

# LA DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LAS CONDICIONES DE VALIDEZ PARA LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN EL ORDENAMIENTO LABORAL PERUANO

## *THE JURISPRUDENTIAL DELIMITATION OF THE CONDITIONS OF VALIDITY FOR GEOGRAPHICAL MOBILITY IN THE PERUVIAN LABOR LEGAL SYSTEM*

JAVIER ESPINOZA ESCOBAR<sup>1</sup>

**RESUMEN:** En el presente trabajo se analiza la labor jurisprudencial en la determinación de las condiciones de validez para el ejercicio de la facultad unilateral de movilidad geográfica en el ordenamiento jurídico peruano. A pesar de la inexistencia de regulación específica sobre la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo; y, a partir de la regulación genérica de los límites del poder de dirección, del *ius variandi* y de las disposiciones sobre actos de hostilidad del empleador, tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional, han establecido que la decisión de movilidad geográfica, en tanto afecta a una de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo, requiere la prueba empresarial de la causa justificativa razonable relacionada con las necesidades de la empresa y la prueba de las razones de la elección del concreto trabajador. Asimismo, que la decisión empresarial no cause perjuicios al trabajador, entendiéndose por tales a cualquier daño patrimonial o extrapatrimonial que afecte irrazonablemente los derechos e intereses del trabajador o los de su núcleo familiar. Tales exigencias evidencian una labor judicial enmarcada dentro del mandato constitucional de dotar de protección al trabajador y de garantizar la efectiva vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Finalmente, tales exigencias carecerían de sentido si en el ámbito del proceso laboral no se establecieran mecanismos que faciliten, como de hecho ha ocurrido, la probanza del acto abusivo cometido por el empleador. Se analizará también los criterios judiciales sobre facilitación probatoria –a través de la prueba de indicios– que coadyuva a hacer efectivo el principio protector en el ámbito del proceso de trabajo.

**Palabras clave:** Poder de dirección del empresario, movilidad geográfica, necesidades empresariales, razonabilidad, derechos fundamentales.

**ABSTRACT:** This research analyzes the jurisprudential work in the determination of the validity conditions for the exercise of the unilateral faculty of geographic mobility in the Peruvian legal system. Despite the lack of specific regulation on the modification of substantial working conditions; and, based on the generic regulation of the limits of management power, the *ius variandi* principle and the dispositions on acts of hostility by the employer, both the Supreme Court and the Constitutional Court, have decided that the decision of geographical

---

<sup>1</sup> Magíster en Derecho, con mención Derecho de la Empresa, por la Universidad de Piura, Perú y Máster en derecho del Trabajo y Seguridad Social a través de la Jurisprudencia por la Universidad Rey Juan Carlos, España. Profesor investigador, Facultad de Derecho de la Universidad San Ignacio de Loyola. Dirección postal: Avenida La Fontana 550, Urbanización San César de la Molina, Lima, 1500114. Correo electrónico: jespinozae@usil.edu.pe. ORCID: 0000-0002-9906-0526.

mobility, as it affects one of the substantial conditions of the employment contract, it requires the business proof of the reasonable justifying cause related to the needs of the company and the proof of the reasons for the choice of this specific worker. Likewise, it requires that the business decision does not cause any detriment to the worker, understanding as such any patrimonial or non-patrimonial damage that unreasonably affects the rights and interests of the worker or those of his family nucleus. Such demands show a judicial work framed within the constitutional mandate to provide protection to the worker and to guarantee the effective enforcement of human rights in the labor law. Finally, such requirements would be meaningless if mechanisms were not established within the scope of the labor judicial process to facilitate, as in fact has happened, the proof of the abusive act committed by the employer. The judicial criteria on evidentiary facilitation will also be analyzed -through the evidence test- that helps to make effective the protective principle in the field of the labor judicial process.

**Keywords:** Management power of the employer, geographic mobility, business needs, reasonableness, human rights.

## I. PUNTO DE PARTIDA: LA REGULACIÓN NORMATIVA DE LA MODIFICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO PERUANO

En Perú no existe una regulación expresa referida a la modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo, con la sola excepción de la modificación del tiempo de trabajo que tiene su propia norma específica<sup>2</sup>. Tampoco se la menciona expresamente dentro de las condiciones de trabajo que pueden ser modificadas a través de la facultad de *ius variandi* que tiene reconocido el empleador en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>3</sup> (en adelante, LPCL). Según esta norma: “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”.

La que sí tiene larga vigencia es la disposición legislativa que regula el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste sus servicios, como un acto de hostilidad del empleador, siempre que se efectúe con el ánimo de causarle perjuicio. Así, se señala en el artículo 19°, literal d) del Decreto Ley N° 22126<sup>4</sup> y el artículo 25° literal c) de la Ley N° 24514<sup>5</sup>.

El artículo 30°, literal c, de la vigente LPCL sigue en la misma línea al establecer que constituye acto de hostilidad del empleador equiparable al despido “el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”. Esta norma es ‘completada’ por el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (en adelante, RLFE)<sup>6</sup>. Su artículo 50° aclara que el traslado al que se refiere la

<sup>2</sup> PERÚ, Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su reglamento, Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

<sup>3</sup> PERÚ, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta es la norma laboral general del sector privado.

<sup>4</sup> PERÚ, Decreto Ley N° 22126.

<sup>5</sup> PERÚ, Ley N° 24514.

<sup>6</sup> PERÚ, Decreto Supremo N° 001-96-TR.

ley “importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”.

La ausencia de normativa específica para regular tal cuestión no ha representado un problema para los tribunales de justicia del más alto nivel. Como se expondrá en el presente artículo de forma crítica, a partir de la disposición que considera al traslado de lugar geográfico con ánimo de causar perjuicio al trabajador como acto de hostilidad (artículo 30°, literal c de la LPCL) y del expreso reconocimiento de la razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo como criterios para el ejercicio válido del poder de dirección y del *ius variandi* (artículo 9° de la LPCL), se han venido dictando una serie de pronunciamientos que han suplido la ausencia legislativa y que –vía interpretación– han contribuido a la delimitación de las condiciones requeridas para el ejercicio válido de la facultad empresarial de movilidad geográfica. Como se demostrará, tal desarrollo jurisprudencial ha sido posible, desde un enfoque constitucional protector que, en la práctica, ha significado evita que la empresa se convierta en “una zona franca apartada de la sociedad, donde los intereses de los trabajadores no tienen significado alguno”<sup>7</sup>.

Para lograr dicho objetivo, se parte de formular algunas ideas que evidencien la trascendencia del lugar como condición sustancial del contrato de trabajo; asimismo, se deja asentado que, en Perú, se usan de manera indistinta los términos “lugar de trabajo” y “centro de trabajo”. Posteriormente, se aborda el tema de la movilidad geográfica como una “expresión complementaria e instrumental de la libertad de empresa”<sup>8</sup> y como herramienta “funcional” vinculada con el poder de dirección del empleador. A partir de dicho marco doctrinal y legislativo, se revisa –de manera crítica– los diversos pronunciamientos de la Corte Suprema (en adelante, CS) y del Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en los que, aplicando el principio de razonabilidad, se reconoce como condiciones para la validez de la facultad de movilidad geográfica, a la causa justificativa (tanto de la necesidad empresarial, cuanto de la necesidad de que el concreto trabajador sea trasladado) y a la ausencia de perjuicio al trabajador. Asimismo, se analizan algunos pronunciamientos en los que se constata la utilización del mecanismo de facilitación probatoria –a través de la prueba indiciaria– como herramienta que tutela al trabajador moderando la carga de la prueba. Finalmente, se plantean algunas conclusiones.

## II. EL LUGAR DE TRABAJO COMO CONDICIÓN SUSTANCIAL PARA LA EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Desde una visión amplia, el concepto “condiciones de trabajo” incluye todas la “circunstancias, contractuales o no, que conforman la prestación y la contraprestación laboral, así como las demás circunstancias que conforman el entorno físico, material y jurídico en que se desarrolla el trabajo”<sup>9</sup>. De esta forma, el lugar, el tiempo y la función<sup>10</sup> se convierten

<sup>7</sup> ARCE (2007) p. 125.

<sup>8</sup> RIVERO (1997) p. 233.

<sup>9</sup> LORENTE (2009) p. 222.

<sup>10</sup> BOZA (2016) p. 698. ARCE (2013) p. 423.

en las más importantes condiciones para la ejecución de la prestación, en la medida que, sin su determinación, la prestación subordinada de servicios comprometida por el trabajador no podrá realizarse convenientemente y no podrá cumplirse la función económico-social del contrato de trabajo<sup>11</sup>.

Al margen de la posibilidad real de que dichas condiciones puedan ser negociadas con el trabajador o simplemente impuestas por el empleador como parte de las facultades administrativas y organizativas, anteriores al contrato de trabajo<sup>12</sup>, suscrito este o efectuada la prestación a favor del empleador<sup>13</sup>, se convierten en obligatorias para los sujetos de la relación laboral.

El lugar de trabajo constituye “el espacio físico determinado en que el trabajador despliega la actividad para la que fue contratado, y que está bajo el control del empleador”<sup>14</sup>. Es, por lo tanto, donde se desplegará la interacción del binomio poder de dirección-subordinación. Puede que se trate de un espacio fijo o uno itinerante o móvil determinado por el empleador. Puede coincidir con la sede única de la empresa, el centro de trabajo o con diversos establecimientos o unidades productivas. Puede incluso tratarse del domicilio del trabajador o del lugar designado por este, como ocurre con el trabajo a domicilio, o del lugar donde se encuentre el teletrabajador prestando el servicio<sup>15</sup>. En todo caso, el lugar de trabajo dependerá del tipo de actividad que deba realizar el trabajador.

Debido a la importancia práctica y la trascendencia económica<sup>16</sup> que implica la determinación del lugar exacto en el que deben cumplirse las prestaciones derivadas del contrato de trabajo para los sujetos que ejecutan la prestación es que se lo considera una condición sustancial de la relación laboral.

El carácter personalísimo de la relación laboral genera que la ejecución de la prestación de servicios corra a cargo de un sujeto concreto e individualizado, con expectativas e intereses particulares que coexisten con los intereses y necesidades empresariales. Por ello, el lugar de ejecución del contrato constituye una variable trascendental para el trabajador ya que afecta “las expectativas profesionales o carrera profesional del trabajador, relaciones de compañerismo, posibilidades de actuación sindical del propio trabajador, etc.; y no solo afecta a la propia relación de trabajo, sino incluso al propio desarrollo de la vida extralabo-

---

<sup>11</sup> ARCE (2008) p. 202.

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ (2019) p. 66.

<sup>13</sup> En aplicación del principio de primacía de la realidad y de la presunción de existencia de relación laboral a plazo indeterminado, allí donde se produzca una prestación personal de servicios remunerados y subordinados. PERÚ, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 4°.

<sup>14</sup> MATA LLANA (2016) p. 763.

<sup>15</sup> Con la pandemia del COVID-19 y la aprobación del trabajo remoto como modalidad laboral, el lugar de trabajo era “el domicilio del trabajador o el lugar de aislamiento domiciliario”. PERÚ, Decreto de Urgencia N° 026-2020.

<sup>16</sup> ÁLVAREZ (2017) p. 5. La legislación chilena obliga a que el contrato escrito contenga “la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse”, incluso a dejar testimonio del lugar de procedencia del trabajador, cuando para su contratación se le haga cambiar de domicilio. CHILE, Código de Trabajo, artículo 10°. En el mismo sentido, ESPAÑA, Estatuto de los Trabajadores de España, artículo 8, numeral 5°.

ral del trabajador (...)<sup>17</sup>. Generalmente, el lugar donde el trabajador preste servicios estará vinculado con el lugar de su domicilio.

