



# La teoría de la imprevisión y las relaciones laborales: a propósito de la pandemia mundial originada por el COVID-19

The hardship clause and the labor relations in the context  
of the worldwide pandemic caused by the COVID-19

Néstor Abel Olarte Montes<sup>[\*]</sup>

**Resumen:** en el presente artículo, el autor analiza la institución de la excesiva onerosidad de la prestación y la teoría de la imprevisión en las relaciones laborales, ello en el contexto de la crisis económica generada por la pandemia del Coronavirus – COVID-19, la emergencia sanitaria y el estado de emergencia, así como sus manifestaciones en la normatividad laboral ordinaria y en el D.U. N.º 038-2020, para finalmente concluir si la misma es aplicable al contrato de trabajo.

**Palabras claves:** relación laboral, imprevisión, excesiva onerosidad de la prestación, pandemia.

**Abstract:** in this paper, the author analyzes the institution of the excessive onerousness of the provision and the hardship theory in labor relations, this in the context of the economic crisis generated by the Coronavirus – COVID-19 pandemic, the health emergency and the state of emergency, as well as its manifestations in ordinary labor regulations and in D.U. N.º 038-2020, to finally conclude if it is applicable to the employment contract.

**Key words:** labor relation, improvidence, excessive onerousness of the provision, pandemic.

## I. INTRODUCCIÓN

Como es conocido, desde el mes de marzo en nuestro país no solo se declaró la Emergencia Sanitaria, sino que adicionalmente se declaró el Estado de Emergencia,

circunstancia que no solo tiene efectos en el quehacer diario, sino que genera una imprevisión en la ejecución de los contratos y que tiene efectos inmediatos (a corto plazo) y mediatos (a largo plazo).

---

[\*] Abogado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, con estudios de maestría en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Andina de Cusco. Socio del área laboral del Estudio Muñiz - Cusco. Contacto: [abel.om07@gmail.com](mailto:abel.om07@gmail.com)

Estos efectos se generan a consecuencia de la orden de distanciamiento social obligatorio, la prohibición de aglomeración de personas, el cierre de fronteras, la imposibilidad de desplazamiento terrestre, aéreo, etc., ello con la finalidad de evitar un mayor número de contagios con COVID-19 a nivel nacional.

Lo mencionado, genera una situación de anormalidad y desequilibrio económico en el desarrollo de las relaciones jurídicas y muy particularmente en las relaciones laborales, puesto que sin perjuicio de que el empleador vea afectada su actividad económica, el trabajador se encontrará en una situación de mayor vulnerabilidad, correspondiendo analizar si en este escenario son aplicables, en estricto las normas laborales, en su defecto las normas civiles supletoriamente o si existen matices especiales o intermedios, en torno a la aplicación de ambas.

Una institución que cobra importancia para acercarnos a entender la situación actual por la que atraviesan nuestras relaciones jurídicas a largo plazo, es precisamente la teoría de la imprevisión, especialmente, la excesiva onerosidad de la prestación y su manifestación en el ordenamiento laboral peruano.

## II. ANTECEDENTES

La relación laboral es un vínculo jurídico en el que el trabajador pone a disposición del empleador la prestación de sus servicios a cambio de una contraprestación - remuneración, ello bajo un vínculo de subordinación, el cual encuentra su origen en el contrato de trabajo, el cual, qué duda cabe, puede ser celebrado a plazo determinado o indeterminado, es así que, para Alonso Olea (2001), este además reúne las siguientes características:

[...] a más de ser bilateral por engendrar obligaciones para ambas partes, es también oneroso en el sentido de que cada parte aspira, y obtiene, una ventaja de la prestación de la otra, es también conmutativo en el sentido de que cada parte se representa la realidad de su propia prestación y al de la otra

parte como ciertas al tiempo de contratar y es sinalagmático en sentido funcional, esto es, busca una correspondencia paridad o equivalencia entre los deberes jurídicos básicos recíprocos de las partes [...]. (p. 58)

En ese orden de ideas, es importante precisar que los contratos al celebrarse observan determinados principios, siendo el más relevante a efectos del presente tema, el de la buena fe, el cual para Planiol (1945):

[...] no solo obliga a no engañar al otro contratante, sino que impide que una de las partes de la relación jurídica se enriquezca con los despojos de la otra, si circunstancias imprevistas, hacen del contrato una cosa completamente diferente de lo que habían considerado las partes [...]. (Ramírez, 1987, p. 227)

En aplicación del referido principio, cuando se celebra un contrato de trabajo, la expectativa de una parte será la de ser beneficiario de la prestación de los servicios y de la otra obtener una contraprestación por dichos servicios; sin embargo, ¿qué ocurre cuando, por circunstancias imprevisibles, el contrato no puede ejecutarse en los términos pactados?

