cánones de la razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo y, pese a que se ocasionase un

<sup>9</sup> El acápite 4.2.c) de la Ley Procesal del Trabajo, Ley No. 26636, prevé que los juzgados de trabajo son competentes para conocer el incumplimiento de disposiciones laborales cualquiera fuera su naturaleza. Consideramos, en tal sentido, que las modificaciones de las condiciones de trabajo que no califican como actos de hostilidad equiparables al despido ingresan dentro de esta genérica disposición.



perjuicio al trabajador, la modificación sería incuestionable.

Hay, pese a lo dicho, una cierta referencia al perjuicio como límite de actuación del empleador en la implementación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, aunque las connotaciones y características son, en puridad, diferentes. En efecto, el literal c) del artículo 30 de la LPCL se refiere al perjuicio que puede sufrir el trabajador ante una movilidad geográfica ordenada por el empleador. Al respecto, debe apreciarse que tal perjuicio no alude a la mera afectación del trabajador por el traslado sino a una intencionalidad del empleador por perjudicar al trabajador con el traslado en la medida que se indica que será un acto de hostilidad equiparable al despido si existe un propósito por causarle un perjuicio. Más todavía, el artículo 50 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo se encarga de ratificar lo dicho al indicar que tal movilidad geográfica puede ser cuestionada si existe el “*deliberado propósito de ocasionarle un perjuicio al trabajador*”.

### **4.2. Límites conceptuales.**

En este caso, estamos ante instituciones que, como regla, pueden ser materia de modificación por parte del empleador. Así, tenemos a las variaciones radicales no legitimadas; por ejemplo, la jornada de trabajo, la categoría, etc. A estos temas nos referiremos al describir los típicos casos de modificación de las condiciones de trabajo y veremos que, en la práctica, no constituyen un límite para que el empleador pueda introducir modificaciones al contrato de trabajo. Ahora, detallaremos otro tipo de límites que también se enmarcan como conceptuales.

#### **4.2.1. Modificación de condiciones provenientes de un convenio colectivo de trabajo.**

Respecto de la modificación de condiciones de trabajo que se encuentran establecidas en un convenio colectivo de trabajo, estimamos que no resulta posible tal modificación dado el carácter normativo del mismo. Estamos ante un convenio colectivo de trabajo que, por su fuerza vinculante, no puede ser modificado por un acto no normativo del empleador, aun cuando tal modificación sea razonable y sea funcional a las necesidades de la empresa (ALFONSO MELLADO, PEDRAJAS MORENO Y SALA FRANCO 1995, p. 1404). Lo dicho, dada la amplia fórmula prevista en el

artículo 28.2 de la Constitución de 1993, no solamente se aplicaría a los convenios colectivos suscritos observando el procedimiento previsto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR), sino también a aquellos convenios atípicos o que se suscriben al margen de lo previsto en dicha ley pues éstos también tienen efectos normativos<sup>10</sup>.

Al encontrarnos ante condiciones de trabajo que se sustentan en convenios colectivos de trabajo, el margen de disponibilidad unilateral del empleador debería ser nulo y solamente el acuerdo entre los sujetos negociales de tales convenios podría modificar tales condiciones. Se trata, entonces, de reconocer el atributo normativo del convenio colectivo de trabajo frente a los actos unilaterales del empleador por modificar lo expuesto en dicho convenio.

Es importante resaltar que las normas nacionales no han establecido, como regla general, que las condiciones establecidas en los convenios colectivos de trabajo no pueden ser modificadas unilateralmente por el empleador. El artículo 9 de la LPCL se refiere a las materias que pueden ser susceptibles de actuación unilateral por parte del empleador pero no al origen de tales condiciones de trabajo que pueden modificarse. En materia de relaciones individuales de trabajo, la única limitación la encontramos en la posibilidad del empleador de modificar unilateralmente la jornada de trabajo incrementándola hasta alcanzar el máximo legal (ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales).

En efecto, el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo No. 008-2002-TR, prevé que el empleador no podrá ampliar la jornada de trabajo menor a la máxima legal cuando la misma se hubiera establecido en un convenio colectivo de trabajo.

De otro lado, en los casos de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor donde podría inaplicarse lo establecido en un convenio colectivo de trabajo se requiere de una aprobación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (artículo 12 de la LPCL). A parte de lo dicho, a nivel jurisprudencial, en determinados casos, se ha establecido la posibilidad de que el empleador, bajo la figura de la excesiva onerosidad de la prestación, pueda enervar los efectos de un convenio colectivo de trabajo.

<sup>10</sup> Al respecto, puede verse TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Naturaleza jurídica de los convenios extra-Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo». En: Revista Derecho y Sociedad No. 11. Lima, 1996, pp. 78 y ss.

Consideramos que la fuerza vinculante o normativa del convenio colectivo de trabajo se erige como un límite a la potestad del empleador para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo (VALDEOLIVAS GARCIA 1996, pp. 46 y ss), pese a la existencia de la consabida razonabilidad y resultar necesaria la modificación para adecuarla a las necesidades de la empresa. Finalmente, otorgar a cualquiera de las partes laborales la posibilidad de modificar unilateralmente lo dispuesto en un convenio colectivo, representaría “vaciar” de contenido al convenio colectivo y enervar los efectos de la autonomía colectiva.

