



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 9, n.º 13, enero-junio, 2026, 175-220

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v9i13.1595>

Modificación sustancial de condiciones de trabajo en el Perú: problemática actual y la necesidad de una regulación normativa

**Substantial modification of working conditions in Peru:
current problems and the need for regulatory action**

**Modificação substancial das condições de trabalho
no Peru: problemas atuais e a necessidade de ação
regulatória**

BISMARCK JEFFERSON SEMINARIO MORANTE

Estudio Jurídico Bismarck Seminario Abogados
(Lima, Perú)

Contacto: contacto@bismarckseminarioabogados.pe
<https://orcid.org/0009-0004-6178-925X>

RESUMEN

El presente trabajo se justifica en la necesidad de regular el procedimiento para que el empleador modifique sustancialmente las condiciones de trabajo que lo vinculan con el empleado, ya que, desde 1995 la regulación normativa no se ha modificado. En el presente trabajo se abordó los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, siendo este último el que sustenta el poder de dirección con el que el empleador conduce la relación laboral. Las condiciones de trabajo pueden ser no esenciales y esenciales. Las primeras pueden ser modificadas unilateralmente por el empleador en mérito a la facultad del empleador denominado *ius variandi*, un ejemplo es la modificación de las labores de un trabajador. En el caso de las segundas, no se pueden modificar unilateralmente por el empleador, ya que, de hacerlo, se cambiaría radicalmente la relación de trabajo. Se ha concluido en la necesidad de regular normativamente el procedimiento que el empleador debe seguir para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo y así evitar incurrir en arbitrariedad en perjuicio del trabajador.

Palabras clave: condiciones de trabajo; poder de dirección; *ius variandi*; modificación sustancial y modificación no esencial.

Términos de indización: derecho laboral; relaciones laborales; condiciones de trabajo; legislación laboral; salario; gestión del personal.

ABSTRACT

This paper is motivated by the need to regulate the procedure by which an employer may substantially modify the terms of employment governing the relationship between the employer and the employee, given that the relevant regulations have not been amended since 1995. This paper addresses the essential elements of the employment contract, namely, the personal provision of services, compensation,

and subordination, the latter of which underpins the employer's managerial authority in governing the employment relationship. Working conditions can be classified as non-essential or essential. The former may be unilaterally modified by the employer based on the employer's authority known as *ius variandi*; an example is a change in a worker's duties. In the case of the latter, they cannot be unilaterally modified by the employer, since doing so would radically alter the employment relationship. It has been concluded that there is a need to establish regulatory guidelines for the procedure an employer must follow to substantially modify working conditions, thereby preventing arbitrary actions that could harm the employee.

Keywords: working conditions; managerial authority; right to modify; substantial modification and non-essential modification.

Indexing terms: Labor law; labor relations; working conditions; labor legislation; wages; personnel management.

RESUMO

O presente trabalho se justifica pela necessidade de regulamentar o procedimento pelo qual o empregador pode alterar substancialmente as condições de trabalho que o vinculam ao empregado, uma vez que, desde 1995, a regulamentação não sofreu alterações. No presente trabalho, foram abordados os elementos essenciais do contrato de trabalho, a saber: a prestação pessoal de serviços, a remuneração e a subordinação, sendo que esta última sustenta o poder de direção com o qual o empregador conduz a relação de trabalho. As condições de trabalho podem ser não essenciais e essenciais. As primeiras podem ser modificadas unilateralmente pelo empregador com base no direito do empregador denominado *ius variandi*; um exemplo é a modificação das tarefas de um trabalhador. No caso das segundas, elas não podem ser modificadas unilateralmente pelo empregador, pois, se isso ocorresse, a relação de trabalho seria alterada radicalmente. Concluiu-se pela

necessidade de regulamentar o procedimento que o empregador deve seguir para alterar substancialmente as condições de trabalho e, assim, evitar incorrer em arbitrariedade em detrimento do trabalhador.

Palavras-chave: Condições de trabalho; autoridade gerencial; direito de modificação; modificação substancial e modificação não essencial.

Termos de indexação: Termos de indexação: Direito do trabalho; relações de trabalho; condições de trabalho; legislação trabalhista; salário; gestão de pessoal.

Recibido: 01/03/2026. **Revisado:** 08/06/2026

Aceptado: 08/06/2026. **Publicado en línea:** 30/06/2026

1. INTRODUCCIÓN

Todo contrato de trabajo está compuesto por tres elementos esenciales, estos son, prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; los cuales se encuentran desarrollados normativamente en los artículos 5, 6 y 9 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR (en adelante TUO del Decreto Legislativo n.º 728) y jurisprudencialmente en diversas sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República.

Especial atención debemos poner en la subordinación, no solo por ser el elemento característico de un contrato de trabajo que lo diferencia del contrato civil de locación de servicios, sino también porque le permite al empleador adoptar ciertas medidas en la relación laboral que lo une a sus trabajadores. Asimismo, del elemento subordinación se desprenden tres facultades: dirección, fiscalización y sanción. La primera despierta un especial interés, dado que, gracias a ella, el empleador puede optar por realizar algunos cambios o

modificaciones en el contrato de trabajo, a esta atribución se le denomina *ius variandi*.

Es innegable que el aludido *ius variandi* es una facultad desglosada del elemento subordinación; empero, claramente debe ser ejercida de manera ponderada por el empleador, dado que representa una atribución limitada, esto a fin de garantizar el respeto y la dignidad del trabajador, pues si bien el empleador tiene dichas atribuciones de su lado, no quiere decir que esté habilitado para hacer cualquier cambio en la relación de trabajo sin considerar el daño o afectación que le pudiera generar al trabajador, por lo que, de ser así, el trabajador tiene expedito el camino para ejercer su derecho de resistencia o *ius resistentiae* e invocar la presencia de actos de hostilidad y seguir el procedimiento administrativo y judicial dentro del plazo que corresponda, todo eso conforme a lo prescrito en los artículos n.º 30, n.º 31 y n.º 36 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728.

Ahora bien, no es ningún secreto que existen varios casos ocurridos en el Perú, en los que diversos empleadores, invocando su facultad de *ius variandi*, han pretendido o incluso han efectivizado algunos cambios en las condiciones de trabajo de corte esencial que implican una modificación sustancial en la forma en la que se venía desenvolviendo la relación de trabajo desde su inicio. Ello obedece a que, desde la derogación del Decreto Ley n.º 25921 hecha por la Ley n.º 26513, publicada el 28 de julio de 1995, no se ha vuelto a positivizar una fórmula que regule el procedimiento que debe seguir el empleador para hacer ciertas modificaciones sustanciales o esenciales en las condiciones de trabajo que involucren a sus trabajadores.

Sobre el particular, debemos recordar que con lo único específico que contamos en la actualidad es con lo prescrito en los artículos n.º 2 y n.º 6 del TUO del Decreto Legislativo n.º 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 007-2002-TR, que tienen que ver con el procedimiento

para la modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo. Ahora, desde una perspectiva general de las facultades del empleador, tenemos lo previsto en el artículo n.º 9 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, no obstante, desde una visión personal no deja de ser una norma muy genérica que podría llevar al empleador a la toma de decisiones arbitrarias en perjuicio del trabajador.

Así pues, en este trabajo nos planteamos como objetivo determinar cuáles son esas condiciones esenciales que no podrían ser modificadas unilateralmente por parte del empleador y que, en todo caso, requerirían de un procedimiento debidamente regulado a efectos de evitar que el empleador incurra en arbitrariedad, además, debemos dejar establecidas cuáles son las condiciones no esenciales que, vía *ius variandi*, sí estarían habilitadas para ser modificadas por el empleador sin mayor inconveniente.

En definitiva, tenemos un inconveniente de gran dimensión, ya que, hoy por hoy un procedimiento que regule la modificación sustancial de condiciones de trabajo es inexistente, lo cual podría conllevar a que el empleador, invocando apenas la atribución del *ius variandi*, efectúe ciertos cambios sin mayor control que modifiquen radicalmente el contrato de trabajo suscrito entre el empleador y los trabajadores. Por ello, es indispensable que se regule expresamente el camino a seguir cuando el empleador realiza cambios esenciales en la relación laboral sin afectar los intereses de sus trabajadores.

Debido a lo anterior, haremos una profunda reflexión sobre la problemática planteada desde la generalidad del contrato de trabajo, pasando por el poder de dirección del empleador y los actos de hostilidad hasta llegar a la modificación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de lo no esencial y, principalmente, de lo esencial o sustancial que es lo que justifica la presente investigación.