El domicilio, entendido como “la residencia habitual de la persona en un lugar”<sup>18</sup>, tiene una importancia gravitante para la vida de la persona. No solo contribuye a su identificación como sujeto de derecho, sino que constituye “la morada destinada a la habitación y al desenvolvimiento de la libertad personal en lo concerniente a la vida privada, ya sea cerrada o abierta parcialmente, móvil o inmóvil, de uso permanente o transitorio”<sup>19</sup>. El domicilio genera, por tanto, una serie de vínculos laborales y extralaborales que ha llevado a considerarlo como “un verdadero derecho subjetivo integrado en el patrimonio jurídico del trabajador, hasta el punto de que los cambios que obliguen a trasladarse de residencia sean considerados modificaciones sustanciales que afectan indirectamente a la estabilidad en el empleo”<sup>20</sup>.

Esta última cuestión obliga a la intervención del ordenamiento laboral en clave protectora<sup>21</sup>, pues este derecho se tornaría ineficaz si, en la práctica, la sola decisión unilateral del empleador ejercida irrazonablemente lo amenazase o vulnerase al disponer el traslado de lugar geográfico del trabajador.

A pesar del proceso de transformación del lugar de trabajo y la “desvinculación del trabajo remunerado de los espacios de la oficina tradicional”<sup>22</sup>, sea por la descentralización productiva o por su sustitución por el espacio digital o virtual<sup>23</sup>, el lugar de trabajo cumple otras funciones en el marco de la relación laboral. Así, aun es considerado como uno de los elementos típicos de la relación laboral; esto es, un indicio para determinar la existencia de vínculo laboral<sup>24</sup>. De la misma forma, constituye uno de los límites del poder de dirección, pues el trabajador no presta sus servicios al empleador en el lugar que aquel considere, sino en el lugar pactado para ello.

También constituye una variable fundamental en relación con la seguridad y salud en el trabajo. El lugar de trabajo es fundamental para el cumplimiento del deber de prevención del empleador, quien se convierte en garante de sus trabajadores y de los que se encuentren dentro del ámbito del centro de labores<sup>25</sup>. Por otro lado, la Ley procesal<sup>26</sup>, se

<sup>17</sup> CRUZ (1980) p. 86. Es de la misma opinión, Arce para quien “además de ser un elemento indispensable para obtener la función económica y social del contrato de trabajo, tiene una importante influencia en factores tales como las expectativas profesionales del trabajador y la vida familiar y social del mismo”. ARCE (2013) p. 424.

<sup>18</sup> PERÚ, Código civil, artículo 33°.

<sup>19</sup> Tribunal Constitucional, 10/12/2008, expediente N° 04085-2008-PHC/TC.

<sup>20</sup> RIVERO (1997) p. 232.

<sup>21</sup> Tal es su trascendencia que se reconoce el derecho de toda persona “a elegir su lugar de residencia, a transitar por el territorio nacional y a salir de él y entrar en él”. PERÚ, Constitución política, artículo 2, numeral 11°.

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (2019) p. 3.

<sup>23</sup> LAHERA (2019) p. 23.

<sup>24</sup> En el ámbito internacional, ver ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, Recomendación sobre la relación de trabajo, número 198. En este documento se exhorta a los miembros a considerar en su legislación como indicios de la existencia de una relación de trabajo al “lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo” (numeral 13.a). En el ámbito jurisprudencial, tal calidad ha sido reconocida por Corte Suprema, 20/09/2018, casación laboral N° 8222-2016-Ancash.

<sup>25</sup> PERÚ, Ley N° 29783, artículo I del Título preliminar.

<sup>26</sup> PERÚ, Ley N° 29497.

refiere al lugar de trabajo como “el lugar donde se prestaron los servicios” al establecer la competencia por razón del territorio.

Todas estas razones permiten afirmar que —en cuanto al lugar de trabajo— la regla general se traduce en que el trabajador se obliga a prestar sus servicios en el lugar o lugares pactados con el empleador, aun cuando, por la naturaleza de las labores que desempeñe o por las particularidades propias de la actividad empresarial, se trate de un lugar móvil; y que, solo excepcionalmente, y bajo ciertas condiciones, podrá variarse el lugar de trabajo.

### III. UNA PRECISIÓN, A PROPÓSITO DE LA LEGISLACIÓN PERUANA: ¿LUGAR DE TRABAJO O CENTRO DE TRABAJO

La LPCL utiliza en tres ocasiones el término “lugar” para referirse al espacio físico donde el trabajador desarrolla su obligación de prestar el servicio subordinado a favor del empleador. Así, el artículo 30° regula los actos de hostilidad del empleador, tanto en el literal c): “El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios (...)”, como en el literal h): “La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad”. Además, cuando define el trabajo a domicilio como aquel que se realiza “en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa del empleador”<sup>27</sup>.

La LPCL utiliza también otros términos que parecen confundirse con el de lugar de trabajo. Nos referimos a los términos ‘centro de trabajo’ o ‘centro laboral’. Así, el artículo 9° establece como uno de los límites del ejercicio del *ius variandi* a las necesidades del ‘centro de trabajo’. También refiere este concepto cuando regula la inhabilitación administrativa o judicial que impide el desempeño del trabajador en el ‘centro de trabajo’, sea para considerarla causa de suspensión (artículo 14°) o causa de extinción de la relación laboral (artículo 28°).

Al regular las causas de despido, se toma en cuenta el ‘centro de trabajo’ para considerar falta grave a los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores que se cometan dentro o fuera del ‘centro laboral’ (artículo 25°, literal f). Así mismo, cuando se sanciona los actos de hostigamiento sexual, se refiere “cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo” (artículo 25°, literal i). Otro tanto se señala en relación con el procedimiento de despido, se reconoce la facultad del empleador de exonerar al trabajador de su obligación de asistir al ‘centro de trabajo’, mientras dure el trámite previo (artículo 31°). En la regulación del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor que implique la desaparición total o parcial del ‘centro de trabajo’ (artículo 47°).

El concepto se reitera en las disposiciones que regulan los contratos a plazo fijo, al autorizar la contratación mediante contrato ocasional para atender necesidades transitorias

<sup>27</sup> PERÚ, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 87°. Según este artículo “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse”. En este caso, la determinación del lugar de trabajo corresponde al trabajador.

distintas a la actividad habitual del ‘centro de trabajo’ (artículo 60°) o mediante el contrato de suplencia para contratar a un trabajador que sustituya a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada, entre ellas, las disposiciones convencionales aplicables en el ‘centro de trabajo’ o para cubrir los puestos de trabajo estable, cuyo titular debe desarrollar otras labores en el mismo “centro de trabajo” (artículo 61°). También se utiliza para reconocer la posibilidad de celebrar sucesivos contratos a plazo fijo con el mismo trabajador, bajo distintas modalidades en el ‘centro de trabajo’ (artículo 74°) y para reconocer que los trabajadores a plazo fijo tienen los mismos derechos y beneficios que los trabajadores a plazo indeterminado del respectivo ‘centro de trabajo’ (artículo 79°).

Como puede apreciarse, son distintos los usos que se le dan a los términos ‘centro de trabajo’ y ‘centro laboral’, identificándolos con el lugar de trabajo. Tal afirmación se confirma también por el uso del citado término como sinónimo de lugar de trabajo en multiplicidad de normas laborales<sup>28</sup>. Así, la norma que regula los servicios de tercerización define al centro de trabajo como el “lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, bajo las órdenes exclusivas de su empleador”<sup>29</sup>. Esto es, donde el trabajador desplazado presta sus servicios personales y subordinados.

Atendiendo a lo regulado en el ordenamiento peruano, se puede afirmar que el concepto centro de trabajo tiene un sentido locativo que lo lleva a identificarse con el lugar donde se presta los servicios<sup>30</sup>. Constituye una unidad organizativa, bajo la dirección técnica de su titular o quien lo represente destinada a una actividad técnico laboral específica de tal entidad que en ella se aplica la norma laboral<sup>31</sup>. Aunque podría coincidir con el único espacio físico donde la empresa desenvuelve su actividad, presupone “una organización de la empresa dividida en centros de trabajo con autonomía productiva y funcional”<sup>32</sup>.

Por esta razón, es el marco referencial geográfico más razonable, pues al tratarse de “un núcleo fundamental de la empresa”<sup>33</sup> o de una unidad empresarial básica de producción no solo otorga mayores cuotas de flexibilidad al empleador, a fin de que –por razones organizativas– disponga del personal necesario para la consecución de los intereses empresariales con eficiencia sino porque “tutela el interés de los trabajadores de acceder a una estabilidad locativa (interés profesional y social)”<sup>34</sup>. De esta forma, incluso el domicilio del

<sup>28</sup> Entre otras, PERÚ, Resolución Ministerial N° 118-2013-TR. Asimismo, PERÚ, Ley N° 29783. En esta se regula el principio de prevención, según el cual: “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores (...).”

<sup>29</sup> PERÚ, Decreto supremo N° 006-2008-TR. Similar definición en PERÚ, Decreto Supremo N° 003-2002-TR: Centro de trabajo es “el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria donde el trabajador presta sus servicios”. Esta misma norma se refiere al centro de operaciones como “el lugar o lugares determinados por la empresa principal que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores, bajo las órdenes exclusivas de su empleador”.

<sup>30</sup> ARCE (2008) p. 205.

<sup>31</sup> MIÑAMBRES (1983) pp. 380 y ss. También, LAHERA (2019) p. 14.

<sup>32</sup> LAHERA (2019) p. 14.

<sup>33</sup> FRANCO (1997) p. 382.

<sup>34</sup> ARCE (2008) p. 205.

trabajador o el lugar que este designe, en el caso del teletrabajo o del trabajo a domicilio, constituyen –a efectos laborales– un centro de trabajo o lugar de trabajo con todas las implicancias jurídicas que ello supone.

En suma, el centro de trabajo constituye “el escenario principal de las relaciones laborales y particularmente de las condiciones de trabajo”<sup>35</sup> y el punto de encuentro de todas las interrelaciones que se generan en el marco de la actividad productivo-laboral desarrollada por la empresa, teniendo, por tanto, una incidencia que va más allá de lo jurídico laboral. En la presente investigación se usarán los términos centro de trabajo y lugar de trabajo de manera indistinta.

#### IV. PODER DE DIRECCIÓN Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES SUSTANCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La relación de trabajo que vincula en el tiempo al trabajador y empleador es, en la práctica, consustancial y necesariamente<sup>36</sup>, una relación de poder reconocida y regulada por el ordenamiento jurídico y sometida a una serie de condiciones “a fin de que su ejercicio no se considere como arbitrario o irregular”<sup>37</sup>.

En el Perú, se reconoce legalmente al poder de dirección como contrapartida de la subordinación. Incluye una serie de facultades destinadas a organizar la concreta prestación de servicios, a fiscalizar su efectivo y eficaz cumplimiento, y a imponer –de ser el caso– las medidas disciplinarias necesarias para mantener el orden al interior de la empresa<sup>38</sup>. Estas facultades ejercidas por el empleador son “necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional”<sup>39</sup>.

Por ello se afirma que el poder de dirección contribuye al logro de la “función económica del negocio”<sup>40</sup>, resaltándose su marcado carácter instrumental. Al no tener otro campo de actuación que no sea el correspondiente a una concreta y particular relación de trabajo, permite que el empleador ejerza su derecho a disponer de la actividad del trabajador “organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento”<sup>41</sup>. Esta afirmación será fundamental para examinar, caso a caso, el ejercicio de todas y cada una de sus manifestaciones; así como cualquier facultad vinculada con aquella.

Si bien el fundamento del poder de dirección es el contrato de trabajo<sup>42</sup> también se puede encontrar un fundamento mediato en la disposición constitucional del artículo 59° que reconoce el derecho a la libertad de empresa. La vinculación de la libertad de empresa con la productividad y la economía nacional explica que la Constitución regule un mecanis-

<sup>35</sup> FRANCO (1997) p. 373.

<sup>36</sup> BOZA (2016) p. 695.

<sup>37</sup> Corte Suprema, 14/05/2019, casación laboral N° 4494-2017-Lima.

<sup>38</sup> PERÚ, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 9°.

<sup>39</sup> HERNÁNDEZ (2007) p. 405.

<sup>40</sup> FERNÁNDEZ (2019) p. 52.

<sup>41</sup> SANGUINETI (2013) p. 124.