No obstante lo dicho, consideramos que, en determinados supuestos especiales que se relacionan con la razonabilidad, se debería establecer un procedimiento que permita a una de las partes la modificación de ciertas condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo de trabajo.

Por otro lado, si las partes -en sendos actos individuales no normativos- hubieran convenido ciertas cláusulas especiales que supongan la observancia de ciertas condiciones de trabajo, el empleador no podría efectuar una modificación unilateral.

#### **4.2.2. El caso de los mecanismos de intermediación laboral.**

Otro tema que no podría ser materia de modificación unilateral por el empleador -en este caso, un empleador que funge como empresa usuaria- serían algunos aspectos que, por competencia, son de atribución exclusiva de los agentes de intermediación laboral. De acuerdo a la Ley No. 27626, las cooperativas de trabajadores y las empresas de servicios especiales pueden destacar trabajadores a las empresas usuarias. Empero, la regulación no resulta del todo adecuada. En efecto, de un lado se indica que los servicios temporales de destaque importan que los trabajadores de la entidad intermediadora laboren bajo la dirección de la empresa usuaria (artículo 11.1 de la Ley No. 27626); de otro lado, se precisa que las actividades especializadas (artículo 11.3 de la Ley No. 27626) y complementarias (artículo 1 del Reglamento de la ley No. 27626, aprobado por Decreto Supremo No. 003-2002-TR) implican que los trabajadores destacados no laboran bajo la dirección de la empresa usuaria (que supondría que no se determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado).

La posibilidad de que la empresa usuaria efectúe modificaciones de las condiciones de trabajo que afecten la prestación de servicios de los trabajadores destacados es un tema que merece una regulación. Por

nuestra parte, consideramos que la empresa usuaria tendría las mismas prerrogativas y limitaciones -no mayores ni menores- que las que tiene con sus trabajadores propios para implementar modificaciones sobre las condiciones de trabajo (PEREZ YAÑEZ 1998, pp. 148 y ss.), con excepción del tema disciplinario que sería una prerrogativa exclusiva de los agentes de intermediación laboral.

### **5. Típicos casos de modificaciones de las condiciones de trabajo.**

En este punto, nos referiremos a las frecuentes modificaciones de las condiciones de trabajo: las movilidades funcional, geográfica y temporal. Todos estos supuestos de modificación deben ser analizados teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 9 de la LPCL. Por ello, nos dedicaremos a describir exclusivamente las normas particulares que se aplican para este tipo de modificaciones de las condiciones de trabajo.

#### **5.1. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional está referida a los casos de modificación de las tareas o de la categoría de los trabajadores. El literal b) del artículo 30 de la LPCL apunta que es un acto de hostilidad equiparable al despido la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Además, el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo indica que la reducción de la remuneración o de la categoría que está contenida en la LPCL es aquella dispuesta por el empleador en forma unilateral y “carece de una motivación objetiva o legal”.

La disposición citada, siguiendo la regla prevista en el artículo 9 de la LPCL, exige una motivación objetiva o razonable al empleador para que proceda la modificación de las condiciones de trabajo. Si no existiera motivación, nos encontraremos ante una hostilidad equiparable al despido; empero, si el empleador acredita que existen razones objetivas para la reducción de la categoría, pese al eventual perjuicio que se pudiera ocasionar al trabajador, la variación sería válida.

Si bien la LPCL se refiere al caso de la rebaja de categoría, consideramos que debe incluirse dentro de esta institución todos aquellos casos donde la variación no suponga solamente una rebaja de categoría -por ejemplo, de funcionario a obrero- sino la modificación de las funciones y labores que desarrolla el trabajador sin que se altere su categoría laboral; esto es, una modificación dentro del mismo grupo o categoría



profesional. Piénsese, por ejemplo, en aquellos casos donde el empleador varía de funciones al trabajador sin que existan razones objetivas para ello pero manteniendo la misma categoría. La jurisprudencia nacional también se ha orientado en este criterio (SACO BARRIOS 1993, pp. 99-100).

Ciertamente, el ordenamiento nacional confiere la prerrogativa al empleador para que éste pueda efectuar una movilidad funcional en la medida que exista una razón objetiva. No obstante ello, si se lesiona un derecho constitucional, consideramos que cabría un cuestionamiento del trabajador a tal orden (CAMPS RUIZ 1994, p. 27) -piénsese, por ejemplo, en una variación que atenta contra la dignidad del trabajador-. Este mismo límite se aplica para los demás casos típicos de modificación que se describen más adelante.