Será evidente que, en el caso del trabajador, cuando se presenten circunstancias objetivas y ajenas a su voluntad que impidan la prestación temporal de sus servicios, sin perjuicio de los beneficios que pueda percibir de parte de su empleador, será la Seguridad Social, la que mediante sus prestaciones podrá reducir su impacto, lo mismo ocurrirá en el caso del empleador, cuando por circunstancias como las que atravesamos, el cumplimiento de su prestación represente una dificultad, es precisamente, en esos casos, en los cuales debe aplicarse la teoría de la imprevisión, particularmente la figura de la excesiva onerosidad de la prestación.

## III. DEFINICIÓN

Como se conoce el contrato de trabajo, al igual que los demás negocios jurídicos, llevan implícita la cláusula *pacta sunt servanda*, que

implica que estos no sólo tienen fuerza vinculante, sino que constituyen ley entre las partes que lo celebraron, de tal suerte que el contrato no puede ser ejecutado de una manera distinta a aquella en la que fue pactado.

De acuerdo a Arias Schreiber (2011), por principio, el contrato nace para ser cumplido en virtud de su fuerza vinculatoria; empero, existen situaciones en que, por excepción y a mérito de razones de equidad, este puede y debe ser revisado para evitar la ruina económica o el enriquecimiento desproporcionado de una de las partes.

Es así que, surge la teoría de la imprevisión como aquel principio implícito en los contratos, complementario del *pacta sunt servanda* y contenido en el aforismo *rebus sic stantibus*, por el que, los contratos podrán ejecutarse en la forma en la que fueron pactados, siempre y cuando las circunstancias en la que estos se celebraron perdure, ello en atención a que en caso esta cambie, es probable que el cumplimiento de la prestación de una de ellas resulte ser demasiado onerosa e incluso perjudicial, a modo de ejemplo, podríamos ilustrar el caso de un proceso inflacionario, en la que la remuneración pactada y que percibe el trabajador resulte insuficiente para adquirir productos de la canasta básica familiar, por lo que esta debería incrementarse y en sentido inverso, en caso una empresa de transportes vea suspendida sus actividades temporalmente, al no percibir ingresos económicos le sería demasiado oneroso asumir el pago íntegro de la nómina, por lo que podría adoptar las medidas que más adelante detallaremos.

De similar criterio es Beltrán de Heredia (2015) quien manifiesta que:

[...] la excesiva onerosidad no desaparece ninguno de los elementos esenciales de la obligación, sino que hace referencia a un defecto funcional de la causa del contrato que se manifiesta en un exceso del alea normal previsto y que somete a una de las partes del contrato a dar demasiado

para obtener demasiado poco. Esto es, se produce un desequilibrio imprevisto en la «equivalencia» de las prestaciones (en términos de igualdad de valor o utilidad que las partes atribuyan a los objetos de las respectivas prestaciones) que no impide que las prestaciones sigan siendo posibles. Debiéndose entender que el concepto de «onerosidad» integra no sólo las agravaciones imprevistas que originan un «mayor sacrificio», sino también aquéllas que irrogan una «menor utilidad» de la contraprestación que se debe recibir [...]. (p. 11)

Es así que, analizando la excesiva onerosidad de la prestación, los Principios UNIDROIT (2010) consideran que esta se configura cuando:

[...] el equilibrio del contrato es alterado de modo fundamental por el acontecimiento de ciertos eventos, bien porque el costo de la prestación a cargo de una de las partes se ha incrementado, o porque el valor de la prestación que una parte recibe ha disminuido [...]

Debiendo además observar las siguientes particularidades:

- a) Dichos eventos acontecen o llegan a ser conocidos por la parte en desventaja después de la celebración del contrato.
- b) Los eventos no pudieron ser razonablemente tenidos en cuenta por la parte en desventaja en el momento de celebrarse el contrato.
- c) Los eventos escapan al control de la parte en desventaja y
- d) El riesgo de tales eventos no fue asumido por la parte en desventaja.

En atención a lo manifestado, es importante precisar que, existe una clara diferencia entre los supuestos de aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor respecto la excesiva onerosidad de la prestación, puesto que, el primero de ellos, genera la extinción del contrato

por imposibilidad sobreviniente en su ejecución, liberando de esta manera al deudor o al acreedor de cualquier tipo de responsabilidad, mientras que la segunda no imposibilita la ejecución de la prestación correspondiente, sino que su cumplimiento implica la realización de esfuerzos y utilización de medios muy por fuera de su capacidad.