<sup>42</sup> FERNÁNDEZ (2019) p. 56. En el Perú, por todos, BOZA (2016) p. 696.

mo que permita ejercer legítimamente este derecho<sup>43</sup>. Por ello, la libertad de empresa incluye la libertad “para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a los recursos y a las condiciones propias del mercado”<sup>44</sup>. También incluye los poderes administrativos o de organización del trabajo que “condicionan la subsistencia del contrato de trabajo”<sup>45</sup>, pero que no se confunden con el poder de dirección propiamente dicho.

Desde el punto de vista constitucional, recibe protección el derecho del empresario a organizar y dirigir los diversos elementos materiales, técnicos y humanos que conforman su empresa, pues solo así se garantiza “el inicio y el mantenimiento de la actividad empresarial en condiciones de libertad; así como la actuación, ejercicio o permanencia, en condiciones de igualdad, de la actividad empresarial y los agentes económicos en el mercado y la protección de la existencia de la empresa”<sup>46</sup>.

Admitida la validez del poder de dirección, conviene preguntarse hasta dónde se extiende su ámbito de aplicación y si la potestad de “ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individuales”<sup>47</sup> incluye la de modificar, unilateralmente, el lugar de trabajo. La cuestión es importante puesto que, siendo el contrato de trabajo producto de un acuerdo bilateral, fijado el lugar de trabajo como una de las condiciones sustanciales de la prestación de servicios, no es posible su variación unilateral, salvo mandato expreso de la legislación laboral<sup>48</sup>. Esta consecuencia no es más que expresión de la regla de la inalterabilidad unilateral del contrato de trabajo.

Cobra fuerza la interpretación efectuada por la CS del artículo 1361° del Código Civil<sup>49</sup>, para efectos de su aplicación en el ámbito laboral: “Los contratos de trabajo suscritos entre trabajador y empleador tienen fuerza vinculante entre las partes y ninguna de ellas puede incumplir las obligaciones nacidas en las cláusulas pactadas en él, salvo que exista un hecho imprevisible que justifique la alteración del contrato, sin que ello amerite perjudicar al trabajador”<sup>50</sup>. Este criterio refleja con claridad que, en la ejecución del contrato, el principio protector asegura la inalterabilidad de sus cláusulas. No obstante, la razonabilidad y motivos objetivos y justificados vuelven posible la alteración del contrato, sin que tal decisión pueda significar la afectación arbitraria de los derechos e intereses del trabajador.

El ordenamiento peruano también reconoce al empleador la facultad unilateral de modificación de la forma y modo en los que el trabajador presta sus servicios (artículo 9° de la LPCL). A esta se la denomina *ius variandi*. Constituye “una excepción al principio de

<sup>43</sup> ALONSO (2020) p. 200.

<sup>44</sup> Tribunal Constitucional, 6/12/2010, expediente N° 01405-2010-PA/TC.

<sup>45</sup> FERNÁNDEZ (2019) p. 69.

<sup>46</sup> Tribunal Constitucional, 6/12/2010, expediente N° 01405-2010-PA/TC.

<sup>47</sup> MONTROYA (2004) p. 135.

<sup>48</sup> ARCE (2007) p. 125.

<sup>49</sup> PERÚ, Código Civil. Según su artículo 1361°: “Los contratos son obligatorios, en cuanto se haya expresado en ellos. Se presume que la declaración expresada en el contrato responde a la voluntad común de las partes y quien niegue esa coincidencia debe probarla”.

<sup>50</sup> Corte Suprema, 25/11/2016, casación laboral N° 10801-2014-Ica.

modificación por mutuo acuerdo de las partes del negocio laboral”<sup>51</sup>. Se trata de una facultad excepcional del empleador y que, en relación con la prestación de servicios objeto del contrato, tiene una finalidad adaptativa, en la medida que permite especificar, concretar las condiciones contractuales previamente determinadas<sup>52</sup> y que estrictamente están referidas a “la forma de actuar del trabajador”<sup>53</sup>.

Si el empleador ejerce el *ius variandi* será con la finalidad de “ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación empresarial”<sup>54</sup>. Al vincularse con el poder de dirección, no requiere la conformidad del trabajador y, por esa razón, necesita someterse a la causalidad y razonabilidad vinculadas con las necesidades del centro de trabajo como condiciones de validez.

Esta facultad unilateral se explica por el tracto sucesivo en el que se desarrolla la relación de trabajo. En el tiempo, esta se ve expuesta a la necesidad de cambios, modificaciones o adecuaciones de mayor o menor entidad que terminarán afectando las iniciales condiciones con las que aquella inició. Si esto es así, es razonable que el empleador cuente con un mecanismo “de flexibilidad que le permita adaptar su organización productiva a las nuevas circunstancias”<sup>55</sup> y garantizar con ello la adecuada marcha de la empresa.

Por ello, el *ius variandi*, comparte el carácter instrumental del poder de dirección, pues sirve de medio para la consecución de los fines empresariales<sup>56</sup> que servirán como criterio objetivo y justificado para el ejercicio de tal facultad. En suma, se trata de una facultad exclusiva del empleador, estrechamente vinculada con el poder de dirección, ejercida de manera excepcional, sometida a condiciones y requisitos legales que le otorgarán validez y legitimidad; y, por tanto, con posibilidad de ser revisada ante las autoridades competentes.

Siendo una de las manifestaciones del poder de dirección pareciera que el *ius variandi* comparte con aquel su fundamento: el contrato de trabajo<sup>57</sup>. No obstante, dada la bilateralidad del contrato de trabajo, solo puede ser la legislación<sup>58</sup> la que fundamente esta facultad del empleador y precise los supuestos en los que se encuentra unilateralmente habilitado para ejercerla. Las razones de tal habilitación tienen que ver con la protección de la continuidad y estabilidad laboral del trabajador, pero también con el reconocimiento de la

<sup>51</sup> FERNÁNDEZ (2019) p. 75.

<sup>52</sup> ARCE (2007) p. 127. BOZA (2016) p. 706.

<sup>53</sup> GUERRERO (1997) p. 395.

<sup>54</sup> ALONSO y CASAS (2005) p. 367. Criterio asumido por la Corte Suprema, 16/01/2019, casación Laboral N° 4735-2017-Lambayeque.

<sup>55</sup> ARCE (2007) p. 124. En el mismo sentido, TOYAMA (2016) p. 787.

<sup>56</sup> Aún más, se trata de una facultad que “se encuentra expresada dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral”. Corte Suprema, 8/09/2020, casación laboral N° 20095-2017-Del Santa.

<sup>57</sup> TOYAMA (2016) p. 787. Jurisprudencialmente, Tribunal Constitucional, 6/02/2009, expediente N° 00593-2009-PA/TC.

<sup>58</sup> ARCE (2007) p. 125. CRUZ (1982) p. 150. FERNÁNDEZ (2019) p. 77.

“preponderancia de las necesidades empresariales de los intereses contrapuestos de las partes en la relación laboral”<sup>59</sup>.

La excepcionalidad de esta facultad unilateral del empleador reconocida por la legislación exige un ejercicio coherente con las normas y principios constitucionales, pues “las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable”<sup>60</sup>. Por ello, cobra protagonismo el mandato constitucional que dispone que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”<sup>61</sup>.

De esta forma, las decisiones del empleador sobre las condiciones de trabajo deben ser adoptadas “sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución”<sup>62</sup>. Se trata, en suma, de adoptar una perspectiva garantista que, bajo el enfoque de la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito de la empresa, encause la ejecución de los servicios prestados por el trabajador<sup>63</sup>.

Volviendo a la cuestión formulada, ¿el *ius variandi* puede aplicarse a la movilidad geográfica? Como ya se afirmó, el artículo 9° de la LPCL no contempla expresamente la modificación del lugar de trabajo como parte del *ius variandi*. De esta forma, en Perú el *ius variandi* solo hace referencia a “cambios accesorios o secundarios de las condiciones de la prestación de servicios ya pactada (por ejemplo, cambios de puestos de trabajo que no exceden del centro de labores o cambios de funciones dentro de la misma categoría)”<sup>64</sup>. Se suele identificar a este como *ius variandi* ordinario<sup>65</sup>, común o habitual<sup>66</sup>.

Sin embargo, esto no significa que la facultad de movilidad geográfica no esté contemplada en el ordenamiento laboral peruano. Si se analiza sistemáticamente la LPCL, se encuentra recogida expresamente en su artículo 2°. Según este, vía negociación colectiva, se pueden establecer “b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores; (...)”. Es decir, en la práctica, la movilidad geográfica ha sido querida por el legislador, aunque, “envuelta” en el manto de la negociación colectiva.

Por otro lado, tanto del análisis del artículo 30°, literal c) de la LPCL como del artículo 50° del RLFE ya reseñados, puede concluirse *–a sensu contrario–* que el empleador

<sup>59</sup> CRUZ (1982) p. 151.

<sup>60</sup> Tribunal Constitucional, 11/07/2002, expediente N° 1124-2001-AA/TC.

<sup>61</sup> PERÚ, Constitución política (artículo 23°, tercer párrafo).

<sup>62</sup> Por todas, Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>63</sup> BOZA (2016) p. 701.

<sup>64</sup> ARCE (2007) pp. 126-127; BOZA (2016) p. 706; ERMIDA (1989) p. 34. Autores como Toyama, manifiestan que el *ius variandi* regulado en el artículo 9° de la LPCL implica “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”. TOYAMA (2003) p. 173. En el mismo sentido, Ferro, para quien el marco normativo del Perú admite un concepto amplio del *ius variandi*, siempre que “esté sustentado en razones objetivas y se ajusten a la razonabilidad”. FERRO (2019) p. 82.

<sup>65</sup> BOZA (2016) p. 706.

<sup>66</sup> MIMBELA (2016) p. 775.

tiene reconocida la facultad de trasladar al trabajador de un centro de trabajo a otro dentro del mismo ámbito geográfico o a un ámbito geográfico distinto, siempre que no tenga el deliberado propósito de perjudicarlo<sup>67</sup>.

La ausencia de normas que regulen expresamente la modificación sustancial de las condiciones de trabajo –entre ellas, la de lugar de trabajo– genera que dicha modificación haya sido tratada desde la óptica de los actos de hostilidad<sup>68</sup>. Esta opción legislativa permite que, previo procedimiento interno de imputación del acto de hostilidad de obligatoria realización por el trabajador<sup>69</sup>, este pueda darse por despedido y cobre la indemnización por despido arbitrario o solicite al juez que ordene el cese de actos de hostilidad e imponga la multa correspondiente al empleador<sup>70</sup>. En otras palabras, esta peculiar forma de regular la modificación sustancial individual del lugar de trabajo permite que el trabajador cuente con un procedimiento *ex post* y en el ámbito judicial para cuestionar la validez de la medida empresarial, alegando acto de hostilidad.

Al margen de ello, como se deduce del artículo 9° de la LPCL, la posibilidad de modificar el lugar de trabajo deberá ejercerse bajo ciertas exigencias que descarten la arbitrariedad del empleador. No en vano, la CS ha precisado que la observancia estricta de estos criterios (refiriéndose a la razonabilidad y las necesidades de la empresa recogidos en la disposición antes mencionada) se torna más necesaria cuando se trata de un traslado a un ámbito geográfico distinto “pues tal decisión supone la variación de un elemento esencial de la relación laboral”<sup>71</sup>.

Al tratarse de una modificación de mayor entidad requiere “de una justificación superior a los intereses particulares de los dos sujetos celebrantes del contrato de trabajo”<sup>72</sup>. Por ello se exigirá fundamentación objetiva y congruencia con la realidad como base de la decisión empresarial<sup>73</sup>. Algunos autores denominan a esta facultad como *ius variandi* extraordinario<sup>74</sup>, *ius variandi* esencial<sup>75</sup> o facultad de alteración del contrato de trabajo<sup>76</sup>.