Vale precisar que, para alcanzar el objetivo trazado, se procederá a realizar una investigación dogmático – jurídica, con la finalidad de proponer una solución a un problema serio que en muchos casos envuelve un accionar desmedido por parte del empleador. El análisis legislativo se abordó desde una perspectiva histórica, específicamente, se consideró desde el Decreto Ley n.º 25921 hasta las normas que rigen nuestra actualidad como el TUO del Decreto Legislativo n.º 728. También, se ha considerado las diversas sentencias casatorias en las que se ha desarrollado la institución de los actos de hostilidad y de opiniones doctrinarias en las que se puede evidenciar importantes aportes sobre el particular.

2. CONTRATO DE TRABAJO

Desde una mirada legislativa, encontramos al artículo n.º 4 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728 que, entre otros puntos, prescribe lo siguiente: «En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado»; no obstante, adicionalmente a lo antes citado, no hemos podido hallar algún concepto propio de lo que debemos entender como contrato de trabajo, lo cual deja a la doctrina y eventualmente a la jurisprudencia el desarrollo de algún concepto sobre tan importante institución del Derecho Laboral.

Para efectos de entender lo que significa un contrato de trabajo, consideramos imprescindible partir de lo indicado en el artículo n.º 1351 del Código Civil que señala: «El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial», esto sin olvidar el derecho constitucional a la libertad de contratación contemplado en el artículo n.º 2, inciso 14¹ y

¹ Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: 14. A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.

en el artículo n.º 62² de nuestra Constitución Política, la cual precisa que toda contratación debe ser conforme a la normativa vigente y para fines lícitos.

Ahora bien, el profesor Jorge Toyama (2015) sostiene que «el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes» (p. 65).

En definitiva el contrato de trabajo implica la manifestación de la voluntad de sus intervinientes, por un lado, el trabajador que es quien despliega un esfuerzo físico y/o mental por cuenta ajena y, por el otro, el empleador que es quien recibe el servicio efectivo y por el cual está obligado, en la mayoría de casos, a pagar una remuneración, siendo que esta relación contractual debe ser libre y espontánea, descartando cualquier modalidad de labor forzada a la luz de los Convenios 29³ y 105⁴ de la OIT y de cualquier labor dirigida a realizar actividades ilícitas, pues, esto conllevaría a su expresa nulidad.

2.1. Elementos esenciales

2.1.1. Prestación personal

Sobre la prestación de servicios, resulta imperioso acudir a lo indicado en el artículo n.º 5 del Decreto Legislativo n.º 728. En esta norma se establece con suma precisión que la labor que da origen al contrato de trabajo debe ser realizada de forma personal y directa por el trabajador

² Artículo 62.- La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. [...].

³ Ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960.

⁴ Ratificado por el Perú el 6 de diciembre de 1960.

contratado, es decir, solo él debe ponerse a disposición del empleador y cumplir con las actividades encomendadas.

Lo ante expuesto encuentra sentido en que:

si se contrata a una persona para ejecutar una tarea, pero esta pueda ser realizada por un tercero, los servicios se encontrarán regidos por las normas propias del Derecho Civil. De ahí que en el ámbito laboral la relación sea, per se, personalísima, habida cuenta de que el empleador contrata a la persona por sus cualidades personales y porque pretende que sea esta y no otra la que realice las actividades materia del contrato. (Ferrero, 2019, pp. 17-18).

Aunque lo antes señalado suena a una regla prácticamente intangible, en la norma mencionada también se hace alusión a que el trabajador puede ser ayudado por familiares directos, sin embargo, consideramos que dicha redacción resulta insuficiente y podría generar diversas confusiones, por lo que lo más idóneo hubiera sido que el legislador definiera con precisión quiénes serían esos familiares directos, indicando por ejemplo, hasta qué grado de consanguinidad podría alcanzar los efectos de dicha disposición, además, se debió especificar cómo comprender los alcances de la dependencia familiar ahí señalada.

Un punto importante a recalcar es que la norma no autoriza la sustitución del trabajador contratado, sino solo a recibir apoyo en caso sea necesario y siempre que sea usual dada la naturaleza de las funciones, por lo que también es necesario tener claro cómo apreciar ese carácter usual para evitar un uso abusivo de esta excepción, pues, como ya ha quedado definido, la regla es que solo sea el trabajador contratado el que realice las actividades en beneficio de su empleador.

Algo complementario a lo antes indicado es que, si un trabajador va a ser apoyado por un familiar directo que dependa de él, esto debe

pasar por la anuencia del empleador por ser quien dirige la relación laboral y para efectos de asumir las responsabilidades que implica tener a una persona ajena a la institución dentro de las instalaciones del centro de trabajo, esto, sin perjuicio de que, resulta relevante tener todo claro desde el principio y así evitar que, en caso se discuta la existencia de una relación laboral, el empleador no pueda alegar que el aparente trabajador se apoyó en auxiliares o sustitutos para intentar desvirtuar el carácter personalísimo en las labores que se desprende del elemento prestación personal de servicios.

2.1.2. Remuneración

Pizarro (2018) considera que «la remuneración es la ventaja patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación global o genérica, principalmente conmutativa, pero con rasgos aleatorios, a la puesta a disposición de su fuerza de trabajo» (p. 34). Este concepto guarda un punto que debemos rescatar: la remuneración representa una ventaja en beneficio del trabajador tras haber desplegado de forma efectiva su trabajo físico o mental en favor del empleador.

Por su parte, el artículo n.º 6 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728 nos refiere que la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, independientemente de la forma o denominación que se le dé, aunque pone como exigencia que sea de libre disposición, a ello, debemos agregar que la remuneración debe ser equitativa, suficiente y prioritario sobre cualquier otra obligación del empleador, esto a la luz de lo prescrito en el artículo n.º 24 de la Constitución Política del Estado.

Un punto importante es lo referente al pago de la remuneración en dinero o en especie, siendo que este último caso, está referido al pago del salario con prendas de vestir, calzado, abarrotes, etc., no obstante, ello representaría un inminente perjuicio para el trabajador, ya que, para adquirir otros productos que no sean los que le habrían entregado,

tendría que acudir al antiguo y tradicional trueque o esperar a poder venderlos para recién con el dinero obtenido proceder a realizar la compra de otros productos.

Adicionalmente, es indispensable tener en cuenta que, los límites a la remuneración en especie guardan una serie de sustentos que los justifican, por ejemplo, el principio de libre disposición de la remuneración, el cual, garantiza que el trabajador pueda gastar el dinero que recibe como salario en lo que considere pertinente; empero, con una remuneración en especie ello se hace difícil, pues, se tendría que recurrir a la venta o al intercambio de los productos recibidos, aunque es muy probable que no se reciba el monto esperado o que los bienes recibidos vía trueque no sean de la mejor calidad, siendo que ello desalienta a que esta sea una modalidad de pago fija y que otorgue tranquilidad a los trabajadores, ocasionando que la opción más atractiva y garantista sea la remuneración en dinero por ser de libre disposición.

Otro punto a tomar en cuenta de una remuneración en especie, sería lo complejo que se volvería utilizar la remuneración como respaldo para el cumplimiento de algunas obligaciones del trabajador, como por ejemplo, las de orden tributaria y de alimentos para sus derechohabientes, ya que, de entablarse un procedimiento administrativo de cobranza o un proceso judicial para acceder a una pensión de alimentos, sería bastante difícil poder determinar la forma de retener el salario del trabajador a efectos de cumplir dicha obligación, conllevando a serios inconvenientes al Estado y a los alimentistas, pues, ellos tendrían que esperar la venta o intercambio de los productos otorgados como remuneración para recién intentar ver satisfechas sus acreencias y esto con el riesgo de que no se logre tal objetivo por la dejadez o mala fe del trabajador, quien al saber que será embargado o retenido su sueldo preferirá ocultar o hacer dificultoso el conocimiento sobre la efectivización de la venta o trueque de los

productos recibidos. Siendo así, definitivamente más allá de que la ley lo permite, consideramos que el pago en especie no es una opción conveniente.

Ahora bien, debemos analizar lo prescrito en el inciso n.º 2 del artículo n.º 4 del Convenio 95 de la OIT, en el que se señala que, en caso se autorice el pago con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, es decir, el convenio bajo comentario, delimita los alcances de la remuneración en especie, pues, no sería dable que se pretenda pagar con alguna forma que sea de difícil manejo para quien la recibe, por ejemplo, con equipos tecnológicos que exijan un conocimiento avanzado para su uso o cuyo costo es elevado y que haría difícil su venta.

En ese sentido, analizando que el Convenio 95 de la OIT también indica que el valor de lo que se entrega en especie sea justo y razonable, consideramos que esto debe quedar bien definido al momento de pactar dicha modalidad de pago en el contrato de trabajo, ya que, no resultaría coherente que el empleador infle o incremente el costo de los bienes que le va a entregar al trabajador con el objetivo de cumplir en apariencia con su obligación. De ser así, se perjudica en sobremanera al trabajador, ya que, de optar por venderlos, seguramente no obtendrá el monto esperado.