En ese sentido, ésta se configura, cuando por circunstancias ajenas a las partes, es decir, por la ocurrencia de hechos extraordinarios e irresistibles, la ejecución de un contrato resulta ser excesivamente oneroso para una de las partes, llegando no solo al punto de perjudicarla, sino incluso a poner en riesgo la subsistencia de su actividad económica.

#### IV. ELEMENTOS

Sin perjuicio de lo manifestado precedentemente, a fin de que pueda considerarse el análisis de la excesiva onerosidad de la prestación en la ejecución de un contrato, la doctrina es pasiva en requerir para su configuración la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) Aplica en contratos conmutativos.  
Ello quiere decir que, para que la teoría de la imprevisión sea aplicable, las obligaciones o prestaciones propias del contrato son conocidas por las partes, de tal modo que al momento de celebrar estos contratos las partes conocen de antemano las ventajas o desventajas que van a obtener recíprocamente.
- b) Se aplica a contratos de ejecución continuada, periódica o diferida.  
Es decir, se aplica a aquellos contratos en los que las obligaciones de las partes o una de ellas se ejecutan en prestaciones periódicas y sucesivas.
- c) Se aplica a situaciones imprevisibles y extraordinarias.  
Este elemento requiere que los hechos que generan la excesiva onerosidad de la prestación no hayan podido ser previ-

sibles al momento de la celebración del contrato, esto quiere decir, en palabras de Oviedo (2010) que este hecho no ocurriría en circunstancias normales y que es imprevisible, puesto que, incluso esta circunstancia no pudo preverse pese al dominio área en el que el contrato se celebró, incluso que este exceda los riesgos asumidos por las partes como propios del objeto del contrato.

La relación laboral y los desequilibrios contractuales:

Si bien es cierto, el trabajador constituye el sujeto débil de la relación laboral, de allí la naturaleza proteccionista del derecho laboral, no se debe perder de vista que, ante situaciones extraordinarias como guerras, desastres naturales, pandemias y otros, las partes contratantes se encuentran en situaciones de desventaja, tal es el caso, de la pandemia ocasionada por el COVID-19 a nivel mundial, la que no solo tiene efectos sanitarios, sino económicos y precisamente son los segundos, los que generan que la relación laboral, en muchos casos, no pueda desarrollarse en una situación de normalidad.

En ese sentido, no se pretende alegar que, en este escenario son aplicables en estricto las normas civiles propias de una relación jurídica suscrita entre sujetos en situación de igualdad, sino que el derecho de trabajo, anticipando que las relaciones laborales también pueden ser afectadas por desequilibrios económicos, ha establecido mecanismos que permiten ajustar los desequilibrios contractuales, ello con la finalidad de garantizar la continuidad de la relación laboral.

Efectivamente, nuestro ordenamiento normativo laboral, no es ajeno, ni rígido ante la imprevisión y los desequilibrios contractuales que a consecuencia de determinadas circunstancias se generan (COVID-19) y en los que, la ejecución del contrato deviene en imposible o en su defecto en aquellos casos en los que,

pese a ser posible, su ejecución implica una excesiva onerosidad de la prestación para una de las partes.

Precisamente, en el segundo caso, en el que la relación laboral pueda continuar luego de la conclusión del estado de emergencia, es evidente que, se generarán desequilibrios contractuales, pues si bien es cierto, la prestación de los servicios pueden continuar, no se debe perder de vista que, la misma no será en las mismas condiciones, pues la situación económica de la fuente de empleo no será la misma, de allí que pagar remuneraciones y beneficios sociales, en la misma forma en la que fueron pactadas se convierta en excesivamente onerosa, por lo que, anticipándose a estas situaciones, a la fecha nuestro ordenamiento laboral cuenta con los siguientes mecanismos:

— **La extinción de la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor.**

Nuestro ordenamiento laboral en el literal h) del artículo 16 del D.S. N.º 003-97-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), establece como causa de extinción de la relación laboral lo siguiente:

h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitido por la presente ley

Dicha norma es concordante con el literal a) del artículo 46<sup>[1]</sup> del mismo cuerpo normativo, el que establece que en caso la prestación no pueda continuar ejecutándose por caso fortuito y fuerza mayor, es decir, ante la ocurrencia de un evento extraordinario, imprevisible e irresistible que impida la ejecución de la obligación, lo que ocurre en muchos casos a consecuencia

de la pandemia producida por el COVID-19, el contrato de trabajo pueda extinguirse.

