

06

**ANÁLISIS**

**DEL IUS VARIANDI EN ECUADOR: LOS RETOS DEL CÓDIGO  
DEL TRABAJO**

# ANÁLISIS

## DEL IUS VARIANDI EN ECUADOR: LOS RETOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

### A FORAY INTO THE TRIPLE HELIX MODEL, SEEN FROM THE UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR

Johann Danilo Arrobo-García<sup>1</sup>

E-mail: [jdarrobogarcia@gmail.com](mailto:jdarrobogarcia@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7201-3175>

Francisco Gabriel Contreras-Pérez<sup>1</sup>

E-mail: [franciscocontreras@uti.edu.ec](mailto:franciscocontreras@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8113-2034>

<sup>1</sup> Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Arrobo-García, J. D., & Contreras-Pérez, F. G. (2023). Análisis del Ius Variandi en Ecuador: los retos del Código del Trabajo. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 50-60.

#### RESUMEN

El presente estudio se propone indagar en el contenido y límites del ius variandi, incluyendo su relación con el fenómeno de la flexibilización, a partir de lo cual, pueda establecer un diagnóstico respecto al estado de su reconocimiento actual dentro del Derecho Laboral privado ecuatoriano. Por otra parte, se ocupa de analizar el desarrollo del ius variandi en otros ordenamientos del contexto iberoamericano –España y Perú–, y evaluar su impacto en las condiciones esenciales del contrato de trabajo. Finalmente, se intenta aportar algunas conclusiones con miras a introducir una regulación orgánica del ius variandi en el Derecho Laboral privado ecuatoriano, resultantes del contraste entre los hallazgos del derecho comparado, por un lado, y las carencias detectadas en la normativa ecuatoriana, por otro. Durante la investigación, de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, mediante el uso de los métodos analítico-sintético, comparativo y exegetico, se ha logrado el análisis del contenido normativo, doctrinario y jurisprudencial, acerca del ius variandi, producido en el contexto de los países estudiados.

#### Palabras clave:

Ius variandi, flexibilización, condiciones esenciales del contrato, derecho comparado, Derecho Laboral privado ecuatoriano.

#### ABSTRACT

The present study aims to investigate the content and limits of the ius variandi, including its relationship with the phenomenon of flexibility, from which it can establish a diagnosis regarding the state of its current recognition within the Ecuadorian private Labor Law. On the other hand, it deals with analyzing the development of the ius variandi in other systems of the Ibero-American context of Spain and Peru, and evaluating its impact on the essential conditions of the employment contract. Finally, an attempt is made to provide some conclusions with a view to introducing an organic regulation of the ius variandi in the Ecuadorian private Labor Law, resulting from the contrast between the findings of comparative law, on one side, and the deficiencies detected in the Ecuadorian regulations, on the other. During the research, categorized as descriptive, and conducted with a qualitative approach, through the use of analytical-synthetic, comparative and exegetical methods, it has been possible the analysis of the normative, doctrinal and jurisprudential content, about the ius variandi, produced in the context of the countries studied.

#### Keywords:

Ius variandi, flexibility, essential conditions of the contract, comparative law, Ecuadorian private Labor Law.

## INTRODUCCIÓN

El tema de la facultad del empleador para concretar, en la práctica, aspectos del contrato de trabajo e introducir cambios en sus condiciones en el devenir de la relación laboral –esto es, el *ius variandi*–, y la definición de sus límites, es todavía materia de discusión en los ámbitos de la doctrina y jurisprudencia de todos los países con un sistema legal que regule las relaciones de trabajo dependiente.

En tal virtud, es posible encontrar “*posturas extremas que niegan cualquier facultad empresarial relativa a la concreción de la prestación de trabajo que suponga algún tipo de cambio en sus condiciones, ... o posturas intermedias que admiten la variación unilateral por parte del empleador*”. (Guzmán-Barrón, 2016, p. 732)

Ecuador no escapa a esta polémica, tanto más agudizada en su caso, dado que, su sistema de leyes en materia laboral, si bien ha tenido que adaptarse a algunas exigencias inevitables del mundo contemporáneo, no obstante, es sobremanera conocida su tendencia a la rigidez, lo que no le ha permitido dar una respuesta creativa a esta clase de problemas (Albornoz et al., 2011).

En efecto, este rasgo se manifiesta con sorprendente evidencia en el caso del *ius variandi*, figura que en Ecuador ha recibido un tratamiento poco acorde a un fenómeno que, a pesar de los debates que suscita, no es menos cierto que la posición más extendida es la que lo considera como realidad inherente al rol mismo del empleador, y cuya única condición –como más adelante se verá– es que debe operar dentro de unos límites fijados por la Ley, como desde hace mucho sucede en la legislación de otros países.

En Ecuador, por el contrario, su reconocimiento reviste, más bien, la calidad de excepción, y hasta podría decirse de anomalía dentro de su ordenamiento jurídico. Prueba de lo anterior, es que la existencia de este derecho del empleador en el contexto ecuatoriano, es tan incierta que, sólo logra conjeturarse a partir del estudio de casos aislados dentro de su ordenamiento legal. Esto, en virtud de que no existe norma que lo defina, o peor aún, señale sus límites, siendo además que, por regla general, toda modificación de las condiciones contractuales laborales, en el ámbito del derecho laboral privado ecuatoriano, procede siempre que medie el consentimiento del trabajador.

Como resultado de esta carencia normativa se producen dos fenómenos contrarios: por un lado, la ausencia de disposición expresa sobre los límites al poder directivo del empleador genera una mayor propensión al exceso en su ejercicio, o bien, lo opuesto, a saber: que dicha insuficiencia limita irrazonablemente el ejercicio de potestades patronales legítimas y necesarias, toda vez que, ante la ausencia de base legal, el empleador prudente tenderá a evitar decisiones que lo expongan a eventuales litigios, resignándose a la indefensión a que lo orilla la rigidez de

un sistema normativo escaso de herramientas adaptativas, de que depende la sostenibilidad –indistintamente de si en unas más que en otras– de empresas grandes y pequeñas (De Leede et al., 2020), en medio de los cambiantes marcos sociales y económicos.