Con lo antes mencionado, queda en evidencia que la normativa internacional contempla la figura del pago de la remuneración en especie y, si bien el Convenio 95 de la OIT no ha sido ratificado por el Perú, consideramos que es de suma relevancia porque desarrolla aspectos muy importantes de la remuneración. Asimismo, estamos convencidos de que dicho convenio es la inspiración de parte de la redacción indicada en el artículo n.º 6 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, aunque no se mencione expresamente, más aún si en nuestro país el bagaje normativo sobre la remuneración en especie es muy

reducido; por lo tanto, el citado convenio de la OIT representa una valiosa referencia internacional que debe ser tomado en cuenta en todo sentido.

Otro punto importante a comentar, es la posibilidad de que la remuneración sea modificada unilateralmente por el empleador. En principio, como regla, debemos indicar que ello no es posible, dado que para modificar la remuneración se debería tener la autorización del trabajador conforme lo establece la antiquísima Ley n.º 9463.

Ahora bien, siguiendo esa línea argumentativa, consideramos pertinente mencionar a la remuneración sujeta a condición, entendida como el salario variable por estar supeditado al cumplimiento de ciertos requisitos o resultados previamente convenidos. Ejemplos claros sobre el particular podrían ser la remuneración a destajo o la remuneración por comisión, siendo que en ambos casos todo va a depender de qué tanto se vende o produce y, en caso de que no se cumplan los objetivos propuestos, el empleador tendría la posibilidad de desconocer o reducir los pagos salariales del trabajador por no haber alcanzado las metas trazadas, aunque todo esto debe ser dentro de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sobre todo, por estar de por medio el derecho a una remuneración equitativa y suficiente tal como lo exige el artículo n.º 24 de la Constitución Política del Estado.

Adicionalmente, sobre el pago de la remuneración en especie, debemos traer a colación que, hace unos cuantos años, se publicó el proyecto de decreto supremo que iba a aprobar el nuevo reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad⁵, el cual si bien nunca entró en vigencia, en su artículo n.º 3, establecía que el pago de la remuneración en especie, cuando así lo pacten las partes, no podía

⁵ Cuya prepublicación para efectos de recibir opiniones, comentarios y/o sugerencias de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general fue dispuesta mediante Resolución Ministerial n.º 263-2019-TR, de fecha 30 de octubre de 2019.

superar el 30 % de la remuneración total del trabajador principalmente para que el trabajador no pase las dificultades propias de no tener dinero para su libre disposición.

Lo antes mencionado, revela que el gobierno de aquel momento, planteó que la remuneración en especie de un trabajador no podría ir más allá del 30 % para respaldar principalmente la idea de que todo trabajador debe gozar del efectivo de una remuneración dineraria suficiente para poder disponerla con mayor facilidad en lo que sea necesario para sí mismo, su hogar o su familia y obtener el principal objetivo del salario, esto es, compensar el trabajo realizado y garantizar la subsistencia del trabajador y de los suyos.

En conclusión, la remuneración representa una retribución de orden económico (en dinerario o en bienes) que recibe el trabajador de parte de su empleador por las actividades físicas y/o mentales efectuadas, goza de una protección especial por su carácter intangible y posee carácter prioritario frente a cualquier otra obligación que tuviera el empleador, esto, dado el carácter alimentario que permite la subsistencia del trabajador y seguramente de su familia, ello, sin perjuicio de que el salario constituye la principal fuente de riqueza para el trabajador.

2.1.3. Subordinación

Referirnos a la subordinación, definitivamente nos lleva a abordar el elemento determinante para la configuración de una relación laboral, pues es este el elemento esencial que lo diferencia de la contratación civil de locación de servicios prescrita en el artículo n.º 1764 del Código Civil, el cual indica claramente que el locador no está subordinado al comitente, sino que tan solo el primero le brinda un servicio al segundo a cambio de una retribución.

Ahora bien, desde una visión jurisprudencial, la Casación Laboral n.º 321-2017-Lima, en su décimo tercer considerando, señala

que: «[...] el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual, el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud el trabajador de acatar las órdenes impartidas por este [...]». En otras palabras, «se puede definir la subordinación como aquel vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo, confiriéndose además la potestad de conducirla. De acuerdo con la perspectiva de cada una de las partes de la relación laboral, se puede decir que se presenta el binomio sujeción – dirección» (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez y Barzola, 2016, p. 13). Es decir, la subordinación es un elemento trascendental que identifica a un contrato de trabajo, además, permite que el empleador pueda conducir la relación de trabajo dando órdenes y tomando medidas en contra del trabajador en caso sea necesario, por lo que podemos afirmar que el empleador no sería tal si no fuera por el poder de subordinación que envuelve al contrato de trabajo.

Una de las facultades que se desprende de la subordinación es el poder de dirección que le permite al empleador realizar ciertas modificaciones al contrato de trabajo; sin embargo, como veremos más adelante, algunas pueden realizarse unilateralmente por el empleador sin mayor inconveniente y otras no, por cambiar radicalmente la relación laboral y por tener la alta probabilidad de afectar considerablemente al trabajador.

En ese sentido, debemos recordar que, ningún cambio en la relación de trabajo debe ser radical, es decir, que cambie trascendentalmente la relación de trabajo, dado que eso conllevaría a vaciar de contenido la voluntad de las partes que intervinieron en el inicio del contrato de trabajo, ya que, si un trabajador muestra su

aceptación para brindar un servicio en el marco de ciertas condiciones sería ilógico que, posteriormente, mientras la relación de trabajo concurre, el empleador haga cambios que desconozcan totalmente o en gran parte lo pactado desde un principio, eso sería como querer cambiar las reglas del fútbol en pleno desarrollo del juego.

Justamente, por eso, las condiciones como la remuneración y el lugar de prestación de servicios solo pueden ser modificados en casos debidamente sustentados y siempre que no afecten al trabajador, ya que, si este último manifestó su voluntad de prestar servicios en un lugar específico y bajo una remuneración, no es correcto que se le permita al empleador cambiar y enviar al trabajador a otro lugar diferente o a laborar por una remuneración menor a la inicial, dado que, muy seguramente eso afectará sus proyectos personales y familiares.

2.1.4. Relación con las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

Ahora bien, resulta importante explicar cómo es que se relacionan los tres elementos del contrato de trabajo con el tema medular que desarrollaremos en el presente trabajo, esto es, la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Definitivamente no sería posible referirnos a la modificación sustancial de condiciones de trabajo si no identificamos a la persona que realiza una labor de forma personalísima y quien sería el afectado en caso se proceda a la modificación antes referida, además, es de tomar en cuenta que la remuneración no solo es un elemento del contrato de trabajo sino también una condición de trabajo que no se puede ver reducida sin justificación, a la luz de lo previsto en el literal b) del artículo n.º 30 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728.

Y en cuanto a la subordinación, no tenemos la menor duda de que es el elemento del contrato de trabajo que se relaciona directamente

con la modificación de las condiciones de trabajo que se pudieran efectuar, ya que, justamente por dicha atribución que el empleador tiene de realizar los cambios que finalmente resulten esenciales y no esenciales. Además, es justamente del poder de subordinación que se desprende el *ius variandi* y la facultad directriz que suele ser el sustento para la toma de decisiones del empleador sobre sus trabajadores.

Siendo así, podemos inferir que no resulta viable analizar la posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, si no tenemos claro que debemos estar ante una relación de trabajo en la que concurren los tres elementos antes mencionados, esto es, prestación personal, remuneración y subordinación, ya que, de no ser así, seguramente nos encontraremos ante un contrato civil en el que el tema bajo investigación no tendría mayor incidencia, puesto que ahí, los términos contractuales se deben cumplir conforme a lo pactado, esto, en el marco del principio de *pacta sunt servanda* (los pactos deben cumplirse), sobre todo si se quiere evitar penalidades o indemnizaciones posteriores.

2.1. Poder de dirección

Al respecto:

el poder de dirección es el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa. (Montoya, 1965, p. 44)

Es decir, gracias a esta facultad que se despliega del elemento subordinación, es que el empleador goza de ciertas prerrogativas para conducir la relación laboral; no obstante, debemos entenderlo no como un poder desmedido, sino como una atribución que debe ser empleada para alcanzar los fines empresariales para los cuales fue constituido un negocio.

De otro lado, consideramos importante dejar sentado que el poder de dirección no es absoluto por lo que no puede ser empleado de forma desmedida o arbitraria, por el contrario, debe ser utilizado de forma responsable por parte del empleador. Y si se llegara a generar afectación a algún trabajador, este último debe tener asegurado un camino para cuestionar el accionar del empresario, siendo esto indispensable para mantener la armonía en la relación laboral.