Tal forma de “regular” la modificación de una de las condiciones sustanciales de trabajo no es gratuita. Es expresión del proceso de flexibilización del ordenamiento laboral peruano de la década de los 90 del siglo pasado. La LPCL constituye una norma que “fle-

<sup>67</sup> La jurisprudencia se refiere a los dos elementos que convierten la decisión empresarial de movilidad geográfica en un acto de hostilidad: “un elemento objetivo, en este caso, el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo ubicado en un ámbito geográfico distinto a aquel en el que habitualmente desarrolla sus labores, y un elemento subjetivo, cual es, el deliberado propósito del empleador de ocasionarle un perjuicio al trabajador”. Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018- La Libertad.

<sup>68</sup> DE LAMA (2012) p. 15.

<sup>69</sup> Perú, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 30°.

<sup>70</sup> Perú, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 35°.

<sup>71</sup> Corte Suprema, 22/08/2000, casación laboral N° 853-99-La Libertad.

<sup>72</sup> GUZMÁN-BARRÓN (2016) p. 732.

<sup>73</sup> Tribunal Constitucional, 5/06/2004, expediente N° 0090-2004-AA/TC.

<sup>74</sup> BOZA (2016) p. 706.

<sup>75</sup> MIMBELA (2016) p. 775. Según el autor, implica “aquellas alteraciones de la prestación de servicios o condiciones de trabajo que trastocuen los acuerdos definidos sobre estos, contenidos en el contrato de trabajo”.

<sup>76</sup> GUERRERO (1997) p. 395.

xibilizó la regulación de las relaciones individuales de trabajo en beneficio del empleador”<sup>77</sup> al reconocerle diversas herramientas para “ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (...), innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”<sup>78</sup>; entre ellas, la posibilidad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo a fin de facilitar una mayor movilidad funcional, geográfica y temporal durante la relación laboral. En suma, se buscó maximizar las ganancias empresariales, reforzando el poder unilateral del empleador al permitirle gestionar las condiciones de trabajo de la forma más flexible posible (flexibilidad interna)<sup>79</sup>.

La jurisprudencia también ha reconocido tal facultad empresarial para realizar modificaciones individuales del lugar de trabajo. En algunas ocasiones, la considera como parte de las facultades derivadas del poder de dirección. Así, para el TC<sup>80</sup> “la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar al trabajador”, pero dicha atribución está sometida a actuar de buena fe, “sin la intención de ocasionarle un perjuicio”. En el mismo sentido, la CS<sup>81</sup> ha precisado que el poder de dirección le permite al empleador, entre otras facultades, “introducir cambios en la forma y modo de prestación de la relación de trabajo, lo que puede incluir modificaciones razonables en el tiempo y lugar”. En este caso, la CS condiciona dicho ejercicio a la razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo, pero también a su armonía “con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, de conformidad con el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución”.

En otras ocasiones, se considera que dicha facultad está incluida dentro del *ius variandi*. Este “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”<sup>82</sup>.

En todo caso, lo indiscutible es que el empleador está autorizado a ejercer tal facultad. Caso a caso, y a partir de la exigencia de razonabilidad y de las necesidades del centro de trabajo como límites del *ius variandi*, la jurisprudencia ha ido estableciendo las condiciones de validez de dicha facultad, como se pasará a reseñar.

## V. CONDICIONES PARA EL EJERCICIO VÁLIDO DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA, SEGÚN LA JURISPRUDENCIA PERUANA

La movilidad geográfica constituye una modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo. Puede definirse como “la potestad del empleador de introducir cambios del lugar de prestación de trabajo (pactado contractualmente) de forma unilateral, viéndose así el trabajador compelido a variar de punto geográfico”<sup>83</sup>. Al margen del tipo de movilidad que se decida (temporal o definitiva), esta tiene una gran trascendencia para los

<sup>77</sup> VIDAL, CUADROS y SÁNCHEZ (2012) p. 15.

<sup>78</sup> PASCO (1999) p. 18.

<sup>79</sup> PALOMEQUE (2013) p. 65.

<sup>80</sup> Tribunal Constitucional, 6/02/2009, expediente N° 00593-2009-PA/TC.

<sup>81</sup> Corte Suprema, 1/04/2011, casación laboral N° 505-2010-Lima.

<sup>82</sup> Corte Suprema, 3/12/2015, casación laboral N° 2456-2014-Lima.

<sup>83</sup> MATA LLANA (2016) p. 764.

sujetos de la relación laboral por “su capacidad de alterar los ritmos de la vida cotidiana”<sup>84</sup>. Entra en colisión, la estabilidad locativa como derecho del trabajador que exige contar con la voluntad del trabajador como condición para cualquier traslado, con la facultad del empleador de movilizar a sus trabajadores “sobre todo si tiene varios lugares o centros de trabajo o uno de gran amplitud”<sup>85</sup>. Esta es la razón por la que su ejercicio estará sometido a condiciones que le otorguen validez.

La CS ha declarado que el lugar de la prestación de servicios “es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador”<sup>86</sup>. Por lo tanto, es posible que el empleador modifique unilateralmente el lugar de trabajo. Empero, la validez de dicha decisión empresarial estará condicionada a que “resulte de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales”<sup>87</sup>.

Una cuestión esencial para comprender la trascendencia del traslado y la configuración del acto de hostilidad es que –de acuerdo con el Reglamento de la LPCL– este implica un ámbito geográfico distinto; es decir, una circunscripción territorial distinta a aquella en la que el trabajador hubiera venido prestando sus servicios de manera habitual.

Perú se organiza territorialmente en distritos, provincias, departamentos y regiones (que coinciden con los departamentos). En la casi totalidad de casos sentenciados por la CS o el TC, los traslados se produjeron a departamentos o regiones distintas. Queda la duda si calificaría como traslado de lugar geográfico, el cambio de un distrito a otro (aunque pertenezca a un mismo ámbito geográfico provincial)<sup>88</sup>, o de una provincia a otra (aunque pertenezca a un mismo ámbito geográfico departamental o regional)<sup>89</sup>. Tal cuestión deberá ser resuelta, caso por caso, atendiendo al dato objetivo de la distancia del nuevo lugar de trabajo respecto del aquel en que habitualmente prestaba sus servicios el trabajador. Esto obliga a tener en cuenta una serie de variables. Aunque nada se establezca, el traslado puede terminar imponiéndole al trabajador el cambio de domicilio<sup>90</sup>; o puede suponerle problemas vinculados con “los medios de locomoción y las facilidades de desplazamiento (e incluso de los

<sup>84</sup> MEIL y AYUSO (2007) p. 3.

<sup>85</sup> ALONSO y CASAS (2005) p. 275.

<sup>86</sup> Corte Suprema, 21/09/2016, casación laboral N° 10839-2014-Ica. También, Corte Suprema, 2/08/2018, casación Laboral N° 17902-2017-Lambayeque.

<sup>87</sup> Corte Suprema, 19/10/2017, casación Laboral N° 7489-2016-Moquegua. También, Corte Suprema, 28/06/2017, casación laboral N° 17819-2015-Cajamarca.

<sup>88</sup> En un caso se discute el traslado de una trabajadora entre diversos distritos de Lima Metropolitana. La CS declaró que no se había producido acto de hostilidad porque la empleadora demostró la existencia de necesidades empresariales mas no se pronunció sobre si el traslado entre distritos de una misma provincia puede considerarse como un traslado que configura un ámbito geográfico distinto. Corte Suprema, 5/08/2020, casación laboral N° 254-2018-Lima.

<sup>89</sup> El Anteproyecto del Código de Trabajo elaborado por la Comisión Sectorial designada mediante Resolución Ministerial N° 232-2021-T, de 27 de noviembre de 2021, se refiere al traslado –temporal o definitivo– a otro centro de trabajo dentro de la misma provincia (artículo 121°) y al traslado temporal o definitivo con cambio de provincia (artículo 122°) como facultad empresarial sometida a una serie de condiciones y requisitos.

<sup>90</sup> TOSCANI (2012) p. 99.

hábitos y preferencias personales y familiares)”<sup>91</sup>. En suma, en el análisis de tal cuestión debe tenerse en cuenta, el mayor o menor perjuicio que el traslado suponga para el trabajador.

A fin de dotar de protección al trabajador y de otorgar seguridad jurídica al empleador hace falta que la legislación peruana especifique, lo más posible, esas necesidades objetivas habilitantes de la facultad de movilidad geográfica, a través de reglas mínimas sustentadas en una causa objetiva demostrable<sup>92</sup>. Así mismo, hace falta establecer un procedimiento para la ejecución de la iniciativa empresarial que permita al trabajador, dentro de un plazo razonable, (i) tomar conocimiento de la medida que pretende implementar el empleador y de la razón o motivo que la genera; (ii) tener la posibilidad de cuestionarla, ante la autoridad administrativa o judicial; o, de tratarse de una modificación colectiva, (iii) exigir que la decisión vaya precedida de un periodo de consultas o de negociación con los representantes de los trabajadores<sup>93</sup>. También se hace necesario el establecimiento de garantías que favorezcan al trabajador afectado con la medida<sup>94</sup>, como puede ser la percepción de sumas de dinero como condición de trabajo que le permitan cubrir el costo del traslado y manutención y de sumas compensatorias del hecho del traslado<sup>95</sup>.

Todas las medidas anteriormente mencionadas han sido tratadas, de una forma u otra, en las sentencias emitidas por la CS y el TC en procesos sobre actos de hostilidad en los que se analizó la decisión empresarial de movilidad geográfica. A continuación, se revisarán los principales argumentos de dichas sentencias tomando en cuenta las dos condiciones fundamentales que sustentan los fallos: (i) la existencia de causa justificativa de la decisión empresarial; y, (ii) la ausencia de perjuicio al trabajador. También se mostrará la posición de los tribunales de justicia en relación con (iii) el tratamiento de la carga de la prueba en los procesos sobre movilidad geográfica. En casi todas, se aprecia una interpretación judicial del ordenamiento laboral en clave protectora y una vinculación con los derechos y principios establecidos en la Constitución peruana.

#### 1. LAS NECESIDADES DEL CENTRO DE TRABAJO O NECESIDADES FUNCIONALES DE LA EMPRESA COMO CAUSA JUSTIFICATIVA DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Según la CS, las necesidades del centro de trabajo, “suponen la concurrencia de una situación de necesidad objetiva de que un trabajador determinado en específico, debe ser trasladado a un determinado lugar, para atender un requerimiento específico y concreto del empleador”<sup>96</sup>. También suponen “la implementación de un mecanismo plural de selección

<sup>91</sup> MARTÍN, RODRÍGUEZ y GARCÍA (2015) p. 746.

<sup>92</sup> GUZMÁN-BARRÓN (2016) p. 748.

<sup>93</sup> Cuestión esta última que sí se regula para la modificación de la jornada de trabajo. PERÚ, Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 2°.

<sup>94</sup> MATA LLANA (2016) p. 767.

<sup>95</sup> ESPAÑA, Estatuto de los trabajadores. Según su artículo 40°: “el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos”. La compensación comprende “tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos”.

<sup>96</sup> Corte Suprema, 19/10/2017, casación laboral N° 7489-2016-Moquegua.

o elección, con participación de los trabajadores involucrados y que potencialmente pueden ser trasladados de una sede a otra, por razones de necesidad de la empresa”<sup>97</sup>.

Evidentemente, la expresión “situación de necesidad objetiva” encierra un alto grado de indeterminación que favorece una mayor discrecionalidad por parte del empleador. Por ello deben buscarse criterios de objetivación con la finalidad de evitar que el ejercicio de las facultades empresariales se convierta en una ocasión para afectar los derechos e intereses de los trabajadores.

Las necesidades objetivas que deberá demostrar el empresario estarán vinculadas con “motivos organizativos, técnicos y productivos de la empresa”<sup>98</sup>, sea “que estén relacionadas con la competitividad, la productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial”<sup>99</sup>.

De esta forma, los motivos podrían ser de tipo formativo (si se prepara al trabajador para responsabilidades futuras), técnico (relacionado con incorporación de nuevos métodos, procedimientos, tecnologías), motivos imprevistos (necesidad de cubrir puestos de trabajo), razones estratégicas y de mercado (apertura de nuevos establecimientos), o razones de mero acoplamiento (si se trata de elegir a personal que, por su perfil, puede desempeñarse mejor en otro puesto)<sup>100</sup>.