En ese contexto, resulta evidente la necesidad de que Ecuador atienda sus problemas de inseguridad jurídica derivados de una casi inexistente regulación del *ius variandi*, introduciendo en su legislación unos límites razonables a la iniciativa del empresariado que respeten los derechos fundamentales del trabajador. Por lo que, el presente trabajo se propone contribuir a ello, partiendo de una aproximación teórica que desvanezca los equívocos en torno a la naturaleza del fenómeno en cuestión, y más adelante, con el estudio de la regulación de dicha figura en otras legislaciones, con el objeto no tanto de introducir, así sin más, en el Derecho Laboral ecuatoriano una especie endémica de otro clima, como de aprender de la experiencia de otras sociedades que orienten de mejor modo sus propios esfuerzos.

## DESARROLLO

Por *ius variandi* debe entenderse la facultad propia del empleador para introducir, por su sola voluntad, cambios en las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Lo cual, lejos de ser –como una primera impresión podría sugerir– un hecho aislado y arbitrario, no es más que un fenómeno regular dentro de las relaciones trabajo dependiente, tal como lo confirma la doctrina al calificar al *ius variandi* como “*el poder de variación de las condiciones de trabajo que consiste tanto en la facultad de especificar o concretar durante la vigencia del contrato la necesariamente genérica prestación laboral, como en modificarla, siendo algo consustancial a la empresa como estructura técnica y organizativa*”. (Sala y López, 1991, como se citó en Guzmán-Barrón, 2016, pp. 728-729)

De lo anterior, se desprende algo que, para mayor claridad conceptual, desde el inicio merece ser señalado. Y es que, aun siendo el *ius variandi* una manifestación del poder de dirección y organización del empleador, se trata, no obstante, de un fenómeno por completo distinto y que excede con mucho la esfera de lo organizativo. Pues, como se aprecia de la definición anterior y de las siguientes a lo largo de este estudio, se estaría en presencia de un verdadero poder de transformación de las condiciones acordadas por las partes en el contrato de trabajo.

No obstante, hay que precisar que, al menos para la corriente mayoritaria, dicho poder de modificación no es absoluto, sino que, para que su ejercicio sea legítimo, ha de sujetarse a determinadas condiciones que son las que fijan límites a su alcance; como se evidencia de la siguiente concepción, más garantista para el trabajador, según la cual el *ius variandi* será “*la facultad que tiene el empleador para modificar las bases de la relación de trabajo, sin el consentimiento del empleado, cuando existe*

*una justa necesidad de empresa y no ocasione perjuicio moral o material a éste, ni importe una alteración sustancial de lo convenido*” (Mirolo, 2002, como se citó en Guzmán-Barrón, 2016, p. 729)

Así, provisionalmente –y la práctica de los países con un mayor desarrollo del *ius variandi* lo confirma-, podría asumirse como condiciones justificantes de la variación unilateral patronal, las siguientes: a) Que se base en una necesidad objetiva de la empresa; y b) Que la misma no acarree un perjuicio material o moral al trabajador, es decir, que respete su dignidad. Sin embargo, en este punto se revelan, además, dos importantes cuestiones.

La primera, respecto de la entidad del aspecto del contrato sobre el cual recae el ejercicio de la referida potestad, es decir, la condición esencial o accesorio del aspecto modificado; pues, si bien para un sector de la doctrina, el *ius variandi* –en el mejor de los casos- habilita al empleador para introducir cambios solamente en las condiciones accesorias del contrato de trabajo, para otro, por el contrario, dicha facultad puede extenderse incluso a las llamadas condiciones esenciales del mismo (Guzmán-Barrón, 2016).

La segunda –rizando el rizo tal vez-, inquiriere sobre si, aun admitiendo las condiciones esenciales en la órbita del *ius variandi*, este alcanza incluso a aquellas modificaciones sustanciales o drásticas en las mismas, pues, como se ha visto, no falta quien se opone a una alteración sustancial de lo convenido.

En opinión de los autores del presente estudio, y en armonía con la de otros tratadistas, el *ius variandi* incluye tanto lo accesorio como lo esencial, aunque en este último caso –especialmente si el cambio es de magnitud- el motivo de la variación debería respaldarse en razones de índole superior a la mera conveniencia de la organización productiva (Guzmán-Barrón, 2016).

De todas formas, incluso admitiendo que condiciones tales como la función, la jornada, el horario, la ubicación geográfica y la cuantía de la remuneración pertenecen al bloque de las cláusulas esenciales del contrato de trabajo, no resulta irrazonable suponer que no toda modificación de aquellas represente por sí misma una variación sustancial del contrato. Pues aun en estos casos, se creería, el tipo de cambio –sustancial o no- dependería de la magnitud del mismo y no tanto del elemento modificado.

Es evidente que el *ius variandi* se erige como un importante instrumento de flexibilización de las condiciones de trabajo, proporcionando al empleador un interesante margen de maniobra en su gestión de la empresa. No obstante, el mismo sigue siendo un fenómeno ampliamente incomprendido o premeditadamente tergiversado.

En ese sentido, es algo común por parte de quienes ven en el *ius variandi*, y la flexibilización de la relación laboral que este implica, un elemento perturbador del modelo

tradicional de relaciones de trabajo –fundado en los dogmas de estabilidad y continuidad en el empleo-, oponer la objeción de que su defensa únicamente puede provenir de posiciones alentadas por el ídolo del crecimiento económico, en cuyo altar está justificado el sacrificio de toda otra finalidad, incluyendo el humanismo inherente a la dimensión tutelar de sistemas normativos como el Derecho del Trabajo. Razón por la cual es común relacionar al *ius variandi* y su flexibilización, con procesos de desregulación orientados a un retorno a etapas de mercantilización de la fuerza de trabajo; es decir, de sujeción absoluta del trabajador a los vaivenes del mercado y la posición aventajada del empleador.