3. EL IUS VARIANDI

3.1. Concepto

Conceptualizar la institución del *ius variandi* conlleva una gran tarea por su amplitud y alcances. En esta investigación, la definimos como una atribución que le permite al empleador, como director de la relación de trabajo, realizar algunos cambios en el contrato de trabajo que lo une con sus colaboradores, esto con el principal objetivo de que el negocio avance y logre posicionarse en el mercado a efectos de generar utilidad.

De otro lado, debemos recordar que estamos ante un poder con límites que no debe pasar la barrera de la arbitrariedad, ya que, en el afán de crecer empresarialmente no resulta coherente entender que esté permitido la afectación a los trabajadores; en consecuencia, *ius variandi* y razonabilidad constituyen un binomio de suma transcendencia para constituir una óptima relación de trabajo en beneficio de las partes que la componen.

Sobre la institución del *ius variandi*, la doctrina considera que:

Consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Es la potestad del empleador, de variar dentro de ciertos límites, las modalidades de

prestación de las tareas del trabajador. Su uso está determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que en todo momento habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones legales y constitucionales. (Gonzáles y Tarazona, 2017, pp. 55-56)

Lo antes citado guarda relación con lo indicado en la Casación Laboral n.º 8283-2012-Callao, que sostiene lo siguiente: «el *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado. En este panorama, es posible efectuar cambios estructurales, organizativos, tecnológicos y cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral». De esto, rescatamos nuevamente el hecho de que las modificaciones adoptadas por el empleador imperiosamente deben ajustarse al principio de razonabilidad, ya que, de lo contrario, serían altamente cuestionables.

3.2. Tipos

Como ya hemos sostenido con anterioridad, el *ius variandi* constituye una institución laboral con gran alcance, por lo cual es importante tener claro cuáles son las formas en las que se puede manifestar en la práctica, esto a efectos de que su aplicación se ajuste a su finalidad y no incurra en algún abuso que afecte considerablemente al trabajador, lo cual podría conllevar incluso a la imposición de sanciones al empleador.

Sobre la tipología de la facultad del *ius variandi*, la doctrina considera que la misma tendrá diversas denominaciones según la categoría del conflicto que se pudiera presente:

- a. Variaciones no esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinada: aquí hay que entender incluidas las variaciones accesorias o secundarias con el objeto de adecuar la prestación de la actividad normal y rutinaria de la empresa.
- b. Variaciones esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinada de carácter permanente: son todas aquellas variaciones que sobrepasan los límites razonables. El empresario transforma la relación jurídica en otra distinta, al afectar sustancialmente las condiciones determinadas con anterioridad, con carácter permanente.
- c. Variaciones esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinadas de carácter temporal: en estas también se sobrepasan los límites razonables con el fin de adecuar la prestación a las necesidades normales de la empresa, solo que ello ocurre de modo temporal.
- d. Variaciones esenciales de carácter extraordinario o de emergencia, fundadas en circunstancias imprevistas: aquí debe incluir las variaciones de gran magnitud con el objeto de adecuar la prestación a un hecho imprevisible. Es decir, no se motiva en necesidades normales y rutinarias de la empresa, sino en situaciones inesperadas (externas a la empresa) que necesitan de una respuesta inmediata o urgente. (Arce, 2007, p. 125).

Como podemos advertir, el *ius variandi* se presenta de diversas formas, partiendo de las modificaciones no esenciales o no sustanciales, las cuales se encuentran plenamente permitidas y surgen de la voluntad del empleador para lograr fines empresariales sin afectar al trabajador hasta llegar a las modificaciones esenciales que, según las circunstancias, podrían ser permanentes, temporales y extraordinarias o de emergencia, las cuales deben ser tomadas con mucha cautela y precisión dado que los cambios que se encuentren en este último grupo

(modificaciones esenciales), conllevan intrínsecamente el traspaso de los límites razonables, pero con el objetivo de adecuar las necesidades empresariales y así alcanzar los objetivos trazados.

La clasificación antes citada nos parece muy apropiada a nuestra realidad nacional, pues los constantes cambios políticos y sociales que nos embargan definitivamente generan incidencia en el mercado laboral y, esto a su vez, en las relaciones de trabajo, por lo que tener claro el significado de cada decisión que tome el empleador y sus consecuencias es valioso para definir si estaba permitido o no, más aún si las variaciones que realice el empleador no siempre son las más razonables o adecuadas. En consecuencia, creemos que resulta muy valioso conocer el límite del *ius variandi* a efectos de evitar abusos en perjuicio de los trabajadores.

A efectos de profundizar lo último que hemos señalado en el párrafo precedente, el *ius variandi* como tal como no se encuentra positivizado en el Perú, pero sí se desprende de lo establecido en el artículo n.º 9 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728 y es justamente en base a esta norma que el empleador suele realizar cambios en la relación laboral que tiene con su empleador, teniendo entre ellos los de carácter esencial y no esencial; por lo tanto, es en mérito a ello que se justifica su examen en el marco de lo que pretendemos explicar y solucionar con el presente trabajo, ya que, como hemos indicado líneas arriba, por más atribución aceptada que sea el *ius variandi*, esta no se debe entender como ilimitada o absoluta en su aplicación práctica.

3.3. Límites

Toda atribución debe ser limitada; de lo contrario, la probabilidad de caer en un abuso de poder se intensifica. Por lo tanto, es indispensable conocer hasta dónde se puede llegar en el ejercicio de ciertas atribuciones conferidas por la ley o por un contrato. Es por ello Pose (1995) señala lo siguiente:

El primer límite fijado por el legislador al ejercicio del *ius variandi* está generado por la razonabilidad en el uso de la potestad conferida. El cambio impuesto por el empleador debe ser razonable, es decir responder a las necesidades de producción de bienes y servicios —interés colectivo de la empresa— lo que excluye toda modificación apoyada en el interés lucrativo del capitán de industria o en el simple capricho. (p. 25)

No tenemos ninguna duda de que el ejercicio del *ius variandi* encuentra su principal límite en el espíritu de razonabilidad de las modificaciones que pretenda establecer el empleador. Lo antes expuesto encuentra sustento en el artículo n.º 9 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, en el cual se señala que el empleador está facultado para introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación de servicios siempre que sea respetando criterios de razonabilidad y las necesidades de la empresa para lograr los objetivos.

Por lo tanto, el *ius variandi* no es ilimitado ni absoluto, encuentra su ancla de gran volumen en la razonabilidad de las decisiones del empleador. Sin embargo, no se debe pasar por desapercibido que ello podría llevarnos a un problema mayor, en la medida de uniformizar lo que debemos entender por razonable, y lo que no, resulta una tarea titánica, ya que, algunas personas o autoridades lo pueden entender de una forma y otros de una manera distinta; empero, hay algo que sí guarda un común denominador: cualquier decisión que tome el empleador de ninguna manera deberá conllevar al perjuicio del trabajador.

Es importante recordar que el trabajador lleva inherente a su condición el poco conocido derecho de resistencia (*ius resistentiae*). A través del cual, puede oponerse a cumplir las órdenes del empleador cuando considere que exceden de manera desmedida el objeto de su contrato, el cual, se entiende que va acorde al perfil y experiencia, por lo tanto, si una persona es contratada para realizar labores propias de

una determinada profesión u oficio, no se le puede asignar funciones de otro profesión u oficio para lo cual evidentemente no se ha preparado, por ejemplo, un abogado no puede realizar labores de un médico y viceversa, salvo que ostenten el título que los acredite como profesionales en los dos ámbitos. En adición, un ejemplo extremo, pero que se da en la realidad, es el caso en donde un jefe le ordena a su subordinado a realizar tareas ajenas a sus obligaciones contractuales, disponiendo que lleve o recoja a sus hijos del colegio, que lleve a lavar o reparar su automóvil, entre otros, esto, a todas luces puede ser resistido por el trabajador sin tener el temor de ser despedido en caso de niegue a ejecutar tales órdenes.

Finalmente, en cuanto al ejercicio del derecho de resistencia respecto a la modificación sustancial de condiciones de trabajo también es aplicable en supuestos de traslado geográfico, en donde el trabajador podría resistirse, sin mayor consecuencia, a acatar la orden de ir a un nuevo lugar de prestación de servicios que ocasionaría un perjuicio y no tener que aceptar y, una vez instalado, recién cuestionar la disposición del empleador, tal como es en la actualidad. Otro ejemplo sería el ejercicio del derecho de resistencia cuando se pretenda reducir la categoría en el centro laboral; por lo que, si el empleador pretende desconocer el nivel alcanzado, el trabajador tiene el pleno derecho de resistirse a la reducción de la categoría y mantenerse donde se encuentra, sin que esto le genere ningún perjuicio o riesgo de despido.