Es evidente que, de esta manera que el ordenamiento laboral no solo regula la posibilidad de aplicar el caso fortuito y la fuerza mayor como un límite a la responsabilidad ante el incumplimiento de una obligación, sino como una figura que válidamente permite extinguir un contrato de trabajo, evidentemente, siguiendo el procedimiento y requisitos regulados por los artículos 47 al 52 del D.S. N.º 003-97-TR.

Es así que, la extinción de la relación laboral por causas objetivas, puede constituir una solución inmediata ante la imposibilidad de que la relación laboral continúe en razón al Estado de Emergencia, cierre de fronteras, imposibilidad de continuar con el objeto social de la empresa, etc sin embargo, corresponde preguntar ¿Con que alternativas se cuentan en caso la relación laboral pueda continuar? a continuación se detallan algunas.

— **La excesiva onerosidad de la prestación.**

Como referimos precedentemente, en forma inmediata y a largo plazo la situación económica del país y de diversos sectores se va a ver seriamente afectada, no solo, debido a la imposibilidad de desempeñar sus actividades comerciales con normalidad, sino debido a restricciones legales, medidas sanitarias, la posible distorsión de la cadena de pagos, el incremento de la tasa de morosidad, entre otros, lo que traerá como consecuencia que, los contratos no puedan ejecutarse en las mismas condiciones en las que fueron pactados.

Es así que, la teoría de la imprevisión permite que, en aplicación de la excesiva onerosidad de la prestación, se solicite en materia

[1] Como se advierte del artículo 46 del D.S. N.º 003-97-TR, constituyen causas objetivas que permiten la suspensión temporal del contrato de trabajo, las siguientes:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.
- d) La reestructuración patrimonial.

civil, la revisión del contrato y con criterio de equidad se incremente o disminuya la prestación a cargo del perjudicado por la variación extraordinaria e imprevisible y en caso ello no sea posible, se proceda con la resolución del contrato. Ahora bien, en materia, laboral, la norma, siempre privilegiando la continuidad de la relación laboral estableció entre otros, los siguientes mecanismos:

**a) Suspensión perfecta de labores**

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 15<sup>[2]</sup> del D.S. N.º 003-97-TR, se permite aplicar la suspensión temporal perfecta de labores ante situaciones de caso fortuito y fuerza mayor, como ocurre en el caso del COVID-19 por ser inevitable, imprevisible e irresistible, hasta por un máximo de 90 días. Prefiriéndose en dicho periodo el otorgamiento de:

- Vacaciones pendientes de goce.
- Vacaciones adelantadas.
- Cualquier otra medida que agrave la situación del trabajador, es decir, otras formas distintas a la suspensión perfecta, tales como, reducción de jornada, reducción de remuneraciones, etc.

Como se advierte, este mecanismo permite que, en tanto la situación extraordinaria e imprevisible transcurra, el empleador pueda disponer la suspensión de la prestación de los servicios y a su vez de la contraprestación correspondiente, sin perjuicio de conceder vacaciones pendientes y/o adelantadas o en su defecto adoptar cualquier medida que razonablemente le permita temporalmente mantener

la fuente de trabajo, evidentemente optando por la continuación de la relación laboral.

En ese escenario, nuestro ordenamiento normativo establece desde la promulgación del D.S. N.º 003-97-TR, la posibilidad de que la relación laboral se suspenda en forma perfecta hasta por un plazo que no supere los 90 días, sin embargo, dadas las especiales circunstancias por las que atravesamos a consecuencia de la pandemia mundial, se emitió el DU N.º 038-2020 – Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas (2020) norma que permite en el numeral 3.1 de su artículo 3, que los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto u otorgar licencia con goce de remuneraciones pueden adoptar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia de la relación laboral, ello inicialmente permitió:

- i) Dentro de lo concertado, la posibilidad de reducir remuneraciones, jornada de trabajo, renegociar condiciones económicas, suspender la aplicación y ejecución de convenios colectivos, prorrogar el cumplimiento de obligaciones convencionales, prorratear el pago de algunos beneficios, entre otros,
- ii) En forma unilateral la reducción de remuneraciones y jornada, observando los parámetros establecidos por la Ley N.º 9463, así como los criterios establecidos por la jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional y

[2] Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

iii) Por mandato legal, la posibilidad de prorrogar el cumplimiento de algunas obligaciones laborales, tales como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.

#### **b) Negociación en el procedimiento de cese colectivo**

Si bien es cierto, los artículos 47 y 48 del D.S. N.º 003-97-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) regulan el procedimiento que se debe seguir en caso se decida la extinción de la relación laboral por causas objetivas, no se debe perder de vista que, de conformidad a lo establecido en el literal b)<sup>[3]</sup> de esta última norma, el empleador y los trabajadores afectados pueden pactar medidas distintas al cese, dentro de ellas:

- Suspensión perfecta temporal de la relación laboral.
- Disminución de turnos, días, jornada u horas de trabajo.
- Modificación de condiciones.
- Revisión de convenios colectivos.