Sin embargo, la anterior es una interpretación poco sagaz del fenómeno del *ius variandi*, en particular, y de la flexibilización, en general, debida fundamentalmente a la falta de solidez de sus premisas: i) en cuanto a considerarlo como fenómeno extraño a la relación de trabajo; ii) en cuanto el entender su componente de flexibilización como una objeción en sí misma, y iii) en cuanto su identificación con procesos de desregulación.

La índole eminentemente práctica del problema de la modificación de las condiciones del contrato de trabajo, tiene en su origen un correlato propiamente teórico basado en la relación dialéctica entre dos principios centrales del Derecho del Trabajo, a saber: el principio tuitivo frente al principio de flexibilidad (Miranzo, 2001).

Dicha relación se manifiesta, por una parte, en la historia misma de la regulación del sistema de relaciones laborales, misma que parece desarrollarse sobre la base de una suerte de ley sociológica de oscilación, caracterizada por períodos de rigidez y protección extremas, seguidas de épocas de reblandecimiento y flexibilización del marco regulatorio de las relaciones de trabajo (Perelló, 2006; Álvarez, 2017); sin olvidar la nada infrecuente –aunque inadvertida- tendencia a la convivencia de ambos espíritus en un mismo momento histórico (Álvarez, 2017).

Por otra parte, esta relación se expresa de forma espontánea a través de las concepciones contemporáneas del Derecho del Trabajo, que tienden a considerarlo como *“un conjunto sistemático de normas y principios articulados en torno a la solución más adecuada, en cada momento histórico, del problema de la protección del empleo”*. (Molina, 1995, como se citó en Perelló, 2006, p. 398)

Esta definición del Derecho Laboral, aunque incompleta –por soslayar su función niveladora de fuerzas ante la situación de desigualdad originaria entre los sujetos de la relación laboral, en favor de un espíritu economicista, orientado sólo a la protección del factor de producción-, sin embargo, nos revela una gran verdad. En ella se vislumbra cómo una de las principales características del Derecho del Trabajo es y debe ser su capacidad plástica *“el Derecho del Trabajo es por sí mismo variable y debe ser flexible para adaptarse al cambio de circunstancias*

... que se suceden en toda economía libre de mercado de la cual él forma parte inevitablemente” (Perelló, 2006, p. 387). Es decir, de ajustar su sistema de garantías y principios, incluso de modular ciertos dogmas, en otro tiempo absolutos, de acuerdo a las exigencias de los contextos económicos y sociales en los que estos actúan (Sagardoy, 1990, como se citó en Perelló, 2006).

Esta reflexión es necesaria en virtud de la extendida tendencia a interpretar la flexibilización como fenómeno disruptivo en el sistema de relaciones laborales, por completo erosivo del espíritu protector del Derecho del Trabajo (Navarro et al., 2021), cuando, de lo que en realidad se trata, es de una de sus cualidades estructurales, al punto de garantizarle su supervivencia y la del sistema político y económico que sustenta.

En la era de la globalización – caracterizada, según Perelló (2006), por *“la internacionalización de los mercados (producto de la apertura de las economías nacionales), el aumento de las presiones competitivas entre las economías y la apertura de capitales nacionales al comercio exterior en aras de preservarse e incrementarse”* (p. 389); así como por los avances tecnológicos, responsables de la automatización de los procesos de producción, con la consiguiente *“disminución en la necesidad de mano de obra, así como un mayor grado de especialización de la misma”* (p. 389)-, en dicha época, la flexibilización es percibida como *“una respuesta (aunque cuestionada) a las exigencias de mayor competitividad, bien sea reduciendo los costes laborales o aumentando la eficiencia con el acoplamiento de la fuerza de trabajo a la demanda del mercado”*. (Perelló, 2006, p. 396)

En ese sentido la flexibilización puede abarcar aspectos del modelo de relaciones laborales que van desde la incorporación de tipos de contrato atípicos (por tiempo determinado) –flexibilización contractual (Perelló, 2006)-, la ampliación del poder de organización del empleador (modificando las tareas asignadas, la jornada de trabajo, los horarios, etc.) –flexibilidad interna (Perelló, 2006)-, hasta llegar, incluso, a aspectos tan delicados para los trabajadores como la variación salarial *“en función de los resultados, del crecimiento de la empresa, de las fluctuaciones estacionales de la demanda o del horario flexible”*. (Perelló, 2006, p. 394), flexibilidad salarial o económica.

Para efectos del presente estudio, lo que interesa, más allá de las distintas orientaciones que pueda adoptar la flexibilización, es tener claro que la misma, bien entendida, no es en absoluto sinónimo de desregulación (Álvarez, 2017).

*“No se trata de desregular, de suprimir normas sino de establecer una regulación adecuada al momento vivido. Lo que se persigue es la adaptación de las condiciones laborales y de las normas que las regulan a cada empresa, a cada trabajador y a las circunstancias que los rodean;*

*y en ello consiste la flexibilidad”*. (Moreno, 1996, como se citó en Perelló, 2006, p. 393)

Diríase entonces, que la propuesta que este trabajo insinúa como punto de equilibrio de los delicados intereses en juego, podría resumirse en la consigna de protección sin rigidez y flexibilidad sin desregulación. Pues, lo que se plantea es justamente el establecimiento de un marco normativo –actualmente inexistente- que brinde mecanismos de adaptabilidad a las empresas, al tiempo que fije unos límites claros, que necesariamente deben erigirse, principalmente, sobre la base de la dignidad del trabajador, y, en segundo lugar, sobre las necesidades razonables del empleador.