En todo caso, sea que las causas, “actúen conjunta o independientemente, tienen que servir, en cualquiera de sus expresiones, a los objetivos empresariales”<sup>101</sup>. Esto es, deben ser funcionales para “garantizar la organización y la eficiencia de la empresa”<sup>102</sup>. Por otro lado, la necesidad de que las causas y los fines de la medida empresarial se delimiten por criterios restrictivos no tiene otra finalidad que la de impedir una actuación abusiva, fraudulenta o sin fundamento del empleador<sup>103</sup>.

La exigencia de razón o motivo de la decisión del traslado de lugar geográfico ha adquirido especial relevancia en el marco de las decisiones judiciales, pues corresponderá al empleador “acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio del lugar de prestación”<sup>104</sup>; o, en otras palabras, acreditar su vinculación con las necesidades específicas de la actividad empresarial.

Que la decisión de movilidad geográfica sea razonable en sus causas y sus consecuencias, es resultado de una interpretación extensiva de lo regulado en el artículo 9° de la LPCL. En el ámbito de las relaciones laborales, el principio de razonabilidad informa el ejercicio de cualquiera de las manifestaciones del poder de dirección del empleador. Exige que este, proceda “conforme a la razón”<sup>105</sup>; esto es, con base en motivaciones objetivas con-

<sup>97</sup> Corte suprema, 25/11/2016, casación laboral N° 10801-2014-Ica.

<sup>98</sup> ARCE (2007) p. 131.

<sup>99</sup> ESPAÑA, Estatuto de los Trabajadores (artículo 40°).

<sup>100</sup> MATA LLANA (2016) p. 765.

<sup>101</sup> MORALES (2013) p. 66.

<sup>102</sup> BLANCAS (2016) p. 95.

<sup>103</sup> MORALES (2013) p. 70.

<sup>104</sup> Corte Suprema, 21/09/2016, casación laboral N° 10839-2014-Ica; Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>105</sup> PLÁ (1978) p. 284.

cretas que justifiquen la toma de decisiones relacionadas –como no puede ser de otra forma– con la marcha del negocio, pero que justifiquen también la elección de un trabajador concreto que contribuya a solucionar las necesidades empresariales.

Sobre el particular, la CS<sup>106</sup> determinó que la urgencia de atender las necesidades de la empresa como justificación objetiva para la decisión de movilidad geográfica no se presentó en un caso examinado porque, a pesar de que la empresa podía utilizar un trabajador de la ciudad de destino “para implementar los nuevos sistemas, métodos y procedimientos de atención al público, así como el saneamiento administrativo y contable que era necesario aplicar” alegados como motivo del traslado, decidió trasladar al trabajador demandante que realizaba unas labores distintas como jefe de la unidad de atención al cliente. Además, la nueva ciudad representaba “tan solo el uno por ciento del servicio eléctrico que suministra la empresa” en la ciudad de origen del trabajador. Se concluyó que se trataba de una decisión arbitraria o lesiva de los derechos del trabajador. La necesidad técnica empresarial no fue suficiente para fundamentar el traslado del trabajador, pues la empresa no pudo alegar razones justificadas que sustentaran la selección del trabajador afectado vinculadas a la mejora de “la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos”<sup>107</sup>.

En relación con las necesidades empresariales, la CS estimó el recurso de casación presentado por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), porque consideró que el traslado del trabajador se originó en la creación de la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, como consecuencia de las nuevas facultades legislativas encargadas a la SUNAT; y, además, porque el trabajador cumplía “con el perfil requerido para desempeñar las funciones de control y fiscalización de insumos químicos y otros”<sup>108</sup>. Según la CS, las normas<sup>109</sup> que imponen reorganizar la institución constituyen un motivo técnico y estratégico suficiente para ordenar el traslado del trabajador, máxime si se respetó cargo, categoría y remuneración e incluso se consideró el pago de un bono por función crítica<sup>110</sup>.

La decisión de trasladar a una trabajadora de una sede donde se desempeñaba como asistente de la sección de investigación del programa para adultos de la Gerencia académica a otra dentro de la misma provincia donde se desempeñaría como supervisora académica del programa para adultos no constituye acto de hostilidad porque se acreditó la necesidad empresarial referida al “constante seguimiento y asesoramiento de profesores”<sup>111</sup>, a cargo de “personal experimentado y conocedor de la supervisión académica”. Además, se comprobó

<sup>106</sup> Corte Suprema, 22/08/2000, casación laboral N° 853-99-La Libertad.

<sup>107</sup> RIVERO (1997) p. 246.

<sup>108</sup> Corte Suprema, 21/09/2016, casación laboral N° 10839-2014-Ica.

<sup>109</sup> PERÚ, Decreto Legislativo N° 1103, Decreto Legislativo N° 1107 y Decreto Legislativo N° 1126.

<sup>110</sup> En el voto en minoría del magistrado ponente se cuestionó que la empresa haya sustentado los fundamentos objetivos del traslado. Según este, la SUNAT no cumplió con analizar de forma conjunta los requisitos para el traslado, entre ellos de la disposición para la función a desarrollar y tener expectativa de su desarrollo profesional, expresamente mencionados en el informe correspondiente, toda vez que el “demandante en todo momento se encontró renuente a prestar servicios en Ayacucho”. Se ha logrado demostrar las necesidades empresariales, pero no se ha tomado en cuenta los intereses del trabajador.

<sup>111</sup> Corte Suprema, 5/08/2020, casación laboral N° 254-2018-Lima.

que fueron diversos los trabajadores trasladados a otras sedes como consecuencia del proceso de evaluación de personal de la gerencia académica en el que se determinó “las competencias y/o habilidades del personal de dicha área” para ser trasladados a otra sede donde existía “mayor y constante afluencia de alumnado”. En este caso, se trata de un motivo de mero acoplamiento, pues se busca que, atendiendo a la necesidad empresarial, asuman la labor aquellos que están más calificados para ello.

La ausencia de necesidad empresarial, su falta de demostración o la intención de ocultar los reales motivos convierten la decisión de movilidad geográfica en un acto de hostilidad, por arbitraria o irrazonable. Así, el traslado de un trabajador repuesto judicialmente que ya había reclamado por un primer traslado sufrido<sup>112</sup>, esconde una represalia si la empresa minera se limitó a alegar documentalmente “las actuales necesidades del servicio”, sin acreditar “los criterios objetivos y razonables que sustentan la rotación”, y a pesar de haber dispuesto el pago de una asignación para cubrir los gastos de traslado e instalación más un bono remunerativo mensual. En este caso, la ausencia de “justificación racional y basada en la necesidad de la empresa” y los antecedentes de la actuación empresarial permiten deducir que tras la decisión empresarial se esconde un ánimo de perjudicar a la trabajadora.

Una cuestión importante relacionada con la determinación de la causa o motivo del traslado tiene que ver con el reconocimiento de dicha facultad, a través de las propias cláusulas del contrato de trabajo suscrito entre las partes. En un caso en el que el trabajador fue despedido por resistirse a cumplir la orden de trasladarse de lugar geográfico desde el norte al sur del país, el TC declaró infundada la demanda argumentando que la empresa ejerció una facultad pactada expresamente en el contrato para trasladarlo de lugar en cualquier momento por necesidad de servicio. En este caso, no se examinó si detrás de la decisión realmente existió o no una necesidad de servicio, antes bien, partiendo del pacto previo, se trasladó al trabajador la carga de la prueba de la intención empresarial de causarle perjuicio<sup>113</sup>. Con ello, pareciera que la sola existencia de una cláusula contractual que autorice al traslado del trabajador a cualquier punto geográfico sería una razón suficiente para sustentar la tal decisión empresarial. En opinión contraria a lo decidido, una actuación judicial protectora debió llevar a concluir que la sola existencia de un pacto “autoritativo” del traslado no releva al empleador de justificar la modificación geográfica con base en cuestiones objetivas y de verificar los perjuicios que tal cambio pudiesen significar para los derechos e intereses del trabajador<sup>114</sup>.

Respuesta distinta a la anterior, y que se comparte, brindó la CS<sup>115</sup>. La existencia de una cláusula contractual que contenga expresamente la facultad de efectuar un traslado o rotación a cualquier sede de la institución, a nivel nacional, no constituye una razón objetiva suficiente que sustente la decisión empresarial, máxime si la empleadora no demuestra “la razonabilidad y las necesidades institucionales que justificaran el traslado de la deman-

<sup>112</sup> Corte Suprema, 2/09/2021, casación Laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>113</sup> Tribunal Constitucional, 6/02/2009, expediente N° 00593-2009-PA/TC.

<sup>114</sup> En este sentido, se afirma que “un pacto de tal naturaleza, tal vez se pudiera aceptar como válido si viniera limitado a una determinada zona geográfica (...) pero nunca si se trata de un pacto con términos tan generales que abarque todos los supuestos de movilidad geográfica”. TOSCANI (2012) p. 103.

<sup>115</sup> Corte Suprema, 3/12/2015, casación laboral N° 2456-2014-Lima.

dante”. Además, en el proceso se comprobó que existía una plaza vacante en una ciudad mucho más cercana a aquella en la que la trabajadora –madre primeriza y lactante– había venido prestando sus servicios. La sola existencia del pacto no dota de razonabilidad, ni es causa suficiente para la adopción de la decisión empresarial. Para hacer efectivo lo pactado, el empleador deberá demostrar las razones de su decisión, además de verificar si la ejecución de la cláusula contractual causa algún tipo de perjuicio a la trabajadora. Debe entenderse que esta exigencia se vuelve imprescindible, si de por medio se encuentra una madre trabajadora, que, según la Constitución peruana<sup>116</sup>, constituye un sujeto privilegiado de protección laboral.

También en relación con lo pactado en el contrato, la CS<sup>117</sup> determinó que se produjo acto de hostilidad por cuanto la empresa no cumplió con lo pactado en el contrato celebrado con la demandante después de que fuera repuesta por orden judicial. En el contrato se había precisado que las funciones las desempeñaría en determinado lugar, pese a lo cual fue trasladada como consecuencia de la reestructuración del cobro de peaje. Se evidencia una “falta de ponderación en la modificación de la relación laboral establecida entre las partes”, además de una conducta hostil contra una trabajadora respuesta, pues la empresa contaba “a la fecha de la rotación con una plaza vacante en el lugar de residencia de la actora”. En este caso, las circunstancias que rodean a la decisión empresarial dejan clara evidencia de una conducta empresarial irrazonable, pues el poder directivo “no puede servir para venganza ni persecuciones personales ni para actuar caprichosa o irracionalmente”<sup>118</sup>.

Como se puede apreciar, no es admisible la sola referencia a la disposición del artículo 9° de la LPCL que regula el poder de dirección para sustentar la decisión empresarial de movilidad geográfica ni tampoco una mención genérica a las necesidades empresariales. Hace falta la demostración de la real existencia de una concreta necesidad empresarial, objetiva y razonable que justifique la decisión empresarial de movilidad geográfica, así como la de las razones de selección de un determinado trabajador. No obstante, como se verá a continuación, esta exigencia no es suficiente para legitimar de por sí, la decisión empresarial. Aún hace falta que el empleador tenga en cuenta al sujeto sobre el que recae la decisión de movilidad geográfica. El carácter protector del ordenamiento laboral así lo exige y así ha sido reconocido por la Jurisprudencia.

## 2. AUSENCIA DE PERJUICIO AL TRABAJADOR

Como es evidente, todo traslado del trabajador a un lugar geográfico distinto suele ocasionarle inconvenientes por su carácter intempestivo y sustancial. Esta es la razón por la que, buscando conciliar los intereses del empleador y los del trabajador, se exija demostrar la necesidad empresarial objetiva y razonable que sustenta la decisión empresarial, pero, además, se debe examinar los perjuicios que tal decisión puedan causar en el trabajador.

El principio de razonabilidad también implicará que junto con las motivaciones objetivas que justifican la decisión empresarial, se deba examinar las consecuencias que pueda tener

<sup>116</sup> PERÚ, Constitución política, artículo 23°, primer párrafo.

<sup>117</sup> Corte Suprema, 25/11/2016, casación laboral N° 10801-2014-Ica.