Sobre lo que venimos indicando, es importante referirnos a la rebaja de categoría. Al respecto, la jurisprudencia ha establecido lo siguiente (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 en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de una motivación de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador”.*

Finalmente, sobre este tema, la LPCL no se ha referido a los casos de ascenso de categoría que pueden ser materia de oposición especialmente cuando se pretende, a través de la promoción, lesionar la libertad sindical. Como el sistema peruano, prácticamente, limita los derechos sindicales a los trabajadores de dirección y confianza, bastaría que el empleador promueva a un dirigente sindical a dichas categorías para que se atente contra la libertad sindical. En estos casos, estimamos que, en función a lo expuesto en las normas internacionales de la OIT sobre protección a la libertad sindical, el artículo 28.1 de la Constitución y el artículo 44 de la LPCL -que impide el abuso de derecho en los casos de ascenso o promoción-, se debería reconocer el derecho de los trabajadores a oponerse a una promoción cuando ésta entraña una lesión a la libertad sindical.

### **5.2. Movilidad geográfica.**

El literal c) del artículo 30 de la LPCL indica que es un acto de hostilidad equiparable al despido el traslado del trabajador a un lugar diferente de aquél en el que

presta habitualmente sus servicios con el propósito de ocasionarle un perjuicio. Además, como ya apuntamos precedentemente, el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo ratifica que debe existir un deliberado propósito de causar un perjuicio para que se verifique un acto de hostilidad.

Sobre la movilidad geográfica, conviene distinguir el traslado de un trabajador de un centro de trabajo a uno diferente del traslado de todo el centro de trabajo de un lugar a otro -que importa la variación del domicilio del trabajador-. Las consecuencias de cada una de las situaciones reseñadas son, evidentemente, distintas. De la redacción de la LPCL y el reglamento, se estaría regulando la primera de las situaciones descritas y que es la que frecuentemente puede importar una intencionalidad del empleador para perjudicar a determinados trabajadores con el traslado de centro de trabajo. El segundo supuesto no se encuentra regulado en el sistema peruano y, en principio, los trabajadores no podrían obtener una indemnización con derecho a resolver el contrato si se oponen al traslado del centro de trabajo.

Nuevamente, el perjuicio concreto que frecuentemente sufre un trabajador por su traslado a otro centro de trabajo no resulta relevante para cuestionar la modificación del empleador. Bastará que se verifique una causal objetiva que origine el traslado o que, inclusive, el trabajador no lograra acreditar que el traslado pretende causarle un perjuicio para que la medida resulte válida. A nivel de la jurisprudencia, solamente se ha exigido al empleador que proporcione los medios adecuados al trabajador para que sea incuestionable el traslado del centro de trabajo y que ello se contrae a la entrega de las condiciones de trabajo necesarias para el traslado -pasajes, viáticos, etc.-.

Lo ideal hubiera sido que, al margen de la existencia de una intencionalidad del empleador, cuando se aprecia una variación del centro de trabajo, el trabajador pueda impugnar la medida o solicitar una compensación económica por la extinción de la relación laboral (BARBAGELATA, 1999, p.184). En este caso, no se podría alegar un acto de hostilidad al no existir una falta de intención pero, al verificarse un perjuicio al trabajador, una opción legislativa puede conducir al establecimiento de una compensación económica.

Finalmente, consideramos que, de las tres típicas manifestaciones aquí estudiadas, la movilidad geográfica es la que, en menor frecuencia se produce pero, a su vez, es la que puede afectar en mayor grado a la personalidad del trabajador. La regla debiera ser la inmovilidad geográfica (ROJAS RIVERO 1993, p. 30)

y, por ello, debería merecer una mayor tutela a favor de los trabajadores.

### 5.3. Movilidad temporal.

La movilidad temporal es un tema ausente en la LPCL. Son las normas específicas sobre jornadas y horarios de trabajo (el Texto Único Ordenado de la Ley se aprobó por Decreto Supremo No. 007-2002-TR, y el Reglamento por el Decreto Supremo No. 008-2002-TR) y de descansos remunerados (Decreto Legislativo No. 713 y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 012-92-TR) las que regulan el tema de la movilidad temporal. En el caso de la jornada y horario de trabajo, se establece un procedimiento especial que será abordado más adelante.

Pese a ello, para efectos de la modificación de las condiciones de trabajo, se observan los parámetros generales contenidos en la LPCL, esto es, la concesión al empleador de un amplio margen de actuación para variar la jornada, el horario, los turnos y los descansos remunerados -respetando, ciertamente los parámetros legales- en la medida que existan razones objetivas del empleador y la inexistencia del perjuicio del trabajador como límite a la introducción de modificaciones.

Veamos, sin ánimo de agotar el tema, algunos ejemplos. Se permite que el empleador pueda establecer o modificar jornadas atípicas o especiales de trabajo, jornadas de trabajo acumulativas o compensatorias, turnos de trabajo, días de trabajo con descansos remunerados especiales, horarios de trabajo, etc., en tanto las razones de productividad así lo exijan y se respeten las jornadas máximas diarias o semanales de trabajo, sin que sea necesario contar con el consentimiento de los trabajadores<sup>11</sup>. A este respecto, consideramos que lo ideal hubiera sido establecer expresamente jornadas máximas anuales de tal manera que se permitan mayores niveles de flexibilidad al empleador (ALFONSO MELLADO & GARCIA ORTEGA 1994, p. 27); pese a ello, estimamos que nada obsta para que, en caso que las necesidades de la empresa así lo demandaran, se puedan establecer jornadas anuales.