3.4. Hostilidad laboral

La Corte Suprema, en la Casación Laboral n.º 8439-2022-Lima, indica que «el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales, se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del

contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio», es decir, los actos de hostilidad no son más que acciones del empleador que superan los límites de lo permitido en el seno de una relación de trabajo y que afectan directamente al trabajador, ya que, conllevan de por medio un incumplimiento expreso de las obligaciones contractuales por parte del empresario.

La definición que particularmente establecemos es aquella por la cual consideramos al acto hostil como aquellas conductas fehacientes del empleador que llevan a generar uno o más incumplimientos sobre las obligaciones que el mismo empleador ha asumido y se desprenden, indistintamente, del contrato de trabajo, un convenio colectivo o de la normativa laboral expresa, y que al ser inobservados por este, dan lugar, indefectiblemente, al reclamo judicial del trabajador o a la extinción del vínculo laboral formalmente suscitado. (Sánchez, 2017, p. 20)

Siendo así, los actos de hostilidad son acciones o conductas efectuadas por el empleador que representan a todas luces el incumplimiento de sus obligaciones en el entorno de un contrato de trabajo y que están orientadas a incomodar al trabajador para que este, por la presión de dichas acciones, termine renunciando a su puesto de trabajo; de ahí es que surge lo que la doctrina y la jurisprudencia también denominada despido indirecto. En el caso peruano corresponde acudir a los supuestos, procedimientos y plazos prescritos en los artículos n.º 30, n.º 35 y n.º 36 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, es decir, en nuestro modelo, tenemos un listado *numerus clausus* de situaciones que son consideradas expresamente como actos hostiles equiparables al despido, contamos con un procedimiento de cese de esos actos, que involucra una etapa administrativa ante el empleador y que, en caso se frustre, se habilita la intervención de la justicia laboral, para lo cual se cuenta con un plazo de caducidad que desarrollaremos a detalle más adelante

3.4.1. Actos de hostilidad reconocidos en la ley

El artículo n.º 30 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, ha previsto un listado numerus clausus de supuestos que, son considerados actos de hostilidad equiparables al despido, siendo estos 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.

Que el empleador no pague la remuneración a un trabajador es una decisión reprochable y correctamente considerada como un acto hostil. Recordemos que el salario que corresponde percibir por un trabajo efectivo es la principal fuente de subsistencia para el trabajador y para quienes dependan de él, por lo que privarle de la misma, definitivamente lo va a perjudicar y eso es lo que el legislador ha querido evitar, procediendo a establecer expresamente que de suceder eso, estaríamos ante una conducta prohibida equiparable a un despido.

Así pues, si bien la regla es que el empleador está impedido de dejar impagos a sus trabajadores, la norma también hace algunas excepciones: el caso fortuito y la fuerza mayor; no obstante, el problema surge cuando debemos interpretar sus alcances, para lo cual consideramos como un gran soporte lo previsto en el artículo n.º 1315⁶ del Código Civil. Esta norma alude a eventos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles, aunque no debemos olvidar que, por mandato del propio artículo n.º 30 literal a) del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, dichos supuestos deben estar debidamente comprobados por el empleador, es decir, este último tiene la obligación de aportar las pruebas que justifiquen la decisión de no pagar la remuneración del trabajador en la fecha

⁶ Artículo 1315.- Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

pactada, por lo que si va a alegar la ocurrencia de un caso fortuito o de fuerza mayor, es el empleador quien tiene la carga de la prueba sobre el particular.

- b. La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

El literal b) del artículo n.º 30 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728 primigenio hacía referencia a la reducción «inmotivada» de la remuneración como hostilidad laboral, por lo que, con una interpretación contrario sensu, se podía inferir que si podía haber una razón que justificara la decisión del empleador de reducir unilateralmente el salario de su trabajador, entonces no estábamos ante un acto hostil y así fue entendido por Sarzo (2014) quien considera que: a primera vista, podría entenderse que la disminución unilateral del salario es válida siempre que se encuentre motivada, pues, una reducción de este tipo es descartada por la ley como un acto de hostilidad equiparable al despido. Sin embargo, un razonamiento así de simplista prescinde de los alcances del derecho constitucional a una remuneración suficiente y, por tanto, no puede ser asumido sin más. (p. 89)

Ahora bien, la norma antes mencionada fue modificada a fines de 2017 por la Ley n.º 30709, quedando la redacción normativa como la tenemos hasta nuestros días, es decir, es un acto de hostilidad equiparable al despido, la reducción de la remuneración a secas, lo que, de una interpretación literal, daría a entender que cualquier disminución salarial, así sea en diez centavos, debería ser considerado un acto hostil; sin embargo, debemos ir más allá, ya que los extremos nunca son buenos, por lo que es importante mantener algunas líneas de excepción para ciertos casos particulares.

En cuanto a la reducción de la categoría, esta se encuentra prohibida e implica que el empleador no puede desconocer el estatus

laboral alcanzado por un trabajador, aunque somos conscientes de que hay una gran controversia para interpretar lo indicado en la ley, sin embargo, todo va a depender del caso concreto.

- c. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Sobre el traslado del trabajador a un lugar diferente al que ha sido siempre su espacio de trabajo, puede ser catalogado como acto de hostilidad únicamente si el deseo es generar un perjuicio, es decir, ocasionar un daño; no obstante, probar dicha situación es sumamente complicado, por ello, se exige valorar todas las pruebas de cada caso en concreto. El cambio de lugar para la prestación de servicios es un clásico ejemplo del ejercicio de la facultad del *ius variandi*, pero debemos recordar que esta prerrogativa debe tener en cuenta criterios de razonabilidad, por lo que si, por ejemplo, ese traslado geográfico genera un daño o perjuicio al trabajador o a su familia, no tenemos ninguna duda de que estamos ante un hecho de hostilidad laboral.

- d. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.

Hoy en día, la seguridad y salud en el trabajo ha venido tomando fuerza, a tal punto que existen empresas o profesionales independientes que se encargan de brindar capacitaciones sobre estos aspectos en el desarrollo de las labores en un centro de trabajo. La seguridad y salud del trabajador son atención prioritaria del Estado, por eso, se creyó necesario regular legislativamente estos aspectos, creando así la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 005-2012-TR; consecuentemente al existir estas normas, los empleadores no pueden aducir desconocer que tienen el deber de proporcionar las condiciones mínimas para que un trabajador pueda ejercer sus funciones sin ver mermada su dignidad.

Entre los aspectos de seguridad y salud más relevantes, encontramos el suministro de equipos mínimos para laborar sin el riesgo de que el trabajador se lesione o ponga en peligro su vida, asimismo poner a disposición servicios higiénicos limpios y correctamente equipados para que sean utilizados cuando resulte pertinente, etc.

- e. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

Referirnos a un acto de violencia o faltamiento grave de palabra conlleva a pensar en un escenario en donde el empleador, abusando de su posición de superioridad, ha empleado una serie de palabras o acciones agresivas que implican una afectación a la dignidad y/o a la fisionomía del trabajador, lo cual puede extenderse a una transgresión a los miembros de la familia del trabajador.

- f. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

Este supuesto tiene que ver con la protección constitucional del derecho a la igualdad y no discriminación prevista en el artículo n.º 2, inciso 2 de la Constitución Política del Estado, siendo este un derecho laboral inespecífico que debe primar en toda relación laboral a efectos de garantizar un buen clima de trabajo.

Por lo tanto, ningún empleador puede dejar de lado a un trabajador por ser varón o mujer, por la raza que tiene, por la religión que profesa, por haber vertido ciertas opiniones, por hablar determinado idioma, por tener alguna discapacidad debidamente reconocida o por cualquier otra índole, siendo que en esto último se debe incorporar la prohibición de discriminación por orientación sexual o por ser portador de alguna enfermedad de transmisión sexual, como por ejemplo el VIH – Sida.

- g. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

Este es un supuesto que ha conllevado a un gran debate académico y jurisprudencial por la subjetividad que lo reviste, pero es innegable que viene a ser el acto hostil que más se invoca en las demandas de cese de actos hostiles que se vienen tramitando en los fueros judiciales, debido la inmensidad del concepto dignidad del trabajador se permite incluir varias circunstancias en ese supuesto, ello a la luz de lo previsto en el artículo n.º 1 y n.º 23 de la Constitución Política del Estado.

- h. La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Este hecho está relacionado con personas trabajadoras que tienen alguna discapacidad debidamente reconocida y quienes merecen recibir todas las facilidades para poder cumplir con sus funciones a cabalidad, por ello, el empleador debe realizar cambios de infraestructura o de tecnología, por ejemplo, la construcción de rampas o ascensores que le permitan a un discapacitado acudir a su centro laboral, trabajar y luego retirarse sin exponerse al peligro, ni poner en riesgo su integridad e incluso su vida.