*“En este sentido, el planteamiento de la flexibilización no se reconduce a negar la desigualdad entre los actores sociales, ni a la supresión de los mínimos indisponibles o la irrenunciabilidad de los derechos, sino a su aceptación en aras de plantear soluciones “reguladoras” de la crisis persistente en el mercado de trabajo. Parece paradójico, pero, en la medida que se “regule para flexibilizar” se ayudará a encontrar el punto de equilibrio entre seguridad jurídica (con la preservación de un adecuado sistema de derechos laborales y sociales) y un mayor crecimiento y competitividad de la empresa”*. (Perelló, 2006, p. 400)

La legislación laboral ecuatoriana para el sector privado sorprende, no ya por el hecho de carecer de una regulación orgánica, con algo semejante a un *numerus clausus* de supuestos en que se encuentre permitido el ejercicio del *ius variandi*, es decir, de casos concretos en que se consienta modificaciones de las condiciones originales del contrato de trabajo por la sola iniciativa del empleador; sino, por ni siquiera contar con norma que sugiera una definición objetiva del hecho como legítima posibilidad en el marco de las relaciones de trabajo, desvaneciendo las connotaciones negativas acerca de su naturaleza.

En efecto, y partiendo del análisis del factor tiempo de trabajo -en sus dimensiones cuantitativa y cualitativa: jornada y horario-, la insuficiente regulación de esta figura en el Derecho ecuatoriano salta a la vista cuando se advierten las escasas y dispersas situaciones en que se consiente la modificación unilateral por el empleador de dichas condiciones contractuales, siendo quizá la más representativa -pero no la única, si se recuerdan las habilitadas por los artículos 52 y 60 del Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005), mismas que tratan sobre la modificación del horario, permitiendo el trabajo en días de descanso, en casos de fuerza mayor, y la recuperación de horas por suspensión de la jornada, respectivamente- la contenida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020).

Según dicha norma, el empleador puede, unilateralmente, reducir hasta en la mitad el número de horas de la jornada de trabajo, siempre que se respalde en motivos

de caso fortuito o fuerza mayor –entendiéndose por tales aquellos sucesos imprevisibles que imposibilitan realizar el trabajo con normalidad-, siendo que, por regla general, la modificación de esta clase de aspectos procede siempre que se cuente con el consentimiento del trabajador, es decir, sólo por el acuerdo de las partes.

Así cuando se trata del escenario de reducción temporal –por fuerza mayor- de la jornada ordinaria de cuarenta horas a treinta horas semanales del artículo 47.1, o del caso de prolongación de la jornada de trabajo en horarios de hasta diez horas diarias –sin sobrepasar el límite de las cuarenta semanales-, consentido en el artículo 47.2, o de la compensación de tiempos –asignando un lapso igual entre el resto de días de la semana- por imposibilidad de suspender las labores durante los días sábado y domingo del artículo 50, o el caso de horas suplementarias y extraordinarias del artículo 55; por no mencionar cada una de las situaciones consideradas por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-219 y su reforma –jornadas de más de cinco días consecutivos con más de dos días de descanso, jornada especial de cuarenta horas distribuidas en seis días, entre otras (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2019)-, mismo que regula el procedimiento de autorización de horarios especiales. Siendo, todos estos, escenarios en que el Código del Trabajo y la normativa ministerial exigen la conformidad del trabajador con dichas medidas, así como la autorización del órgano administrativo.

Es preciso aclarar, sin embargo, que la referida innovación de la LOAH, adolece de ciertas deficiencias –por lo que tampoco representa el modelo de *ius variandi* que este trabajo insinúa, debidas, por una parte, a la anulación que realiza de los trabajadores, ya que la misma no contempla una instancia para su participación en aquellos casos en que, justificadamente, se resistan al cambio, siendo un simple trámite administrativo de registro de la medida –en que se detalla su tiempo de vigencia y los trabajadores afectados con la misma (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2020)-, que luego se les notifica. Y por otra, se trata de una normativa fundamentalmente coyuntural y que, por tanto, no se plantea una intervención estructural del sistema normativo, ni brinda una respuesta de fondo a la cuestión.

En lo que respecta a aquellas modificaciones en la función del trabajador, la legislación del sector privado es drástica en cuanto al efecto jurídico del cambio sin consentimiento de este. Al respecto, el artículo 192 del Código del Trabajo manifiesta que:

**“Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclame el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador”** (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Sobre este punto, si bien el numeral 3 del artículo 173 del Código del Trabajo, en relación con el numeral 1 del artículo 52 del mismo cuerpo legal, contempla para el empleador, la posibilidad de motivar la necesidad del cambio de ocupación en razones de fuerza mayor o caso fortuito –por ejemplo, la atención de peligros o accidentes en el establecimiento de trabajo–, evitando así el eventual proceso por despido intempestivo, no obstante, la interpretación de dicho numeral no deja de ser problemática: “Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio”. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Como se ve, la norma claramente manifiesta que, aunque el cambio de ocupación se dé en el marco de las referidas circunstancias eximentes del artículo 52, las nuevas labores deberán enmarcarse **dentro de lo convenido en el contrato o convenio**, por lo que no resulta claro si existe un verdadero margen para la movilidad funcional del trabajador.

En cuanto a cambios en el aspecto remunerativo, el numeral 2 del aludido artículo 173 considera toda modificación a la baja como causal para que –al igual que en el caso de cambio injustificado de ocupación–, previa solicitud del trabajador, la autoridad administrativa autorice la terminación del vínculo laboral, dejando abierto el camino para la reclamación ante el órgano judicial de la correspondiente indemnización por despido intempestivo. Siendo en este aspecto, nuevamente, la excepción la LOAH, la cual permite al empleador disminuir unilateralmente hasta en el 45% la remuneración de los trabajadores afectados por la reducción de la jornada.

Al respecto, si bien se conviene en que toda disminución ha de obedecer a razones aun más excepcionales que las del resto de condiciones esenciales del contrato, en virtud de los delicados intereses –tanto del trabajador como de su familia- en cuestión, no obstante, parecería admisible una mayor libertad para disponer sobre ciertas retribuciones accesorias que forman parte de la remuneración –tales como el pago de comisiones- que por su misma naturaleza son variables (Tribunal Supremo Español, 2014).