Empero, una de las facultades que mayores críticas ha merecido es la que se refiere al incremento de la jornada de trabajo, ésta es menor a la máxima legal (ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales), ya que pudo ser un tema vedado para el empleador (SACO BARRIOS 1993, pp. 107-108). En estos casos, salvo que exista un convenio colectivo de trabajo o una ley, el empleador puede, sin que exista posibilidad de cuestionamiento válido del trabajador, elevar la jornada hasta el máximo legal.

En un proceso judicial, la Corte Suprema exigió a la empresa que se acreditara la necesidad de la implementación de la modificación de condiciones de trabajo, aun cuando también se refirió al perjuicio causado al trabajador (Casación No. 853-99 La Libertad):

**“(...) si se lesiona un derecho constitucional, consideramos que cabría un cuestionamiento del trabajador a tal orden(...)”**

*“... el traslado del trabajador de la ciudad de Trujillo, residencia habitual del demandante y lugar de prestación habitual de sus servicios, a la de Cajabamba, ubicada en el extremo meridional del departamento de Cajamarca, sin acceso directo a la ciudad de Trujillo, distancia cubierta por vía terrestre mediante viaje de doce a catorce horas, significa un cambio radical de las condiciones de vida individual y familiar lo que sumado a la ausencia de compensación de gastos de hospedaje alimentación transporte y viáticos en general atentan contra lo dispuesto en el artículo noveno del Decreto Supremo cero cero tres noventa y siete-TR. Que, la necesidad del servicio de la empresa como el ius variandi determinan una justificación objetiva la que no se presenta en el presente caso cuando el trabajador se traslada de una ciudad que representa tan solo el uno por ciento del servicio eléctrico que suministra la Empresa en la ciudad de Trujillo, a pesar de que se podría utilizar los servicios de un trabajador en la ciudad de Cajabamba para implementar los nuevos sistemas métodos y procedimientos de atención al público, así como el saneamiento administrativo y contable que era necesario aplicar en dicha ciudad labor esta última que no guarda relación con las labores que efectuaba el demandante como Jefe de la Unidad de atención al cliente en la ciudad de Trujillo”.*

<sup>11</sup> La aceptación de las facultades del empleador debe producirse en tanto exista un respeto proporcional por los máximos legales temporales (Sentencias recaídas en los Expedientes. Nos. 4779-93-ID(S) y 101-95-ID-S, ambas de las Cortes Superiores de Lima).



Finalmente, es necesario referirnos a un caso donde se dejó sin efecto la modificación de días de trabajo y descanso en la medida que la libertad religiosa es un bien más relevante por tutelar (Sentencia de amparo recaída en el Exp. No. 0895-2001-AA/TC):

*“En ese sentido, el Tribunal Constitucional considera que si en un principio la empleada optó por respetar los designios derivados de los dogmas religiosos profesados por el recurrente, no existen razones legítimas para que, con posterioridad, se decidiera cambiar de decisión. Este criterio, desde luego, no significa que el Tribunal desconozca el ius variandi del empleador; pero, en atención a su carácter de derecho fundamental, derivado del principio de dignidad humana, para que se realizara tal cambio era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio (...) el Tribunal Constitucional estima que este es irrazonable y desproporcionado”.*

Hay, entonces, una clara apuesta por las facultades del empleador para que éste pueda modificar la prestación de servicios del trabajador respecto del tiempo de trabajo.

### 6. Control de legalidad de las modificaciones de las condiciones de trabajo.

#### 6.1. Presunción de legitimidad de la modificación y el derecho de resistencia.

Como se apuntó con anterioridad, el empleador no puede ejercer arbitrariamente sus facultades de dirección e imponer cualquier modificación de las condiciones de trabajo. Existe una presunción de legitimidad de las órdenes emanadas del empleador y por la cual el trabajador debe cumplir la orden primero y posteriormente reclamar dicha orden que supone la existencia de un control previo a nivel interno y, en caso de persistencia de la orden, en sede judicial si se trata de actos de hostilidad equiparables al despido, y un control judicial directo si estamos ante un acto de hostilidad que no es equiparable al despido.

La orden del empleador se presume legítima y por ello se establece un control posterior; el trabajador debe cumplir la orden y luego cuestionarla. Estamos ante el llamado principio de *solve et repete* que importa la obligación del trabajador de cumplir la orden emitida por el empleador, no tratándose de mandatos regulares sino de los que son, inclusive, a criterio del trabajador,

actos ilícitos o injustos (GORELLI HERNANDEZ 1998, p. 78).