3.4.2. Procedimiento de cese de actos de hostilidad

La legislación peruana cuenta con procedimientos para cuestionar algún acto de hostilidad en el que habría incurrido el empleador:

Nuestra legislación ha adoptado una fórmula que garantiza el derecho de defensa del empleador ante un acto de hostilidad, razón por la cual el trabajador hostilizado debe necesariamente imputar el acto. En todo orden, el derecho de defensa se presenta como una garantía para la protección de los derechos que pueden ser afectados con el ejercicio de la facultad sancionadora. Para

garantizar el derecho de defensa la carta que cursa el trabajador debe contener una descripción clara, detallada y precisa de los hechos constitutivos de la hostilidad, por lo que se expulsan todas aquellas imputaciones de forma genérica. (Navarrete, 2016, p. 56).

Por lo tanto, en caso un trabajador se sienta inmerso en alguno de los actos hostiles previstos en el artículo n.º 30 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, la propia norma establece que este debe seguir un trámite para intimar a su empleador y pedir el cese de los mismos; en caso de negativa o silencio, tendrá expedito el camino para acudir ante un juez y sea este quien defina la controversia. A fin de entender estas etapas con mayor precisión, a continuación se explica el paso a paso.

Si un trabajador se considera víctima de hostilidad laboral, en primer lugar, debe emplazar por escrito a su empleador imputándole uno o varios actos de hostilidad, lo que le concede al empleador un plazo razonable no menor de seis días naturales en los que puede enmendar su conducta, negar los hechos hostiles o simplemente guardar silencio.

En caso de que el empleador acepte que incurrió en algún acto hostil, debe proceder a corregir su accionar y evitar que algo similar se repita en perjuicio del trabajador. Por otro lado, en caso de negar la hostilidad laboral o en el supuesto de que guarde silencio, tras el término de los seis o más días que se le hubiera concedido al empleador, el trabajador puede accionar judicialmente para que un juez ordene al empleador el cese de los actos hostiles imputados previamente, con la respectiva imposición de una multa según la gravedad y afectación. La otra opción es solicitar ante el órgano jurisdiccional competente que declare la terminación del contrato de trabajo y ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario, conforme al cálculo y límites establecidos en el artículo n.º 38 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728.

Asimismo, al accionar cualquiera de las dos opciones antes señaladas, el trabajador tiene un plazo de caducidad de treinta días naturales contados desde producido el hecho para interponer la respectiva demanda; sin embargo, esto ha generado controversia sobre cómo interpretar la frase «desde producido el hecho», pues algunos consideran que ello se debe entender desde que el trabajador sufrió la comisión del acto hostil y otros son de la postura que el plazo antes mencionado se comienza a computar desde que se vencen los seis o más días que le fueron conferidos al empleador para enmendar su conducta.

Sobre dicha controversia, compartimos la segunda posición antes referida, ya que, en caso de duda es preferible dar trámite a lo pretendido por el trabajador y en el seno de un proceso judicial, con la respectiva carga probatoria, determinar si hubo o no actos hostiles, todo ello guarda compatibilidad con los principios *pro actione*, *pro homine* y de veracidad.

Además, es importante tener presente que, actualmente un proceso judicial laboral envuelve cargas probatorias y la exposición oral en audiencia de los fundamentos que sustentan las pretensiones de ambas partes; por lo tanto, lo que suceda en el trámite del proceso será fundamental para la decisión que tome el juez al dictar sentencia y para lo que venga con posterioridad en una eventual segunda instancia y hasta en casación, de ser el caso.

4. CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.1. Definición

En principio, debemos precisar que no son lo mismo elementos del contrato de trabajo que condiciones de trabajo. Los primeros tienen que ver en específico con la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación que ya hemos trabajado y mencionado

líneas arriba, por lo que no amerita mayor desarrollo en este estadio de la investigación dado que no es el objetivo del presente texto.

Lo que nos interesa conocer y desarrollar en profundidad son las condiciones del contrato de trabajo o simplemente condiciones laborales, las cuales se deben definir como las reglas o factores que rigen una relación de trabajo, es decir, el entorno y los aspectos con los que se lleva adelante la actividad laboral del trabajador, abarcando temas funcionales, geográficos, temporales, remunerativos, entre otros.

Actualmente, salvo el caso de los cambios de turnos, días u horas de trabajo, no tenemos un procedimiento administrativo a seguir para hacer modificaciones al contrato de trabajo, por lo que el empleador tiene carta libre para hacer los cambios que considere y si, el trabajador no estuviera de acuerdo, recién después puede cuestionar judicialmente lo decidido por el empleador, es decir, hoy por hoy lo que rige es una especie de presunción de que el empleador actuó correctamente y, en todo caso, si fue así el cuestionamiento tiene que darse por el trabajador con posterioridad.

Sobre la base de lo último que hemos expuesto en el párrafo que antecede, surge esa frase que reza «acata hoy y cuestiona luego»; sin embargo, aquello representa una forma implícita de dar a entender que el trabajador está atado de manos y no tiene mayor opción que someterse a toda decisión que tome el empleador y posteriormente a ello, iniciar un proceso judicial para hacer frente a un posible accionar desmedido. En definitiva, esa situación impide otorgar alguna fórmula que garantice un control de las decisiones que pudiera adoptar el empleado y no reservarlo para después, cuando probablemente el daño ya está hecho.

Un último punto que merece especial mención es la controversia generada por esa delgada línea que separa las condiciones de trabajo esenciales de las no esenciales, ya que, nuestra legislación vigente no

ha elaborado un listado de supuestos sustanciales y no sustanciales, por lo que el debate sigue abierto; sin embargo, para alcanzar los fines de la presente investigación consideramos algunos aspectos para disipar dudas y generar doctrina sobre el particular.

4.2. Condiciones no esenciales o no sustanciales

En el último párrafo del artículo n.º 9 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, se aprecia que el empleador, gracias al vínculo de subordinación, tiene la facultad de introducir cambios en 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. En esa línea, Toyama (2003) afirma que:

Las modificaciones no sustanciales o no esenciales de las condiciones de trabajo 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 no resulten gravitantes en el seno de la relación laboral. (p. 176).

En definitiva, las condiciones no esenciales o no sustanciales son las que pueden ser modificadas por el empleador, incluso unilateralmente, pues se considera que las mismas no afectan considerablemente la relación laboral, a tal punto que cierto sector de la doctrina los denomina cambios secundarios, por lo que son efectivizados gracias a la facultad determinada en el segundo párrafo del artículo n.º 9 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, el cual regula el *ius variandi* ordinario o habitual.

Desde nuestra perspectiva, la condición de trabajo que estaría dentro de los alcances de este tipo de condición de trabajo no esencial, es el referido a las funciones del trabajador, pues el empleador puede disponer que su colaborador realice otras actividades que no fueron establecidas expresamente en su contrato de trabajo; sin embargo,

debemos precisar que eso será posible siempre y cuando esas nuevas funciones se encarguen dentro de criterios de razonabilidad y por necesidad del centro de trabajo.

Por lo tanto, si no se acredita una necesidad de la empresa o si se detecta que las nuevas labores asignadas conllevan a la reducción de la categoría o que se incurre en un trato indigno del trabajador, ni el *ius variandi* justificaría dichos cambios generando muy seguramente la comisión de actos de hostilidad que, como ya hemos comentado anteriormente, se encuentran totalmente prohibidos.

Conforme a lo antes expuesto, es indispensable que cualquier modificación efectuada por el empleador sobre las funciones del trabajador se podrá entender como permitida siempre y cuando no vaya en contra de su perfil y nivel académico alcanzando ni mucho menos agrave su dignidad con acciones en contra de su condición de ser humano y pudieran poner en riesgo su integridad o incluso su vida.

4.3. Condiciones esenciales o sustanciales

La doctrina ha trabajado considerablemente lo referente a las condiciones esenciales o sustanciales del contrato de trabajo, entre los principales aportes, encontramos al siguiente:

El *ius variandi* sustancial o esencial no tiene fundamento jurídico en el artículo 9 LPCL, se tiene que concluir por fuerza que todo uso de este por parte del empresario resulta en principio ilícito. Las únicas excepciones a esta conclusión han de encontrarse en las modificaciones sustanciales que cuenta con un fundamento jurídico específico en nuestro ordenamiento jurídico (como las modificaciones sustanciales de tiempo y modificaciones sustanciales excepcionales o extraordinarias. Es por esta razón que, desde nuestro punto de vista, el uso del *ius variandi* sustancial o esencial, fuera de las excepciones mencionadas, estaría prohibido (Arce, 2007, p. 130).