En lo que toca a la movilidad geográfica, no se exageraría al afirmar que casi todo está por hacerse en ese tema, habida cuenta de la condición de tabú que este parece tener para el derecho laboral privado ecuatoriano, el cual nada prevé sobre esa posibilidad. En este sentido, cuando menos cabría partir de aquellas modificaciones que, aunque impliquen un desplazamiento del centro de trabajo, no necesariamente exijan, sin embargo, el cambio de domicilio del trabajador.

Por otra parte, si bien es cierto que las más recientes modalidades contractuales, implementadas por las nuevas leyes y acuerdos ministeriales, ofrecen al empleador mayor libertad en la configuración del elemento tiempo de trabajo -jornada y horarios-, no lo es menos que estas innovaciones nada dicen sobre la posibilidad de que las condiciones pactadas en el contrato acerca de dichos puntos –y menos aún de los restantes elementos del contrato- puedan en el futuro sufrir variaciones por la sola voluntad del empleador.

En efecto, a partir de la expedición de la LOAH y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-132 (Ecuador. Ministerio del Trabajo, 2020), que regulan el Contrato Especial Emergente, así como de los acuerdos ministeriales Nro. MDT-2020-220, MDT-2020-221 y MDT-2020-222, que crean el Contrato Especial para los Sectores Productivos, el Contrato Especial para los Sectores Turístico y/o Cultural y Creativo y el Contrato de Emprendimiento, respectivamente, el empleador cuenta con la posibilidad de configurar a su arbitrio –sin previa autorización administrativa- la jornada y el horario de trabajo, pudiendo establecer en el contrato una jornada parcial o completa, y distribuir el número de horas totales -cuarenta o veinte horas - a que en la semana equivaldría esa jornada de manera desigual entre los días de la semana laboral -que en el caso de estos contratos puede llegar hasta los seis días-, así como jornadas consecutivas de hasta veinte días seguidos de labores con períodos de descanso proporcionales.

Sin embargo, se insiste en que dichas normas no prevén una eventual modificación patronal unilateral de las condiciones de origen, por lo que futuros desarrollos legislativos podrían avanzar en ese sentido, con la incorporación de contratos más flexibles, y, en líneas generales, propender a una mayor flexibilización de las condiciones contractuales esenciales más sensibles a la variación en el devenir de la relación laboral, tales como las funciones y el tiempo de trabajo (De Leede et al., 2020).

Por su realidad no muy lejana, el caso peruano ofrece una interesante opción de aprendizaje. A finales del pasado siglo, este país implementó una serie de medidas con la intención de dinamizar su economía, entre las que destacaban aquellas legislativas encaminadas a dotar a los empleadores de mayor flexibilidad en la organización del trabajo en las empresas (Guzmán-Barrón, 2016). El más innovador y controversial de dichos cambios fue el implementado en el segundo inciso del artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual consagra el derecho del empleador 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” (Perú. Presidencia de la República, 1997).

La polémica giraba en torno a la deficiente técnica legislativa que acompañó su redacción (Guzmán-Barrón,

2016) y que provocó que algunos percibieran la norma como “*manifestación del autoritarismo*” (Guzmán-Barrón, 2016, p. 730), ya que, según una generosa interpretación de la misma, “*el empleador se encontraría facultado a decidir inconsultamente toda clase de precisiones, incluso variaciones, a cualquiera de las condiciones de trabajo*” (Guzmán-Barrón, 2016, p. 730)

En efecto –y salvo la condición tiempo de trabajo que, a más de ser, según gran parte de estudiosos peruanos, la única modificación sustancial habilitada por dicha norma (Arce, 2008, como se citó en Guzmán-Barrón, 2016; Guzmán-Barrón, 2016), la única que asimismo cuenta con un procedimiento de control administrativo que más adelante se describirá, en este país ha sido el poder judicial el llamado a suplir las carencias normativas mediante una regulación, más bien casuística, de cada uno de los escenarios –movilidad funcional, geográfica, salarial- en que el empleador puede ejercitar este derecho, estableciendo en su jurisprudencia los límites a las modificaciones en cada uno de ellos.

Puede decirse que dicha regulación jurisdiccional se ha desarrollado fundamentalmente sobre la base de dos principios. El uno, de origen legal, conocido con el nombre de “test de razonabilidad” -recuérdese la exigencia de razonabilidad contenida en el artículo 9 de la LPCL-, y que, según la sentencia CAS. 4149-2009- Lima del 10-11-2010 de la Corte Suprema de Perú, consiste en que “*toda medida del empleador que busque modificar las condiciones de trabajo, debe superar el test de razonabilidad, es decir, las medidas adoptadas, deben ser razonables, objetivas, proporcionales y previsibles; de no superar dicho test, estaremos ante la existencia de un acto de hostilidad*” (Corte Suprema de Perú, 2010, como se citó en Guzmán-Barrón, 2016, p. 733)

Mientras que, el segundo principio, es de origen constitucional, y consiste en el respeto a la dignidad del trabajador, la cual “actúa como un límite a los límites” (Guzmán-Barrón, 2016, p. 733). Estos principios, como se verá, supeditan todos los casos de variación de las condiciones del contrato laboral, definiendo la frontera entre *ius variandi* y actos de hostilidad empresarial.