Sobre el origen del mandato “*cumple ahora y reclama después*” existen, esencialmente, dos posiciones. Para unos, por el elemento de la subordinación, el trabajador se encuentra obligado a cumplir con las órdenes del empleador dado que existe una relación de jerarquía y solamente las puede cuestionar en sede judicial (SALA FRANCO & Otros 1995, p. 568). Para otros, en realidad, el sistema jurídico nunca ha impuesto la presunción de legalidad de las órdenes del empleador y, por ello, el fundamento del principio del “*solve et repete*” reside en la necesidad inmediata de ejecutar las órdenes empresariales dado el carácter de Derecho Público del Derecho Laboral (GORELLI HERNANDEZ 1998, p. 79).

Pese a lo dicho, existen algunos casos en donde el trabajador puede resistirse a cumplir una orden del empleador. Esta prerrogativa no se encuentra regulada expresamente en nuestro sistema jurídico pero en función a la valoración de una serie de elementos referidos a derechos de los trabajadores y bienes que la sociedad protege o tutela, existen supuestos donde cabría el derecho de resistencia. La ley peruana no recoge el derecho de resistencia, sólo señala la regla de que toda orden del empleador debe ser cumplida; por ello, en el Perú el derecho de resistencia suele ejercerse “por vía indirecta”: el trabajador incumple una orden y el empleador lo sanciona; entonces, el trabajador puede impugnar dicha sanción en sede judicial y es esta última instancia donde se ventila la legalidad de la medida.

De este modo, el empleador puede efectuar modificaciones a las condiciones de trabajo de la relación laboral y el trabajador solamente puede ejercer un control posterior en sede judicial que solamente en determinados casos supone un despido indirecto. Empero, cuando las variaciones que se pretenden introducir dejan de ser regulares, es posible que el trabajador ejerza el derecho de resistencia y no nos encontremos ante el deber de obediencia. De este modo, en última instancia, el derecho de resistencia resulta ser un instrumento delimitador del deber de obediencia (GORELLI HERNANDEZ 1998, pp. 82 y ss).

Veamos algunos casos donde sería posible el ejercicio del derecho de resistencia en nuestro ordenamiento<sup>12</sup>:

12 En la jurisprudencia española, se han establecido otros supuestos tales como las órdenes discriminatorias, el abuso del derecho y los ilícitos laborales. Sobre este tema, puede verse SANCHEZ-RODA, Cristina. “La indisciplina y la desobediencia como causas de extinción del contrato de trabajo”. En: AA.VV. Presente y futuro de la regulación del despido (Coordinador: Jaime Castiñeira). Ed. Arazandi. Pamplona, 1997, p. 422.

- En el caso que la orden atente contra la dignidad del trabajador. Un supuesto sería que uno de los directores de la empresa ordenara al gerente general una nueva función, limpiar los servicios higiénicos de los trabajadores encontrándose presente todo el personal. Aquí, en función al cargo que ostenta el gerente y atendiendo al carácter de la orden, cabría que el gerente ejerza el derecho de resistencia alegando que se está atentando contra su dignidad<sup>13</sup>.
- Un segundo supuesto sería que el empleador ordenara al trabajador la comisión de un ilícito penal o civil.
- Otra situación se verifica cuando la orden vulnera la integridad física del trabajador.

Hay otros posibles casos pero cuyo análisis es casuístico, como la vulneración de los derechos constitucionales o inespecíficos de los trabajadores que son derechos no laborales que están reconocidos en la Constitución a favor de toda persona y que, dentro de la relación laboral, deben ser ejercidos. Veamos, por ejemplo, la libertad de religión. Si en un centro educativo un profesor se niega a cantar el himno nacional porque sus concepciones religiosas no lo permiten, existen posiciones encontradas con relación a los mecanismos de defensa que tendría el referido profesor. De un lado, los derechos constitucionales de los trabajadores no pueden dejar de ejercerse en el seno de la relación laboral -más cuando el artículo 23 de la Constitución de 1993 expresamente reconoce tal prerrogativa- y, como tal, estos derechos pueden ser opuestos a una orden del empleador (TOYAMA MIYAGUSUKU 1998, pp. 186 y ss.). De otro lado, puede alegarse que el derecho de resistencia constituye una real excepción al principio de ejecución de las órdenes del empleador y, en tal sentido, en este caso, se debería acatar la orden y posteriormente impugnarla.

## **6.2. Control judicial de las modificaciones de las condiciones de trabajo.**

Las modificaciones de las condiciones de trabajo que ingresan dentro del artículo 30 de la LPCL exigen que el trabajador emplace previamente al empleador para que enmiende su conducta; en caso que el acto hostil

persistiera, el trabajador podría optar (artículo 35 de la LPCL), dentro del plazo de caducidad de treinta días naturales, entre: i) demandar una indemnización equivalente a la que correspondería por un despido arbitrario<sup>14</sup> y que supone la extinción del contrato de trabajo o, ii) solicitar el cese de las hostilidades que importa no cuestionar la vigencia del contrato de trabajo. De esta manera, estos actos de hostilidades son taxativos y requieren de un control previo interno para interponer una demanda. Así, si el empleador enmienda el acto de hostilidad o no se cumple con remitir la carta de requerimiento o emplazamiento previo, cualquier demanda sería desestimada en sede judicial.