En ese sentido, queda ratificado que «la posibilidad de que el empleador adopte medidas respecto de las denominadas condiciones sustanciales de trabajo, se mueve en el campo de *ius variandi* extraordinario o no habitual. Ya adelanté también que esta facultad no se encuentra regulada en el artículo n.º 9, segundo párrafo, de la LPCL, referido exclusivamente al *ius variandi* ordinario y, por lo tanto, a las modificaciones de las condiciones de trabajo accesorias o secundarias» (Boza, 2016, p. 708); por lo tanto, queda claro que la modificación sustancial de condiciones de trabajo no cuenta con respaldo normativo en la actualidad, por lo cual, resulta indispensable una regulación urgente para evitar los abusos y arbitrariedades de parte del empleador, más aún si en nuestro país estamos acostumbrados a legislar todo y, de no ser así, lo consideramos inviable o imposible de cumplir.

Sobre las condiciones de trabajo que se consideran sustanciales o esenciales existe un gran debate doctrinal, sin embargo, no se ha logrado definir un listado que abarque dichos supuestos de manera concisa y objetiva, generando que aparezcan posturas como aquella que considera que:

Los elementos esenciales de la relación de trabajo serían los vinculados a: (i) remuneración y categoría, (ii) lugar de trabajo, (iii) seguridad en la prestación que afecta la vida o salud y (iv) garantías de no discriminación. Quedan fuera otros aspectos como las variaciones a condiciones recogidas en el convenio colectivo, la modificación de la jornada de trabajo pese a tener un procedimiento especial, los cambios de funciones y los muchos ejemplos de discriminación. (Noriega, 2020, p. 84).

Empero, ello no es compartido por nosotros, ya que creemos que las condiciones establecidas por convenio colectivo y la jornada de trabajo sí son consideradas como esenciales o sustanciales.

En lo personal, creemos que en el caso peruano las condiciones que son sustanciales o esenciales y que, por lo tanto, no se pueden modificar unilateralmente por el empleador son: a) el lugar de trabajo, sobre todo si el cambio es con el objetivo de perjudicar al trabajador; b) la remuneración, si esta va por debajo del mínimo legal, no hay acuerdo previo con el trabajador o no hay algún supuesto objetivo que lo justifique; c) la categoría, si afecta el nivel académico y práctico alcanzados; y, d) tiempo de trabajo, si el empleador no sigue los procedimientos establecidos en la ley.

Ahora bien, la práctica judicial nos lleva a afirmar que el listado y circunstancias propuestos en el párrafo precedente no se debe entender como cerrado, sino como el punto de partida para nuevas situaciones que se pudieran presentar sobre todo si somos un país muy volátil política y socialmente, lo que definitivamente tiene incidencia en el mundo laboral.

A lo antes señalado, debemos hacer énfasis en que las relaciones laborales van cambiando con el transcurso del tiempo, generando nuevos espacios con una mirada especial, tal es el caso de los trabajadores que brindan servicios a través de plataformas digitales, las cuales, ya son una realidad y seguramente irán presentando sus propias condiciones esenciales, las cuales, no podrán ser modificadas por decisión única del empleador.

4.4. Procedimiento para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo en el Perú

4.4.1. Antecedentes legislativos

En el año 1992 se publicó el Decreto Ley n.º 25921, el cual estableció el procedimiento a seguir por el empleador para efectuar modificaciones en las condiciones de trabajo, habiéndose indicado en el artículo n.º 1 que las mismas se relacionan con la modificación de turnos, días u

horas de trabajo, así como la modificación, suspensión o sustitución de prestaciones de orden económico y condiciones de trabajo.

De otro lado, en el artículo n.º 2 del aludido Decreto Ley n.º 25921, encontramos prescrito algo que consideramos nunca se debió eliminar: el procedimiento para ejecutar modificaciones a las condiciones de trabajo, indicando que la empresa deberá citar a los trabajadores afectados a través del sindicato o directamente, poniendo en su conocimiento las modificaciones propuestas y las razones que las justifican.

Ahora bien, en el caso que los trabajadores expresaran su rechazo o negativa a la modificación dispuesta por el empleador, este último quedaba habilitado para acudir al Ministerio de Trabajo y Promoción Social (hoy Promoción del Empleo) para que se pronunciara sobre la procedencia o no de dichas modificaciones, siendo que, para eso, la referida institución tenía un plazo no mayor de 15 días hábiles y en caso no hubiera pronunciamiento se tendría por aprobada la solicitud del empleador.

En el artículo n.º 3 del Decreto Ley n.º 25921 se ratifica la idea de que, exceptuando los casos indicados en el artículo n.º 1, el empleador por su poder de dirección, tiene habilitada la opción de introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación de trabajo, aunque se enfatiza que debe ser bajo los estándares de razonabilidad y según las necesidades de la empresa.

A ello, debemos agregar que, en caso fracase la etapa administrativa, quedaba habilitada la posibilidad de acudir al Poder Judicial para que sea un juez el que conozca la impugnación hecha por el trabajador sobre las medidas dispuestas por el empleador, siendo finalmente el órgano jurisdiccional que conozca el caso quien, a través de una sentencia, determinará la viabilidad (o hasta la validez) o no de la o las modificaciones hechas.

Todo lo indicado en el Decreto Ley n.º 25921, incluido el procedimiento administrativo para la modificación de condiciones de trabajo, fue derogado por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley n.º 26513, lo cual, representó un verdadero retroceso al gran avance que dicha normativa representaba para las relaciones laborales en nuestro país.

La derogatoria del Decreto Ley n.º 25921 tuvo un trasfondo político para salvaguardar los intereses de los empresarios privados que no querían transitar por un procedimiento administrativo previo para modificar algunas condiciones de trabajo al considerarlo tedioso, ya que, limitaba su autonomía de la voluntad y el dinamismo que normalmente caracteriza a las decisiones empresariales; sin embargo, dicha derogatoria también abrió la puerta para el abuso y la arbitrariedad del empleador, pues hoy en día rige la regla de «acata hoy y luego reclamas», cuando consideramos que lo ideal hubiese sido que se mantuviera el tránsito por un procedimiento previo, con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo y, como última instancia, con la participación de la justicia laboral especializada para así garantizar cambios que no afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en el país, más aún si está de por medio condiciones esenciales que merecen una especial atención.

4.4.2. Necesidad de regulación normativa

Toyama (2008) afirma que:

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. (p. 212).

Distinto es el caso de España, en donde la doctrina señala que:

El procedimiento para introducir modificaciones individuales es sencillo (art. 41.3 ET). Basta que la decisión empresarial se notifique al trabajador afectado y a los representantes legales de la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. Dicha notificación puede hacerse por todos aquellos medios que sean aptos para que el destinatario tenga conocimiento fehaciente de esa decisión empresarial, así como de la causa y fecha de efectos de la misma. La decisión del empresario es efectiva por sí misma, sin necesidad de aceptación ni de intervención de ningún otro tipo por parte del trabajador afectado o de dichos representantes. (Martín, Rodríguez -Sañudo y García, 2019, p. 781).

Por lo antes mencionado, se requiere con urgencia un procedimiento administrativo para que el empleador puede realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, similar al que en su momento reguló el Decreto Ley n.º 25921 en el Perú o al que está vigente en España actualmente y se encuentra prescrito en el artículo n.º 41.3 de la LET. Recordemos que, en las normas citadas, se menciona la intervención de los trabajadores afectados, de la autoridad administrativa de trabajo y recién en el extremo de los casos, si nada de lo antes mencionado hubiera tenido efectividad, aceptar la intervención de los órganos jurisdiccionales laborales. Es decir, un trámite inverso al que existe en nuestros días en el TUO del Decreto Legislativo n.º 728, en el cual, el empleador primero hace los cambios y luego el trabajador se ve obligado a demandar ante el Poder Judicial el cese de actos hostiles en caso no estuviera de acuerdo con lo decidido por su empleador.

La necesidad que de una regulación normativa se sustenta en el hecho de que, si no contemplamos un procedimiento delimitado en etapas y competencias, el empleador va a proceder como mejor le

parezca, infringiendo prerrogativas del trabajador y obligarlos a que acudan al fuero judicial para reivindicar sus derechos; no obstante, a que pocos adoptan esa postura, pues muchos se desaniman en el camino por diferentes razones, principalmente por temor u aspectos económicos.