Así, en el caso del *ius variandi* aplicado a la ocupación del trabajador, diríase que, en Perú los jueces han consentido la variación, siempre que se cumplan estas condiciones: a) Que el cambio del puesto no implique reducción en la categoría, -entendida esta como el nivel jerárquico que el puesto del trabajador ostenta al interior de la empresa; y, b) Que pueda justificarse en el cumplimiento del perfil del trabajador de las competencias requeridas por el nuevo puesto, pues de lo contrario se “estaría colocando al trabajador en una situación de potencial incumplimiento laboral, la cual no sería atribuible al mismo, en la medida en que el trabajador sí cumplía con las competencias y titulaciones del puesto ... para el cual fue contratado”. (Guzmán-Barrón, 2016, p. 737)

En cuanto a la movilidad geográfica, en líneas generales, la justicia peruana ha considerado que, para ampararse en el *ius variandi*, aquella deberá observar los requisitos mínimos de: a) justificación razonable del traslado -siendo en la práctica un motivo válido *“el traslado temporal del trabajador de Lima a Huánuco que se encontraba fundamentado en la política general de descentralización del empleador, y que no habría tenido como finalidad causar perjuicio en la categoría ni en la remuneración”* (Guzmán-Barrón, 2016, p. 746)-. Y, por tanto, b) la ausencia de ánimo de perjudicar al trabajador (Perú. Congreso de la República, 1997, Artículo 30, lit. c) –no siendo suficiente el factor distancia para determinar por sí solo el ánimo perjudicial del empleador (Guzmán-Barrón, 2016)-; así como c) el respeto a sus derechos fundamentales: “El TC [Tribunal Constitucional] ha considerado que el animus nocendi se revela en el traslado de un trabajador de Arequipa a Cusco, cuando existía plaza vacante en Arequipa y los familiares del trabajador requerían contar con su presencia por la situación de menoscabo físico y psicológico en que se encontraban (Exp. N° 02904-2011-PA/ TC del 28-01-2013). Vale decir que, a tenor de esta sentencia, una limitación a la movilidad geográfica es la vulneración al derecho a la unidad familiar”. (Guzmán-Barrón, 2016, p. 745)

Respecto a la variación salarial por voluntad del empleador, existe consenso entre el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú en considerar que la disminución sólo procede en casos excepcionales –es decir, la misma debe responder a asuntos extraordinarios y coyunturales, lo cual determina a su vez el carácter temporal de la medida (Guzmán-Barrón, 2016)-, y siempre que la reducción resulte razonable, es decir, no sea arbitraria -teniendo como límite a la remuneración mínima vital o la pactada colectivamente- y acorde a la jornada y labor.

Con lo que, incluso un derecho de tal envergadura como el de la remuneración, puede ser alcanzado por el *ius variandi*, ya que según interpretación del Tribunal Constitucional peruano:

*“El derecho a la remuneración –al igual que cualquier otro derecho- puede ser limitado, pues si fuese absoluto, ante una situación de crisis económica, el empleador no tendría otra alternativa que salir del mercado y, por tanto, cesar al trabajador. Al permitirse la rebaja excepcional y razonable de la remuneración, a su criterio, se preserva el derecho al trabajo”*. (Guzmán-Barrón, 2016, p. 740)

La legislación española, por su parte, a partir de la reformas laborales de los años 2012 y 2015, implementadas para hacer frente a las históricas tasas de desempleo registradas en ese país (De la Flor, 2017, p. 10), ha arribado a una regulación amplia y precisa del *ius variandi*, lo cual se aprecia en el texto del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), cuyo apartado primero establece que *“la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

*cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”* (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015)

En ese sentido, y al igual que en la jurisprudencia peruana, se tiene que, en España, ya desde su legislación, se considera las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo dentro de la órbita del *ius variandi*, siendo, asimismo, imperativo que las mismas se respalden en necesidades demostrables de la empresa, así como que exista una relación de idoneidad de aquellas respecto de estas, lo cual implica *“rechazar -por contraria a Derecho- la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines -legales- que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable [reproche que en concreto hace la parte recurrente], o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta”*. (Ecuador. Tribunal Supremo, 2014)

Respecto a qué tipo de eventos configurarían cada una de esas razones, el inciso segundo, apartado tercero, del artículo 82 de la referida ley, acoge algunos supuestos: las causas económicas pueden basarse en pérdidas actuales o previstas; las técnicas, en cambios en los instrumentos o medios productivos; las productivas, en cambios en la demanda de productos o servicios de la empresa (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015).

Por otra parte, la Ley española ofrece la seguridad jurídica de saber en todo momento cuáles son aquellas modificaciones sustanciales del contrato:

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Como se aprecia, dicha regulación posee la peculiaridad de no ofrecer un criterio de graduación de la modificación, ya que, si nos atenemos a su literalidad, daría lo mismo alterar -por ejemplo- en una hora el horario de trabajo que alterarlo en diez, pues la misma no establece matices, sino que considera cualquier modificación a dichas condiciones como modificación sustancial -diferiendo en este aspecto del ordenamiento peruano, el cual, cuando la modificación versa sobre el cambio de horario, prevé que esta debe ser mayor a una hora para que proceda la impugnación administrativa o judicial por parte

de los trabajadores. Por lo que hay que reconocer que, precisamente aquello, podría resultar más garantista para el trabajador, si se tiene en cuenta que, en la legislación ibérica, toda modificación sustancial implica -como más adelante se verá- la posibilidad de un control de legalidad de la medida por el órgano judicial.

En ese sentido, cabría más bien temer de los cambios en aquellos aspectos no considerados como modificaciones sustanciales -movilidad funcional dentro los límites del artículo 39 del ET y movilidad geográfica-, los cuales conllevarían mayor riesgo de arbitrariedad en el ejercicio del *ius variandi*, al estar exentos algunos de ellos del procedimiento de control antes mencionado.

Así, el apartado segundo del artículo 39, faculta al empleador para modificar la función del trabajador, ya sea en sentido superior o inferior, e incluso en casos en que la nueva función no se corresponde al grupo profesional del cargo anterior, por ***“razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención”***. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015).

No obstante, este límite temporal no queda claro en el caso de variaciones en sentido inferior, pues el inciso segundo de dicho apartado sólo contempla límites para los casos de funciones superiores. Por tanto, sólo en este último supuesto, y en los casos en que se supere el lapso de seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años, el trabajador está habilitado para, o bien reclamar el ascenso, o bien la cobertura definitiva de la vacante correspondiente a las nuevas funciones. Por lo que, cabría percibir cierta desprotección para aquellos trabajadores movilizados a funciones inferiores, quienes carecerían del mecanismo de control previsto para los anteriores -casos de funciones superiores-, los cuales en el escenario de que su pedido de ascenso o cobertura de vacante no sea escuchado por el empleador, pueden exigirlo ante los órganos judiciales.