<sup>118</sup> PLA (1978) p. 293.

en el ámbito personal y familiar del trabajador. Esto es, que el empleador mire más allá del ámbito del centro de trabajo, a fin de evitar un daño a los derechos fundamentales del trabajador. Y es que, la decisión empresarial, en ninguna circunstancia, debe partir de considerar al trabajador como “una parte del instrumental” del que se puede disponer discrecionalmente, sino más bien, como alguien con el que puede contar “para realizar un fin común”<sup>119</sup>.

Según la CS, “el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador” como elemento constitutivo del acto de hostilidad proscrito en el artículo 30, literal c) de la LPCL supone, por un lado, “la ausencia de la razonabilidad o las necesidades de la empresa, expresadas o mencionadas con claridad”; y, por otro, “cualquier modificación irrazonable o desproporcional de los acuerdos arribados en el contrato de trabajo”. Asimismo, para que la decisión empresarial no cause perjuicio al trabajador es necesario “que dicha medida no contenga ningún acto de represalia, al ejercicio de derechos de carácter individual o colectivo por parte del trabajador o a la negativa de acceder a requerimientos indebidos de parte del empleador”<sup>120</sup>.

A partir de lo resuelto, se puede afirmar que, con el afán de dotar de la máxima protección al trabajador, el perjuicio al trabajador se configurará (i) con la sola ausencia de motivación razonable, justificada y demostrable de las necesidades empresariales que llevaron a la modificación de las condiciones contractuales pactadas<sup>121</sup>. Asimismo, (ii) aun existiendo necesidades empresariales, se generará perjuicio al trabajador si la modificación del lugar de trabajo termina siendo desproporcional o gravosa para el trabajador, excediendo el deber de colaboración esperado, como ocurre si disminuyen las condiciones del trabajador<sup>122</sup>. Finalmente, y como no podía ser de otra forma, se entienden perjudiciales *per se*, (iii) las decisiones adoptadas como represalia contra el trabajador, sea por ejercer derechos individuales<sup>123</sup> o colectivos<sup>124</sup>, o por no acceder a imposiciones arbitrarias del empleador.

Por otro lado, tal como se ha determinado jurisprudencialmente, en sus efectos, el perjuicio causado al trabajador no solo puede ser de tipo económico sino también moral<sup>125</sup> o emocional<sup>126</sup> y no debe entenderse solo como una afectación clara, grave y directa de los

<sup>119</sup> PACHECO (2012) p. 137.

<sup>120</sup> Corte Suprema, 19/10/2017, casación laboral N° 7489-2016-Moquegua; Corte Suprema, 25/11/2016, casación laboral N° 10801-2014-Ica.

<sup>121</sup> Al punto que, de no cumplir con probar la causa de la decisión de movilidad geográfica, “resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio”. Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>122</sup> Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>123</sup> Como ocurre con el derecho a la salud. Corte Suprema, 18/08/2015, casación laboral N° 13576-2014-Piura; o el ejercicio del derecho a vivir en familia o la unidad familiar, Corte Suprema, 3/12/2015, casación laboral N° 2456-2014-Lima.

<sup>124</sup> Como ocurre en los casos en los que se concluye que el traslado del dirigente sindical esconde un acto anti-sindical. Tribunal Constitucional, 6/01/2015, expediente N° 03377-2013-PA/TC.

<sup>125</sup> Corte Suprema, 25/11/2016, casación laboral N° 10801-2014-Ica; Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>126</sup> Corte Suprema, 25/11/2016, casación laboral N° 10801-2014-Ica; Corte Suprema, 19/10/2017, casación laboral N° 7489-2016-Moquegua.

derechos fundamentales del trabajador<sup>127</sup>, sino también de los del núcleo de su familia<sup>128</sup>. Siendo así, el ánimo de causar perjuicio como elemento del acto de hostilidad debe entenderse en un sentido amplio, tanto en lo objetivo como en lo subjetivo.

Si bien en Perú, la legislación mantiene silencio sobre la estrecha vinculación entre la localización del trabajo y la residencia del trabajador<sup>129</sup> que trae como consecuencia que la movilidad geográfica vaya acompañada de cambio de residencia del trabajador. Ello no ha sido obstáculo para que sea una de las cuestiones analizadas por la jurisprudencia al momento de determinar si con el traslado se produce o no –en el sentido más amplio del término– un perjuicio al trabajador, al alejarlo de su lugar de residencia habitual o al colocarlo en una posición extremadamente gravosa.

Como ya se ha mencionado, los perjuicios pueden ser económicos. Así, de acuerdo con la CS<sup>130</sup>, constituye una decisión arbitraria aquella que traslada a un trabajador desde el lugar de prestación habitual de sus servicios y de su residencia habitual a otra ciudad a la que no se puede acceder de manera directa y que está ubicada a una “distancia cubierta por vía terrestre mediante viaje de doce a catorce horas”, pues “significa un cambio radical de las condiciones de vida individual y familiar”, a lo que se suma “la ausencia de compensación de gastos de hospedaje, alimentación, transporte y viáticos en general”.

En otro caso, aun cuando la empresa ordenara el traslado del trabajador por necesidades operativas, “dicho traslado no debió perjudicar las condiciones de trabajo del demandante”, pues el traslado implicaba una rebaja remunerativa y que el trabajador solventara sus gastos de hospedaje y alimentación. El perjuicio concreto se hizo evidente porque la propia demandada reconoció que solventaba los viáticos de otros trabajadores<sup>131</sup>.

La trascendencia del perjuicio sufrido por el trabajador es tal que, aun cuando la empresa haya demostrado contar con justificación para el traslado (como es la resolución del contrato de locación de servicios con otra empresa), también lo es “que la facultad de modificación del contrato debe serlo dentro de criterios de razonabilidad y velar porque el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales”<sup>132</sup>. En este caso, la empresa no tomó “las medidas necesarias para que el demandante no sufra perjuicios económicos”, no siendo suficiente que reintegre un monto dinerario para el traslado dispuesto que “no solo genera gastos de movilidad, sino también de otra índole, como vivienda y alimentación”.

Aun cuando la legislación laboral no establezca nada sobre el particular, para que la decisión de movilidad geográfica no sea catalogada como arbitraria, no afecte el principio protector ni la buena fe debe ir razonablemente acompañada de las compensaciones econó-

<sup>127</sup> Corte Suprema, 18/08/2015, casación laboral N° 13576-2014-Piura; Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>128</sup> Tribunal Constitucional, 28/01/2014, expediente N° 02904-2011-PA/TC. Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>129</sup> ALONSO y CASAS (2005) p. 277. Los autores comentan el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores de España. De acuerdo con la citada disposición el traslado de trabajadores que implica modificación sustancial del contrato de trabajo es aquel que “exija cambios de residencia”.

<sup>130</sup> Corte Suprema, 22/08/2000, casación laboral N° 853-99-La Libertad.

<sup>131</sup> Corte Suprema, 28/06/2017, casación laboral N° 17819-2015-Cajamarca.

<sup>132</sup> Corte Suprema, 2/08/2018, casación laboral N° 17902-2017-Lambayeque.

micas correspondientes que aseguren, cuando menos, la no disminución de las condiciones económicas que tenía el trabajador antes del traslado. Si bien el trabajador se obliga a cooperar con el empleador en la consecución de los fines empresariales, debe hacerlo dentro del marco de lo pactado. Si, como consecuencia de la decisión empresarial se producen perjuicios para el trabajador, aquel debe compensarlos de forma equitativa. Por esta razón, además de los gastos de traslado, debe incluir otros conceptos, de tal forma que no se vuelva desfavorable la condición del trabajador como resultado de la decisión empresarial.

A los perjuicios patrimoniales se le pueden sumar los extrapatrimoniales, morales o emocionales. En un caso en el que la entidad bancaria ordena el traslado de un lugar geográfico del trabajador se corrobora que al trabajador se “le ha causado perjuicios económicos, familiares y emocionales” ya que ha vivido en la ciudad de origen durante veintinueve años con su familia y, además, fue trasladado “sin otorgarle vivienda, alimentación y transporte”, debiendo el trabajador “solventar los gastos de hospedaje y alimentación”<sup>133</sup>.

El ejercicio de los poderes empresariales debe sujetarse a los principios y derechos reconocidos en la Constitución “su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados”<sup>134</sup>. Por esta razón, al momento de decidir por la movilidad geográfica del trabajador, el empleador no solo debe tomar en cuenta la persona y derechos del trabajador, sino también los de su círculo familiar.

Esta es igualmente la razón por la que se declaró que se había configurado acto de hostilidad en un supuesto en el que la empleadora no acreditó la necesidad del servicio ni motivo razonable alguno para el traslado de una trabajadora que durante años prestó servicios como administradora de sucursal de un Banco. Antes bien, se confirmó el abuso de las facultades empresariales, pues –como se demostró con los correos electrónicos que se ofrecieron como medio de prueba– la razón que sustentó la decisión de traslado fue la incomodidad que significó para la empleadora las solicitudes de licencia por enfermedad presentadas por la trabajadora y los problemas que ello generó en el normal desarrollo de las actividades de la sucursal bancaria en la que aquella desempeñaba sus labores<sup>135</sup>.

En el caso anterior, apelando a la protección de los derechos fundamentales, la CS expresó que “las licencias por enfermedad constituyen un recurso legal y apropiado cuando la salud del trabajador se encuentra afectado; en consecuencia, las licencias no deben generar ninguna reacción adversa por parte del empleador con respecto a quien los solicita”. Estamos pues, ante un ejercicio desbordado del poder de dirección del empleador que arropado por el manto de las “necesidades del servicio” esconde un comportamiento abusivo a la luz del principio de razonabilidad. En este caso, el principio de razonabilidad se convierte

<sup>133</sup> Corte Suprema, 19/10/2017, casación laboral N° 7489-2016-Moquegua. Además, se comprobó que la entidad bancaria incumplió sus propias normas internas que exigían el sustento técnico pertinente.

<sup>134</sup> Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

<sup>135</sup> Corte Suprema, 18/06/2015, casación laboral N° 13576-2014-Piura. También se determinó que la entidad bancaria empleadora no respetó sus propias normas internas que reconocían la facultad de establecer el desplazamiento de personal por necesidad de servicio, siempre que estén programados, según un procedimiento especial o, de manera excepcional, desplazamientos no programados y por razones fundamentadas, sin que se cumpla ni lo uno ni lo otro.

en un “instrumento de corrección de las distorsiones”<sup>136</sup> o excesos que se han producido en el marco de la relación laboral.

También en relación con el derecho a la salud y –aun cuando la demanda fue declarada improcedente, por existir otra vía igualmente satisfactoria– el TC<sup>137</sup> dejó abierta la posibilidad de que se cuestione un traslado de lugar geográfico de un trabajador que padecía de varias enfermedades que podían agravarse con el clima frío de la ciudad a donde iba a ser trasladado y afectar su capacidad funcional.

El cumplimiento de deberes judiciales relacionado con la protección especial a las personas con discapacidad y el derecho a la unidad familiar han merecido también el amparo del TC<sup>138</sup>. Así, en un caso en el que el trabajador era curador de sus hermanos incapaces absolutos y después de comprobar que existía una plaza presupuestada en el lugar de origen del trabajador demandante, concluyó que dada su condición de curador judicial “tiene derecho a una protección especial por parte del Estado”, pues solo así podrá brindarles “una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad”. El traslado ordenado por el empleador generó una afectación directa en sus dos hermanos discapacitados “por cuanto esto implicaría alejarlos de su lugar habitual” y colocaba al trabajador en una situación impeditiva del cumplimiento de sus obligaciones como curador. Asimismo, “supondría alejarlos del único sostén con el que cuentan y afectar la unidad familiar, la cual constituye una garantía para el desarrollo de una persona discapacitada”. Esta sentencia deja en evidencia que la decisión empresarial de movilidad geográfica, ni por vía directa o refleja, podrá afectar los derechos fundamentales del trabajador ni de los miembros de su núcleo familiar.