En ese sentido, proponemos que para que el empleador efectúe modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y así evitar que se incurra en arbitrariedades, se debe seguir el siguiente procedimiento:

1. Debe comunicar por escrito al sindicato o a los trabajadores que se pudieran ver afectados por la modificación que pretende realizar el empleador para que, en el plazo de 10 días hábiles, cumplan con exponer lo que consideren pertinente, si aceptan, se cierra cualquier tipo de discrepancia, si no hay respuesta, se entenderá por consentido el cambio esencial hecho por el empleador y si hubiera negativa por parte de los trabajadores se deberá acudir a la autoridad administrativa de trabajo.
2. En caso se diera el rechazo por parte de los trabajadores a las modificaciones sustanciales que busca hacer efectivas el empleador, este último debe recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), el cual en un plazo máximo de 20 días hábiles deberá determinar, a través de un informe técnico, si los cambios esenciales merecen o no ser aprobados.
3. En caso la AAT considerara que las modificaciones sustanciales de ciertas condiciones de trabajo no están justificadas, el empleador deberá abstenerse de ponerlas en práctica. Ahora, si la referida autoridad de trabajo considera que los cambios sustanciales sí están justificados, el empleador los hará efectivos de forma inmediata, y sin perjuicio de que los trabajadores pudieran consentir dicha decisión, también tendrían expedito el derecho a acudir ante un juez de paz letrado laboral para cuestionar lo decidido por

el empleador a través de un proceso abreviado laboral conforme a lo previsto en el artículo n.º 1, inciso 4 de la Ley n.º 29497, modificado por la Ley n.º 32155.

Lo antes expuesto constituye una propuesta sobre la cual quizás se pueda realizar algunos ajustes según la realidad específica con base sólida que guarda sustento en lo que vivimos día a día y en la intención de dotar de mayor seguridad jurídica al trabajador frente a la decisión de su empleador de realizar cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, esto, sin perjuicio de que buscamos evitar que el Poder Judicial se siga recargando de más procesos relacionados a hostilidad laboral, pues una controversia sobre esta naturaleza podría solucionarse con un trato directo con los trabajadores o con la participación de la autoridad administrativa de trabajo.

A modo de complemento, debemos ser enfáticos en dejar claro que nuestra posición no pasa por encargar al Poder Judicial el control exclusivo de los cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, no solo porque sería lento y posiblemente sin eficacia en lo que se resuelva, sino también porque existen otras instituciones como la autoridad administrativa de trabajo que, con un buen equipo de profesionales, podría cerciorarse de que el empleador no se extralimite en sus atribuciones al modificar ciertas condiciones esenciales de trabajo.

Finalmente, resulta imprescindible garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento administrativo que estamos planteando en el presente trabajo, pues ellos, en el plazo prudencial que hemos referido, tendrían la oportunidad de oponerse a las decisiones arbitrarias que adopte el empleador, sobre todo si, realizar el trámite que estamos proponiendo no implica un exceso en perjuicio del empleador, sino antes bien una forma de control a posibles cambios desmedidos que pudieran desnaturalizar el espíritu armónico que debe envolver toda relación laboral en nuestro país.

5. CONCLUSIONES

Después analizar la temática planteada, así como sus principales problemáticas, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- a. Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, siendo este último el determinante para establecer una diferenciación entre una relación laboral con un contrato civil de locación de servicios, por lo tanto, resulta transcendental identificarlo dado que de él se desprenden tres facultades del empleador: dirección, fiscalización y sanción. Gracias a la primera, el empleador puede dar órdenes y disponer ciertas modificaciones en el contrato de trabajo; por lo tanto, no queda duda que, conocer dichos elementos, es indispensable para relacionarlo con la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo de una persona que realiza su labor de forma personalísima, a cambio de una remuneración y bajo reglas estrictas de dependencia, siendo esto lo que habilita al empleador a tomar ciertas decisiones en mérito a su poder de dirección en la relación laboral.
- b. El *ius variandi* se despliega del elemento subordinación y representa la facultad que tiene todo empleador de introducir variaciones en las condiciones de trabajo inicialmente previstas. Tenemos el *ius variandi* ordinario o habitual, el cual lo ejecuta el empleador de forma razonable por mandato de lo establecido en el segundo párrafo del artículo n.º 9 del TUO del Decreto Legislativo n.º 728 y tenemos también el *ius variandi* extraordinario o sustancial, el cual no cuenta con base legal, por lo que, se debe entender que está prohibido porque afecta radicalmente la relación laboral.
- c. Las condiciones de trabajo no sustanciales o no esenciales pueden ser modificadas unilateralmente por el empleador en el marco de la facultad del *ius variandi*, aquí encontramos a la atribución

del empleador de modificar las funciones para las cuales fue contratado un trabajador, siempre y cuando no se afecte su categoría y dignidad, pues, de ser así, dicho cambio funcional debe quedar totalmente descartado.

- d. Las condiciones de trabajo sustanciales o esenciales no pueden ser modificadas unilateralmente por el empleador, por alterar radicalmente la voluntad expresada por las partes al inicio de la relación laboral y están relacionadas con cambios en el lugar de trabajo, en la remuneración (salvo que esté sujeta a condición), en la categoría, en el tiempo de trabajo, entre otros que pudieran surgir en el futuro.
- e. Requerimos que esté regulado normativamente el procedimiento que el empleador debe seguir para realizar cambios sustanciales de las condiciones de trabajo, pues no lo puede hacer de forma unilateral. Hemos propuesto una primera etapa que implica un trato directo entre empleador y trabajador, una segunda etapa con una intervención de la AAT y en caso que fracasaran ambas etapas previas, se asegure la participación de los jueces de paz letrado laboral del Poder Judicial como última alternativa.

6. REFERENCIAS

- Arce, E. (2007). Modificación de la prestación de trabajo. Un estudio sobre las modificaciones sustanciales. *Revista Ius et veritas de la PUCP*, (34), 124 – 135. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12313/12878>.
- Boza, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Una especial atención al ius variandi extraordinario. *Revista de ponencias del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la SPDTSS*, 693-723. https://www.spdtss.org.pe/congreso/vii_congreso_nacional/

- Ferrero, V. (2019). *El Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP, Lima.
- Gonzales L. y Tarazona M. (2017). *Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral*. Gaceta Jurídica, Lima
- Montoya, A. (1965). *El poder de dirección del empresario. Estudios de Trabajo y previsión*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid.
- Martín A., Rodríguez -Sañudo F. y García J. (2019). *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid.
- Navarrete, A. (2016). Reflexiones sobre los actos de hostilidad laboral. Naturaleza jurídica, procedimiento, tipificación y carga probatoria. *Revista Soluciones Laborales - Gaceta Jurídica*, 56.
- Noriega, K. (2020). Modificación de los elementos esenciales del contrato de trabajo en el marco del COVID - 19. *Revista Laborem de la SPDTSS*, (23), 79-90. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23.pdf>
- Pizarro, M. (2019). *La remuneración. Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Gaceta Jurídica, Lima.
- Pose, C. (1995). *Manual práctico del ius variandi*. David Grinberg Libros Jurídicos, Buenos Aires.
- Toyama, J.L. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Revista Derecho y Sociedad de la PUCP*, (21), 172-189. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17368/17653>
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica, Lima.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico – práctico*. Gaceta Jurídica, Lima.

- Sánchez, R. (2017). *Cómo probar la hostilidad laboral. Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica, Lima.
- Sarzo, V. (2014). *La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*. Juristas editores, Lima
- Valderrama L., Hilario A., Tarazona M., Sánchez R. y Barzola M. (2016). *Régimen laboral explicado 2017*. Gaceta Jurídica, Lima.
- Poder Judicial (2013). Sala de Derecho Constitucional y Social. Casación Laboral n.º 8283-2012-Callao. (26 de abril de 2013).
- Poder Judicial (2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral n.º 321-2017-Lima. (7 de noviembre de 2017).
- Poder Judicial (2023). Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral n.º 8439-2022-Lima. (25 de abril de 2023).

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

El autor la elaborado en presente trabajo académico en los siguientes procesos: (i) recojo o adquisición, análisis o interpretación de datos para el trabajo o la concepción o diseño del trabajo; (ii) redacción del trabajo o su revisión crítica al contenido intelectual importante; (iii) aprobación final de la versión que se publicará.

Uso de herramientas de inteligencia artificial

El autor declara que no utilizó herramientas de inteligencia artificial en ninguna etapa de la elaboración del presente manuscrito.

Biografía del autor

Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional de Trujillo. Estudios concluidos del Doctorado en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Especialización en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca, España. Especialización en Jurisprudencia Laboral por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho. Exmagistrado de la Corte Superior de Justicia de Lima. Ex secretario de confianza de la Corte Suprema de la República. Ex asesor jurídico de la Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) de la SUNAFIL. Actualmente abogado litigante y director legal del Estudio Bismarck Seminario Abogados. Docente universitario en pre y posgrado.

Correspondencia

bismarckjeffersons@gmail.com
contacto@bismarckseminarioabogados.pe