Veamos un ejemplo. Un acto de hostilidad equiparable con el despido puede ser la rebaja de categoría. Frente al acto de hostilidad, el trabajador primero debe emplazar al empleador, al que se le otorga un plazo mínimo de 6 días naturales para que justifique su actuar o enmiende su conducta, pero no se señala el plazo para que el trabajador requiera al empleador. Sobre esto último, la jurisprudencia ha señalado que debe ser lo más pronto posible, en atención al principio de inmediatez. Luego del requerimiento y si el empleador no subsana su conducta, el trabajador podrá demandar, optativamente, el cese de hostilidad o la extinción del contrato de trabajo.

Sobre el plazo que existe para interponer una demanda en caso de hostilidad hay una interesante discusión. El artículo 36 de la LPCL prevé que la demanda del trabajador afectado debe interpónerse dentro de los treinta días naturales -plazo de caducidad- de producido el acto de hostilidad; en cambio, el artículo 57 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo -norma de inferior jerarquía-, indica que el cómputo se inicia desde que se vence el plazo para que el empleador emita su descargo o enmiende su conducta.

Al respecto, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998, se acordó -por mayoría calificada- que debía aplicarse, correctamente a nuestro entender, el plazo previsto en el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo. La Corte Suprema también se ha expresado en el mismo sentido al considerar que los plazos de hostilidad se inician desde que el empleador no enmienda la conducta invocada por el trabajador (Casación No. 2343-98-Lima).

13 A este respecto, en una acción de amparo, la Corte Suprema de la República señaló que la reasignación de plazas no importaba una vulneración a un derecho constitucional (Expediente No. 627-95-Piura del 10 de enero de 1996). Creemos que, al margen de la situación concreta que se habría apreciado en el expediente en mención, no puede realizarse una afirmación genérica sin excepciones que suponga la inexistencia de una vulneración de derechos constitucionales en una reasignación de una puesto de trabajo.

14 La indemnización es equivalente a una remuneración y media mensual por cada año de servicios si estamos ante un contrato por tiempo indeterminado o por cada mes que resta hasta el plazo de vencimiento en el caso de un contrato de trabajo a plazo fijo. En los dos casos, se computan las fracciones de meses y días, en forma proporcional y rige un "tope" de doce remuneraciones mensuales.



De lo expresado, nos encontraríamos ante un sistema que, si bien regula los actos de hostilidad y prevé un mecanismo de protección para los trabajadores, no establecería adecuados instrumentos de protección dado que la trasgresión del empleador puede ser superada por una enmienda -de un lado- y se establece una vía interna previa para poder interponer una demanda. De esta forma, si existe, por ejemplo, una rebaja de la categoría que supone una grave lesión a la dignidad del trabajador, éste no podría resolver el contrato y solicitar una indemnización si luego de remitido el requerimiento previo, el empleador subsana su conducta<sup>15</sup>. No compartimos, por consiguiente, la posición de quienes alegan que el requerimiento previo encontraría un respaldo en el deber de buena fe que impone a las partes el contrato de trabajo (SACO BARRIOS 1995, p. 17); creemos que, en determinados supuestos -como el reseñado-, se debería otorgar al trabajador la posibilidad de resolver el contrato de trabajo directamente.

Por su parte, las modificaciones de condiciones de trabajo que no aparecen en la relación taxativa de la LPCL también serían actos de hostilidad pese a no ser equiparables al despido; empero, las pautas y el trámite son diferentes. Salvo que exista un procedimiento especial -como ocurre con la impugnación de la modificación del horario de trabajo-, en estos casos los trabajadores solamente podrían demandar el cese de la hostilidad, sin que resulte exigible el requerimiento previo ni el plazo de caducidad de treinta días. No será posible, en estos supuestos, resolver el contrato de trabajo por la modificación esencial de una determinada condición de trabajo ni solicitar una indemnización equivalente al despido.

La existencia de una lista taxativa de los supuestos que pueden conducir a un despido indirecto así como la consideración de un requerimiento previo ante un acto de hostilidad y la exigencia de un plazo de caducidad y el principio de inmediatez suponen medidas que pretender enervar el interés de un cuestionamiento en sede judicial por parte de los trabajadores al acto de modificación del empleador. Pero, de otro lado, también suponen, probablemente, una clara apuesta que pretende evitar la inseguridad jurídica y la incertidumbre respecto de la validez de un acto del empleador (RIVERO LAMAS 1996, p. 990).

### 6.3. El procedimiento de modificación de la jornada y horario de trabajo: el aislado procedimiento.

Adicionalmente a los mecanismos de control que se han reseñado, nuestro sistema contiene un cuestionable procedimiento para el control de las modificaciones de las condiciones de trabajo que se relacionan con el horario de trabajo. Al respecto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (aprobado por Decreto Supremo No. 007-2002-TR), y su Reglamento (aprobado por el Decreto Supremo No. 008-2002-TR) contienen un procedimiento de impugnación singular en la normativa vigente.