Similar decisión, aunque de parte de la CS, se produjo en un caso en el que se afectaron los derechos de una madre trabajadora a la que se le ordenó trasladarse a otro lugar geográfico, una vez concluido su periodo de licencia por maternidad. Así, cuando se trate de examinar el ejercicio del *ius variandi* que modifica las condiciones de trabajo de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, “corresponderá analizar tal acto tomando en cuenta los derechos de la trabajadora a no ser discriminada, a la especial asistencia y protección del Estado conforme a la Constitución” y a la protección de la vida, la familia y la prevalencia de los derechos de los niños<sup>139</sup>. No haber expuesto las razones del traslado, implica la violación de sus derechos constitucionales como madre y los de su menor hija.

El perjuicio también puede estar referido a la afectación de las actividades propias de una organización sindical realizadas a través de sus representantes. En Perú, se reconoce el fuero sindical a los dirigentes sindicales y, tal como está regulado, la protección frente al traslado se produce aun cuando no se realice a un ámbito geográfico distinto, basta el traslado a otro establecimiento que le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

En un caso en el que la empresa dispuso el traslado del trabajador –miembro de la junta directiva del sindicato de un departamento en el que se desempeñó por 30 años a otro–, aduciendo únicamente “necesidades del servicio”, sin que el trabajador estuviera

<sup>136</sup> IRURETA (2020) p. 3.

<sup>137</sup> Tribunal Constitucional, 13/07/2015, expediente N° 05999-2013-PA/TC.

<sup>138</sup> Tribunal Constitucional, 28/01/2014, expediente N° 02904-2011-PA/TC.

<sup>139</sup> Corte Suprema, 3/12/2015, casación laboral N° 2456-2014-Lima.

capacitado para asumir las funciones y sin que se le otorgará un tiempo prudencial para que se adapte a sus nuevas funciones, el TC<sup>140</sup> declaró la existencia de un acto de hostilidad con repercusiones en la libertad sindical, “pues al imponérsele una carga laboral excesiva y para la cual no estaba calificado, se le impide el adecuado ejercicio de las labores y responsabilidades propias de un dirigente sindical”. Además de proteger los intereses personales del trabajador, también se busca evitar perjuicio en la labor representativa que realizaba el trabajador como dirigente sindical y hacer efectiva la protección que otorga la institución del fuero sindical.

En otro caso en el que un dirigente sindical fue rotado a una ciudad distinta de la que venía desempeñando sus labores como personal de un establecimiento penitenciario, el TC<sup>141</sup> determinó que la rotación del trabajador obedeció a su condición de dirigente sindical, pues a pesar de la existencia de una resolución que conformó la comisión evaluadora de desplazamientos por necesidades del servicio, “no se adjunta documentación que compruebe una situación real de necesidad de la institución de rotar al recurrente a otra ciudad, es decir, que haya sido imprescindible o urgente reubicarlo en otro penal”. En este caso, la ausencia de causa justificativa concreta llevó a concluir que el traslado del trabajador a un centro laboral distante se hizo “con la finalidad de entorpecer sus actividades sindicales” y con ello, el ejercicio de la libertad sindical colectiva.

Los pronunciamientos relacionados con los derechos fundamentales antes mencionados son una muestra de la aplicación judicial de la doctrina de la eficacia *erga omnes* de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Tal como ha mencionado el TC<sup>142</sup>, la eficacia de los derechos fundamentales se proyecta también al ámbito de la empresa y de las relaciones entre trabajador y empleador, siendo que este debe ejercer sus facultades empresariales con respeto irrestricto de los derechos fundamentales del trabajador. La movilidad geográfica, por tanto, puede y debe ser examinada de conformidad con la Constitución y los derechos fundamentales que ella reconoce. Es la exigencia que deriva de la propia Constitución como norma exigible a los particulares, pero también es consecuencia del deber impuesto a los jueces en la norma procesal de impartir justicia con arreglo a la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos y de interpretar y aplicar toda norma jurídica, de conformidad con los principios y disposiciones constitucionales<sup>143</sup>.

### 3. LA FACILITACIÓN PROBATORIA EN LOS PROCESOS DE ACTOS DE HOSTILIDAD EN LOS QUE SE CUESTIONA LA FACULTAD DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Como se ha precisado ya, el trabajador afectado por la decisión de movilidad geográfica implementada por el empleador cuenta con la vía procesal ordinaria para cuestionar su

<sup>140</sup> Tribunal Constitucional, 28/01/2009, expediente N° 02318-2007-PA/TC.

<sup>141</sup> Tribunal Constitucional, 6/01/2015, expediente N° 03377-2013-PA/TC.

<sup>142</sup> Tribunal Constitucional, 11/07/2002, expediente N° 1124-2001-AA/TC.

<sup>143</sup> PERÚ, Ley N° 29497 (artículo IV del Título Preliminar).

ejercicio arbitrario, a través del proceso de cese de actos de hostilidad<sup>144</sup> o el de indemnización por despido arbitrario en caso de que decida extinguir el vínculo laboral<sup>145</sup>.

Según la norma procesal<sup>146</sup>, corresponde al demandado demostrar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. Ello significa que para cuestionar el acto de hostilidad imputado por el trabajador “el empleador demandado debe demostrar fehacientemente que contaba con un motivo razonable”<sup>147</sup> que sustente el acto que el trabajador considera hostil.

Si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la prueba del acto de hostilidad padecido (literal b) y la existencia del daño alegado (literal c). Esta disposición procesal es importante por cuanto, además, de la prueba del traslado del lugar geográfico, el trabajador deberá probar que dicho traslado le ha causado perjuicio o daño. Esto va vinculado, además, con la prueba del ánimo empresarial de causarle perjuicio al que se refiere el artículo 30°, literal c) de la LPCL.

Evidentemente, dada la elevada carga subjetiva que significa probar ‘el propósito del empleador de causar perjuicio’, la prueba de la intencionalidad empresarial “se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad”<sup>148</sup>.

Con esta exigencia de naturaleza procesal derivada del carácter protector que también identifica al ordenamiento procesal laboral, se busca hacer efectivo el mecanismo de facilitación probatoria dentro del proceso, a través de la prueba de indicios. Tal cuestión también se ha contemplado en la ley procesal, si de la demanda y la prueba actuada aparecen indicios “que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por ciertos, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”<sup>149</sup>. Como se ha precisado ya, esta es la razón por la que –frente a una demanda de cese de actos de hostilidad o de indemnización por despido causado por acto hostil relacionado con la movilidad geográfica– la única posibilidad de evitar que el juez use la prueba indiciaria se producirá si el empleador, cuenta con la motivación objetiva y razonable suficiente de la decisión adoptada basada en las necesidades empresariales.

Esto explica que la CS haya determinado que, en el ámbito de los procesos laborales sobre actos de hostilidad relacionados con la movilidad geográfica, atendiendo a sus particularidades, el juez “deberá ponderar y atenuar las exigencias de prueba, más no así su

<sup>144</sup> PERÚ, Ley N° 29497 (artículo 2°, numeral 1, literal d).

<sup>145</sup> PERÚ, Ley N° 29497 (artículo 2°, numeral 1, literal a).

<sup>146</sup> PERÚ, Ley N° 29497 (artículo 23.3°).

<sup>147</sup> VÍNATEA y TOYAMA (2012) p. 152.

<sup>148</sup> Corte Suprema, 27/03/2019, casación laboral N° 15201-2016-La Libertad.

<sup>149</sup> PERÚ, Ley N° 29497 (artículo 23.5°). La misma norma precisa que “Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

eliminación”<sup>150</sup>. El mecanismo de la facilitación probatoria se justifica<sup>151</sup> porque permite solucionar el desequilibrio que, en el proceso, genera el trabajo subordinado; asimismo, por la naturaleza de los derechos que buscan protegerse, normalmente, derechos fundamentales vulnerados con las decisiones empresariales; el “carácter polimórfico de las conductas vulneratorias” empresariales; y, “la aparente legalidad que suelen cubrir estas conductas”.

De esta forma, el deber de demostrar el acto de hostilidad contemplado en el literal c) del artículo 30 de la LPCL implica que, en relación con el elemento objetivo (traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios), el empleador asuma la carga de la prueba del motivo o justificación objetivo (necesidades empresariales) y razonable de la decisión; así como de la razón de la concreta elección del trabajador vinculada con la necesidad empresarial alegada. En cambio, el elemento subjetivo (el propósito empresarial de ocasionarle perjuicio al trabajador), cuya prueba corre a cargo del trabajador, “puede ser verificado a través de indicios y medios probatorios idóneos”<sup>152</sup>.

Pero la CS –en cumplimiento del mandato legal de “evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso”<sup>153</sup>– ha ido más allá. Ha precisado que si el empleador no prueba la “razonabilidad y funcionalidad de lugar de trabajo” resultará “irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio”<sup>154</sup>. De esta forma, la probanza de las cuestiones objetivas (las razones del traslado de lugar geográfico y de la elección del concreto trabajador), a cargo del empleador se convierte en imprescindible dentro del proceso aminorando la importancia de la probanza de la cuestión subjetiva (el ánimo de causar perjuicio) e incluso de la existencia misma del perjuicio. *Per se*, la ausencia de causa justificativa se entenderá como perjudicial para el trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

Dado el proceso de flexibilización laboral bajo el cual se dictaron las diversas normas laborales sustantivas vigentes en Perú, el legislador ha omitido cumplir su función normativa protectora a favor del trabajador; y, antes bien, ha reconocido al empleador diversas herramientas conectadas con el poder de dirección que le permitan sortear la marcha del negocio, sin rigideces ni formalismos. Una evidencia de ello es la ausencia de normas específicas que regulen la modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo.

Esta cuestión ha llevado a los tribunales de justicia del más alto nivel a no cejar en su afán de dotar de protección a los derechos e intereses del trabajador, al interpretar y aplicar las normas de conformidad con la Constitución que consagra el principio protector, bajo el entendido de que las acciones y decisiones empresariales, no se encuentra al margen de los derechos, valores y principios constitucionales.

<sup>150</sup> Corte Suprema, 27/03/2019, casación laboral N° 15201-2016-La Libertad. También, Corte Suprema, 5/08/2020, casación laboral N° 254-2018-Lima.

<sup>151</sup> PINO (2019) p. 80.

<sup>152</sup> Corte Suprema, 5/08/2020, casación laboral N° 254-2018-Lima.

<sup>153</sup> PERÚ, Ley N° 29497 (artículo III del Título Preliminar).

<sup>154</sup> Corte Suprema, 21/09/2016, casación laboral N° 10839-2014-Ica; Corte Suprema, 2/09/2021, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad.

A partir de la razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo, expresamente contempladas en la LPCL como límites del *ius variandi*, se ha venido delimitando jurisprudencialmente las condiciones de validez para el ejercicio de la facultad de movilidad geográfica. El carácter excepcional de esta facultad empresarial exige que el empleador alegue y demuestre la existencia de una causa justificativa de su decisión que, evidentemente deberá estar vinculada a razones empresariales. Al mismo tiempo, la causa alegada será justificativa si el empleador sustenta las razones de la elección de un trabajador concreto. En ambos casos, debe tratarse de motivos trascendentes relacionados con las necesidades de la empresa, concepto este genérico que, deberá ser evaluado caso a caso, a través de los diversos elementos y circunstancias que lo rodean.

Por otro lado, no basta que la empresa vuelva sobre sí misma para sustentar la decisión de movilidad geográfica. Es necesario que verifique los perjuicios patrimoniales o extrapatrimoniales que su decisión pueda causar en los trabajadores. Detrás de esta exigencia se encuentra la protección de una serie de derechos fundamentales específicos o inespecíficos que se construyen a partir del derecho a la estabilidad de las condiciones de trabajo; así como de las diversas situaciones jurídicas de las que el trabajador es titular. Aun existiendo causa justificativa, la decisión empresarial carecerá de validez si causa perjuicios desproporcionados al trabajador. Las decisiones judiciales han reconocido compensaciones de tipo económico equitativas para los trabajadores; pero, además, hacen uso de un concepto amplio del perjuicio, tanto en lo objetivo (para incorporar los daños morales o emocionales) como en lo subjetivo (para incorporar cualquier daño que pueda sufrir el trabajador o alguno de los miembros de su núcleo familiar).