No obstante, la situación de estos últimos tampoco parece mucho mejor, pues, al igual que ocurre con los movilizados a funciones inferiores, tendrán que someterse a modificaciones funcionales que bien podrían no cumplir con los criterios de razonabilidad técnica y administrativa -que establece la norma- durante 6 u 8 meses -dependiendo del caso-, tiempo a partir del cual recién podrían, como se ha dicho, someter la modificación a revisión del órgano judicial.

Cabe aclarar que, cuando la medida no implica cambio de grupo profesional, el empleador no tiene que justificarla ni limitarla a lapso alguno fijado por la ley. Esta diferencia ha dado lugar a que, en este tipo de escenarios, se hable de un *ius variandi* ordinario, en contraposición al extraordinario que, se entiende, sería el caso de la movilidad funcional con cambio de grupo profesional; aunque incluso en este último caso no necesite el consentimiento de los representantes de los trabajadores, sino simplemente

informarles su decisión (Montoya, 2016, como se citó en De la Flor, 2017).

Sobre esta condición contractual -movilidad funcional-, resulta llamativo que el literal f) del transcrito apartado primero del artículo 41 del ET, prevea que puedan darse modificaciones adicionales a las permitidas en el artículo 39 anteriormente señalado, como si las que en este se consideran -movilidad funcional ascendente y descendente, y hacia otros grupos profesionales- no agotaran ya todos los escenarios posibles en ese sentido. Quizá por esto un sector de la doctrina española ha visto en el texto del ET del año 2015 ***“una autopista hacia la unilateralidad empresarial extrema”*** (Ferrando, 2013, como se citó en De la Flor, 2017, p. 18).

En cuanto a movilidad geográfica, el ET proporciona al empleador dos figuras para efectuar cambios en el lugar de trabajo. La una, el traslado, faculta al empleador para mudar al trabajador a un centro de trabajo distinto, aunque ello implique cambio de su residencia, nuevamente bajo el paraguas de las aludidas “razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015).

En ese escenario, el trabajador podría, o bien aceptar el traslado con la correspondiente compensación de gastos para él y su familia, o bien solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización; no obstante, también podría impugnar el traslado ante el órgano judicial, y en caso que este lo declare injustificado, ordenaría su reincorporación al lugar de trabajo de origen. En el caso de traslados masivos de trabajadores dicha norma prevé que el empleador consulte con sus representantes, aunque no esté obligado a incorporar sus demandas; estos, sin embargo, pueden asimismo acudir al órgano judicial para que dirima la legalidad del cambio.

La segunda figura es la del desplazamiento, distinta de la anterior principalmente en cuanto a que esta es temporal, aunque también procede por las mismas razones y está sujeta al mismo procedimiento de impugnación (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015).

Por último, cabe aclarar que, cuando la modificación se refiere a condiciones sustanciales fijadas en convenios colectivos, esta sólo procede por acuerdo con los representantes de los trabajadores, en el cual se establezca la inaplicación de las condiciones de trabajo vigentes y se fijen unas nuevas, y como sabemos, siempre que medie alguna razón justificante (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015).

En España, el procedimiento para modificar las condiciones sustanciales del contrato depende del número de trabajadores afectados por la medida. Así, tratándose de modificaciones que afecten a partir de diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien, o al diez por ciento del número de trabajadores en aquellas que ocupen entre cien y trescientos, o a treinta trabajadores en

empresas que ocupen más de trescientos, y que cualquiera de dichos escenarios –debidamente respaldado en una causa- ocurra dentro de un período de noventa días, en tales casos, se dice, se considera estar ante modificaciones del contrato individual de alcance colectivo (Gobierno de España, 2015).

Por su parte, si el número de trabajadores afectados con la medida es inferior a dichas cantidades, siendo, además, que los cambios –siempre amparados en una causa- hayan tenido lugar dentro del período de noventa días, o, si a pesar de haber superado este tiempo, los mismos se sustentan en una nueva causa –considerándose en caso contrario nulas dichas modificaciones; en tales casos, en cambio, se considera se trata de modificaciones sustanciales de alcance individual.

En ese contexto, en España existía un control previo tanto administrativo como de los representantes de los trabajadores sobre la tentativa empresarial de introducir modificaciones en las condiciones sustanciales del contrato individual, tanto en las de alcance individual como colectivo –debiendo evitar confundir estas últimas con la modificación sustancial de condiciones del contrato colectivo, la cual sólo procede, como se ha dicho, con el consentimiento de los representantes de los trabajadores. Posteriormente desapareció el control administrativo previo en todos los casos -modificaciones sustanciales de alcance individual y colectivo-, así como la obligación de consultar con los representantes de los trabajadores en los casos en que la modificación sólo afectara al trabajador de manera individual (Miranzo, 2001). No obstante, en ambas situaciones los trabajadores aún cuentan con dos opciones jurisdiccionales, bajo el argumento de arbitrariedad de la medida, a saber: 1) solicitar la declaratoria de falta de justificación -que de prosperar daría lugar a la reposición de el o los trabajadores en su puesto, en las condiciones anteriores al cambio-, o 2) la extinción indemnizada del contrato.

En Perú, por otra parte, la única modificación sustancial expresamente regulada –la del cambio de jornada u horario- aún conserva su trámite de control administrativo de la medida, aunque, al igual que el caso español, el mismo es de naturaleza *ex post*.

En dicho procedimiento el empleador debe notificar al trabajador o trabajadores afectados con la medida, así como los motivos que la sustentan, con un lapso de anticipación fijado por la ley, luego de lo cual, y de existir oposición –debidamente fundamentada- por parte de estos, se abre un período de negociación entre las partes que, en caso de no producir un acuerdo, habilita al empleador para implementar el cambio, quedando a salvo el derecho de los trabajadores a impugnarlo, individual o colectivamente, ante la autoridad administrativa, la cual decide si la medida reúne los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad (Decreto Supremo No 007-2002-TR, 2002, Artículo 2).