En efecto, con excepción del horario de trabajo, toda modificación de la jornada de trabajo, turnos, horario de trabajo, variar los días de descanso, etc. debe ser comunicada al sindicato o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores con ocho días de anticipación. En esos días, los trabajadores tienen la posibilidad de solicitar una reunión con la empresa para efectos de que se les expliquen las razones por las cuales se implementará la modificación. Si las negociaciones fracasan, el empleador puede implementar la medida y los trabajadores tienen la posibilidad de cuestionar la implementación de la orden ante el Ministerio de Trabajo (artículo 2 de la Ley) sin que sea posible ejercer el derecho de resistencia.

De otro lado, el artículo 6 de la propia Ley prevé un procedimiento diferente para la introducción de modificaciones en el horario de trabajo. Nótese, entonces, que la Ley contiene dos procedimientos opuestos para ejercer el control de legalidad de una modificación sobre el horario de trabajo. El artículo 4 del Reglamento optó, expresamente, por el procedimiento del artículo 6 cuando se trata de modificaciones del horario de trabajo.

Ahora bien, para cuando se varíe el horario de trabajo, distinguiendo el carácter colectivo o individual de la modificación<sup>16</sup> (artículo 6 de la Ley, concordante con el artículo 4 del Reglamento), se aplicará el siguiente singular procedimiento.

15 La jurisprudencia laboral viene resolviendo en este sentido, de tal manera que desestima las acciones de cese de hostilidad o indemnización si el trabajador no remitió la carta de emplazamiento al empleador para que éste enmiende su conducta. Por todos, véanse la ejecutoria recaída en el Exp. No. 3605-93-IDL(S) del 15 de agosto de 1994. En: Revista Actualidad Laboral. Lima, diciembre de 1995, pp. 55-56; y, la sentencia recaída en el Exp No. 5240-94-ID (S) de la Segunda Sala Laboral de Lima.

16 No se ha establecido el criterio que debe observarse para diferenciar las modificaciones colectivas de las individuales. Entendemos que la modificación es colectiva si afecta a más de un trabajador. A nivel de la jurisprudencia, no hemos ubicado alguna ejecutoria al respecto.



Si la modificación del horario es colectiva, es mayor a una hora, y la mayoría de los trabajadores lo acuerda, los trabajadores deben iniciar un procedimiento de impugnación de la modificación introducida ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que éste resuelva -previo traslado al empleador- en dos instancias. Contra la resolución en última instancia, se podría interponer una acción contencioso-administrativa en sede judicial. En cambio, si la modificación es individual, el trabajador afectado deberá interponer una demanda judicial de cese de hostilidad sin que sea un acto equiparable al despido.

En nuestra opinión, no existe una razón objetiva para establecer un procedimiento especial de impugnación de una modificación del horario de trabajo ni, mucho menos, para explicar las razones por las cuales el número de afectados determine las vías que se deben seguir para cuestionar las modificaciones introducidas. En todo caso, consideramos que solamente debe tenerse en consideración las modificaciones en función al número de trabajadores afectados ya que, si estamos ante una modificación del horario establecida en un convenio colectivo de trabajo el empleador no podría unilateralmente enervar los efectos de dicho convenio inclusive si el afectado es un solo trabajador<sup>17</sup>.


## 7. A título de conclusiones.

El actual sistema normativo ha sido elaborado sobre la base de una abdicación normativa estatal respecto a las facultades del empleador de tal manera que éste cuente con todos los instrumentos necesarios para adecuarse a las diversas situaciones que le plantea el contexto económico.

Tal abdicación se observa en la casi nula intervención administrativa del Ministerio de Trabajo en el control de las modificaciones -sustanciales o no sustanciales- de las condiciones de trabajo, en la ausencia de un conjunto de disposiciones que regulen de manera integral, coherente y sistemática las pautas y procedimientos que deben observarse para la modificación de las condiciones de trabajo así como en la falta de regulación del perjuicio al trabajador como un límite a las facultades del empleador para introducir modificaciones en el seno de las relaciones laborales y en la ausencia de un derecho de resolución indemnizada del contrato de trabajo inmediato por parte del trabajador ante una modificación de las condiciones de trabajo. De un lado, entonces, existe

una potenciación de las facultades del empleador y, del otro, un debilitamiento de la protección jurídica del trabajador como un claro mecanismo de flexibilidad laboral (BRONSTEIN 1990, p. 47).

La falta de regulación también supone ciertos límites al empleador. No hay, por ejemplo, un procedimiento para modificar condiciones de trabajo provenientes de un convenio colectivo de trabajo, cuando existan causas razonables para ello.

Nos encontramos ante una desregulación normativa estatal que, sumado a la falta de negociación colectiva en nuestra realidad y el reducido ámbito de aplicación de los reglamentos internos de trabajo, nos conduce a un proceso de individualización de las relaciones laborales que debería importar una "potenciación" de la función normativa del contrato de trabajo. No obstante, en la práctica, se observa que, en la mayoría de los casos, los contratos de trabajo no contienen referencias a las modificaciones de las condiciones de trabajo. Entonces, tenemos una ausencia de regulación de las modificaciones de las condiciones de trabajo a nivel estatal, sindical (convenios colectivos), empresarial (reglamentos internos de trabajo) e individual (contratos de trabajo). 