No estaría completo el marco protector si es que, en el ámbito del proceso de trabajo, el juez dejase de lado su deber de impedir que la desigualdad de las partes perjudique al trabajador y no procure alcanzar la igualdad de las partes. Esto explica los pronunciamientos en los que no solo ha recurrido al mecanismo de facilitación probatoria –a través de la prueba de indicios para atenuar la carga de la prueba–, sino que refuerza la posición del trabajador, quitando relevancia a la prueba del perjuicio sufrido y sancionando al empleador que no demuestra la causa justificativa de su decisión.

Hace falta aún que se establezca una regulación mínima garantista referida a la modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo –distinta a la de los actos de hostilidad que, actualmente, le sirve de cobertura–. Sin duda, para lograr dicha finalidad, pueden utilizarse los criterios jurisprudenciales que se han venido emitiendo para construir una norma eficazmente protectora de los derechos e intereses de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO BRAVO, Milagros (2020): “Modificación sustancial de las condiciones laborales: su vertiente selectiva”, *Temas laborales*, N° 155: pp. 191-225.
- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE María Emilia (2005): *Derecho del Trabajo* (Madrid, Thomson Civitas, vigésimo tercera edición).
- ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Henar (2017): “Lugar y tiempo del cumplimiento de las obligaciones en la armonización del Derecho Europeo de Contratos”, *InDret*, N° 1: pp. 1-31.

- ARCE ORTIZ, Elmer (2007): “Modificación de la prestación de trabajo: un estudio sobre las modificaciones sustanciales”, *Ius et Veritas*, Vol. 17, N° 34: pp. 124-135.
- ARCE ORTÍZ, Elmer (2008): “La determinación de la prestación de trabajo en el contrato laboral (los casos de la determinación geográfica y funcional)”, en SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (edit.), *Trabajo y Seguridad Social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (Lima, Grijley) pp. 203-210.
- ARCE ORTÍZ, Elmer (2013): *Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias* (Lima, Palestra).
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2016): *Derechos fundamentales de la persona y relación laboral*. (Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú).
- BOZA PRÓ, Guillermo (2016): “La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador”, en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima, SPDTSS) pp. 693-793.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. (1980): “La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal”, *Revista de Política Social*, N° 125: pp. 81-123.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. (1982): *Las modificaciones de la prestación de trabajo*. Tesis para la obtención del Grado de Doctor por la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla. Disponible en: <https://idus.us.es/handle/11441/73253>. Fecha de consulta: 18/10/2022.
- DE LAMA LAURA, Manuel (2012): “La movilidad geográfica. Algunas consideraciones en relación con su tratamiento legal y jurisprudencial”, *Soluciones laborales*, N° 54: pp. 13-21.
- ERMIDA URIARTE, Oscar (1989): *Modificación de las condiciones de trabajo por el empleador* (Buenos Aires, Hammurabi).
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl (2019): “Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, *Revista de derecho (Conceptión)*, vol. 87, N° 245: pp. 51-97.
- FERRO DELGADO, Víctor (2019): *Derecho Individual del trabajo en el Perú* (Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú).
- FRANCO IDÁRRAGA, Hernando (1997): “La empresa y el centro de trabajo”, en DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (México D.F., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM) pp. 373-382.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (1997): “Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes”, en DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (México D.F., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM) pp. 383-403.
- GUZMÁN-BARRÓN LEIDINGER, Cecilia (2016): “Presente y futuro del ejercicio del *ius variandi* frente a las vicisitudes de la relación laboral en el Perú”, en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima, SPDTSS) pp. 725-751.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo (1997): “Poder de dirección del empleador”, en DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (Coord.), *Instituciones de Derecho del*

- Trabajo y de la Seguridad Social* (México D.F., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM) pp. 405-419.
- IRURETA URIARTE, Pedro (2020): “El principio de razonabilidad laboral. Los Límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno”, *Revista Ius et Praxis*, vol. 26, N° 2: pp. 1-31.
- LAHERA FORTEZA, Jesús (2019): “Las transformaciones del lugar de trabajo”, *Documentación laboral*, vol. III, N° 118: pp. 13-25.
- LORENTE RIVAS, Antonio (2009): *Las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo*. Tesis doctoral para la obtención del grado de Doctor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/2164/17822440.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Fecha de consulta 12/06/2022.
- MATALLANA RUIZ, Roberto (2016): “La movilidad geográfica del trabajador: propuestas para una reformulación legislativa”, en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima, SPDTSS) pp. 755-771.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ- SAÑUDO, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín (2015): *Derecho del Trabajo* (Madrid, Tecnos, vigésimo cuarta edición).
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo y AYUSO SÁNCHEZ, Luis (2007): “Movilidad laboral geográfica y vida familiar”, pp. 1-20. Disponible en: [https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Meil\\_Movilidad-vida-familiar-2007.pdf](https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Meil_Movilidad-vida-familiar-2007.pdf). Fecha de consulta: 18/05/2022.
- MIMBELA GONZÁLEZ, Josef (2016): “El tratamiento deficiente al *ius variandi* y a sus límites en la legislación peruana”, en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima, SPDTSS) pp. 773-784.
- MIÑAMBRES PUIG, César (1983): *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*. Tesis para optar al grado de Doctor en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/52140/1/5306847166.pdf>. Fecha de consulta: 16/10/2022.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2004) “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* N° 48: pp. 135-145.
- MORALES ORTEGA, José (2013): “Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales tras la reforma de 2012: ¿Una mal entendida flexiseguridad?”, *Temas laborales*, N° 119: pp. 55-90.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019): *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* (Ginebra, OIT).
- PACHECO ZERGA, Luz (2012): “La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción”, *Gaceta Constitucional*, N° 51: pp. 137-144.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel (2013): “Una ruta bajo sospecha: hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento de los despidos (acerca de la reforma laboral 2012 del Gobierno del Partido Popular)”, *Ars Iuris Salmanticensis*, N° 1: pp. 41-67.
- PASCO COSMÓPOLIS, M. (1999): “La flexibilización en el Perú. Aproximación metodológica y balance crítico”, *Ius et Veritas*, vol. 9, N° 18: pp. 108-111.

- PINO HENRÍQUEZ, Fernando (2019): “Facilitación probatoria en el procedimiento de tutela laboral”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 10 N° 20: pp. 79-118.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1978): *Los principios del Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, ediciones Depalma, segunda edición).
- RIVERO LAMAS, Juan (1997): “La nueva movilidad geográfica y la protección contra los traslados injustificados”, *Proyecto social: revista de relaciones laborales*, N° 4-5: pp. 229-260.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2013): *Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas* (Lima, Grijley).
- TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel (2012): “El cambio de centro de trabajo. La movilidad geográfica fuerte y débil”, *Revista de Derecho Social*, N° 58: pp. 97-120.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2003): “Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia”, *Derecho & Sociedad*, N° 21: pp. 172-189.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2016): “Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta”, en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima, SPDTSS) pp. 785-804.
- VIDAL BERMÚDEZ, Álvaro, CUADROS LUQUE, Fernando y SÁNCHEZ REYES Cristhian (2012): *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años* (Santiago de Chile, CEPAL).
- VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012): *Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Lima, Gaceta Jurídica).

## NORMAS E INSTRUMENTOS CITADOS

- PERÚ, Decreto Ley N° 22126 (23/03/1978), Ampara a los trabajadores en el derecho a mantener el vínculo.
- PERÚ, Ley N° 24514 (5/06/1986), Regula el derecho a la estabilidad en el trabajo laboral y se establecen las causales de rescisión de dicho vínculo.
- PERÚ, Código Civil (25/07/1984).
- PERÚ, Constitución Política (30/12/1993).
- PERÚ, Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) Aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.
- PERÚ, Decreto Supremo N° 003-97-TR (1/03/1997), Aprueba el Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral.
- PERÚ, Decreto Supremo N° 003-2002-TR (28.04.2002), Aprueba el reglamento de la Ley de intermediación laboral.
- PERÚ, Decreto Supremo N° 007-2002-TR (4/07/2002), Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- PERÚ, Decreto Supremo N° 008-2002-TR (4/07/2002), Aprueba el reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- CHILE, Código de Trabajo (16/01/2003).

ESPAÑA, Estatuto de los Trabajadores de España (24/10/2005), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015.

RECOMENDACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NÚMERO 198 (15/06/ 2006).

PERÚ, Decreto Supremo N° 006-2008-TR (12/09/2008), Aprueba el reglamento de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

PERÚ, Ley N° 29497 (15/01/2010), Aprueba la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

PERÚ, Ley N° 29783 (20/08/2011), Aprueba la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PERÚ, Decreto Legislativo N° 1103 (4/03/2012), Establece medidas de control y fiscalización en la distribución, transporte y comercialización de insumos químicos que puedan ser utilizados en la minería ilegal.

PERÚ, Decreto Legislativo N° 1107 (19/04/2012), Establece medidas de control y fiscalización en la distribución, transporte y comercialización de maquinarias y equipos que puedan ser utilizados en la actividad minera ilegal, así como de los productos mineros obtenidos en dicha actividad.

PERÚ, Decreto Legislativo N° 1126 (1/11/2012), Establece medidas de control en los insumos químicos y productos fiscalizados, maquinarias y equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas.

PERÚ, Ley N° 30036 (5/06/2013), Aprueba Ley que regula el teletrabajo.

PERÚ, Resolución Ministerial N° 118-2013-TR (4/07/2013), Aprueba la directiva sobre infracción a la labor inspectiva en caso de negativa injustificada o impedimento de ingreso al centro de trabajo.

PERÚ, Decreto de Urgencia N° 026-2020 (15/03/2020), Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

PERÚ, Resolución Ministerial N° 232-2021-TR (27/11/2021), Crea la comisión sectorial dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto del Código de Trabajo.

## JURISPRUDENCIA CITADA

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio de 2002.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 0090-2004-AA/TC, de 5 de junio de 2004.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el Expediente N° 04085-2008-PHC/TC, del 10 de diciembre de 2008.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 02318-2007-PA/TC, de 28 de enero de 2009.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 00593-2009-PA/TC, de 6 de febrero de 2009.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 01405-2010-PA/TC, de 6 de diciembre de 2010.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 02904-2011-PA/TC, de 28 de enero de 2014.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 03377-2013-PA/TC, de 6 de enero de 2015.

Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 05999-2013-PA/TC, de 13 de julio de 2015.

Corte Suprema, casación laboral N° 853-99-La Libertad, de 22 de agosto de 2000.

Corte Suprema, casación laboral N° 505-2010-Lima, de 1 de abril de 2011.

Corte Suprema, casación laboral N° 13576-2014-Piura, de 18 de agosto de 2015.

Corte Suprema, casación laboral N° 2456-2014-Lima, de 3 de diciembre de 2015.

Corte Suprema, casación laboral N° 10839-2014-Ica, de 21 de setiembre de 2016.

Corte Suprema, casación laboral N° 10801-2014-Ica, de 25 de noviembre de 2016.

Corte Suprema, casación laboral N° 17819-2015-Cajamarca, de 28 de junio de 2017.

Corte Suprema, casación laboral N° 7489-2016-Moquegua, de 19 de octubre de 2017.

Corte Suprema, casación laboral N° 17902-2017-Lambayeque, de 2 de agosto de 2018.

Corte Suprema, casación laboral N° 8222-2016-Ancash, de 20 de setiembre de 2018.

Corte Suprema, casación Laboral N° 4735-2017-Lambayeque, de 16 de enero de 2019.

Corte Suprema, casación laboral N° 15201-2016-La Libertad, de 27 de marzo de 2019.

Corte Suprema, casación laboral N° 4494-2017-Lima, de 14 de mayo de 2019.

Corte Suprema, casación 254-2018-Lima, de 5 de agosto de 2020.

Corte Suprema, casación laboral N° 20095-2017-Del Santa, de 8 de setiembre de 2020.

Corte Suprema, casación laboral N° 24914-2018-La Libertad, de 2 de setiembre de 2021.