Únicamente en el caso de impugnación individual al cambio de horario, la legislación peruana obliga al trabajador, en caso de no haber dado fruto la fase de negociación, a interponer directamente la demanda ante el órgano judicial, donde se resolverá si se trata de un acto de hostilidad (Decreto Supremo No 007-2002-TR, 2002, Artículo 6).

## CONCLUSIONES

El Código del Trabajo debería incluir las condiciones esenciales del contrato -tiempo de trabajo, funciones, lugar de la prestación y remuneración- en el ámbito del *ius variandi*, siempre que se cuente con un debido proceso que garantice el cumplimiento de los límites a su ejercicio, los cuales deberían fijarse, por un lado, en el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, y por otro, en necesidades objetivas y razonables de la empresa.

La normativa para el efecto debe tener como uno de sus objetivos la construcción de un procedimiento adecuado que fomente el diálogo entre las partes, durante el cual el empleador pruebe la necesidad y razonabilidad del cambio, y el trabajador -si se opone- pruebe las razones de su negativa.

Adicionalmente, podría habilitarse un procedimiento administrativo para que, en caso de no lograrse acuerdo, el trabajador pueda impugnar el cambio –por mínimo que parezca, para mayor garantía del trabajador- ante la autoridad competente, siendo deseable que aquel no suspenda los efectos de la modificación mientras la impugnación sea resuelta; lo cual resultaría doblemente ventajoso, en el sentido de que, por una parte, se evitaría la paralización de las labores de la empresa y, por otro, la congestión de los órganos judiciales.

Para determinar el efecto de la modificación injustificada podrían ponerse a elección del trabajador dos alternativas: a) Aceptar el reintegro en las condiciones anteriores a la modificación; o, b) Considerarse indirectamente despedido, con derecho a la correspondiente indemnización.

Respecto a la flexibilización del tiempo de trabajo, cabría empezar por suprimir la exigencia de consentimiento y autorización previas –dejando a salvo el control administrativo *ex post*- del trabajador y del órgano administrativo, para el caso de modificaciones en el horario de trabajo que no alteren la jornada pactada, siempre que las mismas respeten el período de descanso del trabajador y se le notifiquen con un lapso prudente de anticipación.

En cuanto a movilidad funcional, cabría favorecer, cuando menos, la posibilidad de cambios al interior de la misma categoría, e incluso, en casos excepcionales y de manera temporal, la movilidad en sentido ascendente y descendente, sobre la base del cumplimiento de las competencias del trabajador y garantizándosele la imposibilidad de ser despedido bajo el argumento de inadaptabilidad al nuevo puesto.

La movilidad geográfica podría considerarse siempre que se pruebe su objetiva necesidad y que no colisione con derechos fundamentales del trabajador. Además de que el empleador debería correr con los gastos del traslado y en general todo incremento del costo de la vida para el trabajador movilizado y su familia, en caso de implicar cambio de domicilio. Asimismo, podría sujetarse a una cláusula de temporalidad.

La flexibilización remunerativa debe darse de manera excepcional, y siempre que la misma resulte razonable y sea proporcional a la jornada laborada, aunque debiera ser más usual su aplicación a componentes de la remuneración establecidos en el contrato, como por ejemplo el pago de comisiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, V., Ricaurte, M., & Oleas, S. (2011). La informalidad en el Ecuador 2000-2009. CORDES.
- Álvarez, O. (2017). Los retos actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Una perspectiva latinoamericana. *Trabajo y Derecho*, 33, 15-22.
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. Registro Oficial Suplemento 229. [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. [https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file\\_1604679569\\_1604679577.pdf](https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf)
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2018). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-219. Por el que se emiten las normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0219-EMITIR-LAS-NORMAS-QUE-REGULAN-LA-APLICACION-Y-PROCEDIMIENTO-DE-AUTORIZACION-DE-HORARIOS-ESPECIALES.pdf?x42051>
- De la Flor, M. (2017). El ius variandi o poder de dirección tras la reforma laboral del 2012. (Trabajo de fin de Grado). Universitat Pompeu Fabra.
- De Leede, J., Drupsteen, L., Schrijver, E., Goudswaard, A., Da , N., Van der Weide, J., & Verbiest, S. (2020). Labour flexibility practices in Dutch SMEs. *Personnel Review*, 49(3), 791-807.
- Gobierno de España (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., Boletín Oficial del Estado de 23 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Guzmán-Barrón, C. (2016). Presente y futuro del ejercicio del ius Variandi frente a las vicisitudes de la relación laboral en el Perú. (Ponencia). *VII Congreso Nacional de La Sociedad Peruana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*. Lima, Perú.
- Miranzo, J. (2001). EL artículo 41 del E. T. y su incidencia en la esfera procesal. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Navarro, M., Delgado, H., & Nieves, G. (2021). Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 578-594.
- Perelló, N. (2006). Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo. *Revista Gaceta Laboral*, 12-3(1315-8597), 386-403.
- Presidencia de la República del Perú. (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial 27 de marzo de 1997. [https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE;\\*,EA,E-C+content\\_type:9/Ley+de+Productividad+y+Competitividad+Laboral.+Diario+Oficial+27+de+marzo++de+1997/WW/vid/575977894](https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE;*,EA,E-C+content_type:9/Ley+de+Productividad+y+Competitividad+Laboral.+Diario+Oficial+27+de+marzo++de+1997/WW/vid/575977894)
- Presidencia de la República del Perú. (2002). Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Por el que se expide el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_007\\_2002\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf)
- Tribunal Supremo de España. (2013). Sentencia 2961/2013. <https://app.vlex.com/#vid/trabajo-modificacion-relacion-laboral-496769114>