## BIBLIOGRAFIA

ALFONSO MELLADO, Carlos & GARCIA ORTEGA, Jesús. Jornada y ordenación del tiempo de trabajo. Tirant lo Blanch. Valencia, 1994.

ALFONSO MELLADO, Carlos, PEDRAJAS MORENO, Abdón y SALA FRANCO, Tomas. "La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios". En: Revista Relaciones Laborales, 1995-I. Madrid, 1995.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Derecho del Trabajo. T.I. Vol. 2. FCU. Montevideo, 1999.

BOZA PRO, Guillermo. «La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano». En: Revista Asesoría Laboral. Lima, marzo de 1994.

BRONSTEIN, Arturo. "Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad". En: Revista Internacional del Trabajo Vol. 116. OIT. Ginebra, 1997.

BRONSTEIN, Arturo. "La flexibilización en el trabajo: panorama general". En: AA.VV. (Coordinador:

17 Un interesante estudio sobre este tema, a propósito de la reforma española, puede encontrarse en RODRIGUEZ PASTOR, Guillermo. La modificación del horario de trabajo. Tirant lo Blanch. Valencia, 1997, pp. 53 y ss.



Oscar Hernández). La flexibilización del trabajo. Un estudio internacional. ILDT. Barquisimeto, 1990.

CAMPS RUIZ, Luis. La modificación de las condiciones de trabajo. Tirant lo Blanch. Valencia, 1994

CASAS BAAMONDE, María. "La individualización de las relaciones laborales". En: Relaciones Laborales. 1991-II, Madrid, 1991.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo". En: Revista Derecho Laboral T. XXXIV, No. 164, Montevideo, octubre de 1991.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "*Ius variandi*". En: AA.VV. (FERRO, Víctor: Coordinador). Derecho Laboral Especial. Materiales de enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2002.

GORELLI HERNANDEZ, Juan. "Deber de obediencia y despido por desobediencia". En: Revista Española de Derecho del Trabajo No. 87. Madrid, 1998.

LUQUE PARRA, Manuel. Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Ed. Bosch. Barcelona, 1999.

MARTIN VALVERDE, Antonio & Otros. Derecho del Trabajo. Madrid, 1991.

MARTINEZ EMPERADOR, Rafael. "Puntos críticos de la nueva regulación sobre modificación de condiciones de trabajo". En: AA.VV. (Dirección: Rafael Martínez). Puntos críticos de la reforma laboral. Ceura. Madrid, 1996.

MARTINEZ ROCAMORA, Luis. Decisiones empresariales y principio de igualdad. Cedecs. Barcelona, 1998.

MONEREO PEREZ, José Luis: "Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del trabajo"; CIVITAS, Madrid, 1996, pp. 16 y ss.

NEVES MUJICA, Javier. Balance de la reforma laboral. Cooperación. Documento de Trabajo. Desco. Lima, 1999.

NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Ed. ARA. Lima, 1998.

PEREZ YAÑEZ, Rosa. "El reparto de poderes empresariales entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria respecto a los trabajadores en misión". En: Relaciones Laborales 1998-I. Madrid, 1998.

PLA RODRIGUEZ, Américo. «Curso de Derecho Laboral». En: FERRO DELGADO, Víctor & GARCIA GRANARA, Fernando. Derecho Individual del Trabajo. Materiales de enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1993.

PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Depalma. Bs.As., 1979.

RIVAS, Daniel. La subordinación. FCU. Montevideo, 1996.

RIVERO LAMAS, Juan. "Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo". En: Revista Española de Derecho del Trabajo. No. 80. Madrid, 1996.

RODRIGUEZ PASTOR, Guillermo. La modificación del horario de trabajo. Tirant lo Blanch. Valencia, 1997.

ROMAN DE LA TORRE, María. Poder de dirección y contrato de trabajo. Ed. Grapheus. Valladolid, 1992.

SACO BARRIOS, Raúl. "Incumplimiento injustificado de las obligaciones del empleador y acciones del trabajador". En: Revista Asesoría Laboral. Lima, noviembre de 1995.

SACO BARRIOS, Raúl. Jus variandi. CIAT/OIT. Lima, 1993.

SALA FRANCO, Tomas & Otros. Derecho del Trabajo. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 1995.

SALA FRANCO, Tomas. "El ingreso al trabajo". En: AA.VV. El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y las facultades del empresario. Ministerio de Trabajo. Madrid, 1987.

SANCHEZ-RODA, Cristina. "La indisciplina y la desobediencia como causas de extinción del contrato de trabajo". En: AA.VV. Presente y futuro de la regulación del despido (Coordinador: Jaime Castiñeira). Ed. Arazandi. Pamplona, 1997.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores". En: Revista *Ius Et Veritas* No. 16. Lima, 1998.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Naturaleza jurídica de los convenios extra-Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo". En: Revista Derecho y Sociedad No. 11. Lima, 1996.

VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo. CES. Madrid, 1996.