Efectivamente, se concluye del literal b) del artículo 48 del D.S. N.º 003-97-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) que la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de

trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa.

Como se advierte, la norma referida, permite que en aplicación de la teoría de la imprevisión y como una medida que busque evitar la extinción de la relación laboral, ante el caso fortuito y fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, se pueda revisar y acordar la reducción de las prestaciones y/o condiciones económicas.

#### **c) Reducción de Remuneraciones**

Como manifestamos en la introducción del presente artículo el contrato de trabajo, no es inmutable y por el contrario puede adaptarse a las circunstancias que afectan a las partes contratantes, en ese sentido, de conformidad a lo dispuesto por la Ley N.º 9463 y la STC N.º 020-2012-PI/TC (2014) la remuneración del trabajador podría ser reducida por acuerdo de las partes, como se advierte a continuación:

[...] 38. La reducción de la remuneración es consensuada si se realiza de manera voluntaria, es decir, si existe un acuerdo libre, espontáneo, expreso y motivado entre el trabajador y el empleador.

<sup>[3]</sup> La norma referida establece en su literal b) que la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, pueden entablar negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal y de esta manera optar por mantener la relación laboral. Entre las medidas que las partes pueden implementar encontramos:

- La suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial;
- La disminución de turnos, días u horas de trabajo;
- La modificación de las condiciones de trabajo;
- La revisión de las condiciones colectivas vigentes; y
- Cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. No obstante, el acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

39. La posibilidad de reducción consensuada no es nueva en el derecho interno. A esta conclusión se puede llevar de la lectura del artículo único de la Ley 9463, del 17 de diciembre de 1941, que señala que «la reducción de la remuneración aceptada por un servidor no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados [...] debiendo computársele las indemnizaciones por los años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas», sobre lo cual el Tribunal ha tenido oportunidad de manifestar que la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada por la Ley 9463, siempre que medie la aceptación del trabajador. (STC N.º 0009-2004-AA/TC, fundamento 3)

40. También se ha admitido jurisprudencialmente que puede existir una reducción de la remuneración a través de un descuento aceptado por el trabajador (STC N.º 0818-2005-PA/TC) [...].

No obstante, debido a las circunstancias extraordinarias e imprevisibles generadas por el COVID-19, observando los límites constitucionales del derecho a la remuneración establecidos por la STC N.º 020-2012-PI/TC y parámetros establecidos en los fundamentos de la CASACION N.º 489-2015-LIMA, debería permitirse que esta opere en forma unilateral, únicamente cuando, la medida adoptada:

- Sea Temporal.
- No afecte la Remuneración Mínima Vital.
- Obedezca a circunstancias o causas objetivas.

- Sea excepcional y razonable.
- No sea arbitraria<sup>[4]</sup>.

Ello encontró sustento en lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del DU N.º 038-2020, el cual permite que el empleador pueda adoptar diversas medidas a fin de garantizar la subsistencia de la fuente de empleo, así como la continuidad de la relación laboral, restaurando de esta manera el equilibrio contractual, en tanto duren los eventos extraordinarios e imprevisibles, no obstante por mandato de lo dispuesto en el D.S. N.º 011-2020-TR norma complementaria del Decreto de Urgencia antes mencionado, a la fecha la posibilidad de reducir remuneraciones unilateralmente no es posible como se advierte del literal d) de su artículo 4, el cual establece lo siguiente:

[...] Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV) [...]

## V. EL *IUS VARIANDI* Y LA TEORÍA DE LA IMPREVISIÓN

Como manifestamos en el apartado precedente, nuestro ordenamiento cuenta con determinados mecanismos, que en parte provienen del acuerdo de las partes y otros que requieren la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los cuales permiten afrontar situaciones de desequilibrio contractual por excesiva onerosidad de la prestación, el cual

[4] Décimo: De otro lado, este Supremo Tribunal entiende que la reducción de la remuneración —ya sea consensuada o no consensuada— resulta válida siempre que sea excepcional y razonable. La reducción de la remuneración es excepcional si es una medida extraordinaria, que tiene lugar en contextos especiales. Es razonable si respeta determinados límites de proporcionalidad, de manera tal que no suponga una disminución significativa ni arbitraria de la remuneración. Debe precisarse que la posibilidad de la reducción de las remuneraciones se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico, y esta puede ser consensuada o no consensuada.



adicionalmente, se encuentra estrechamente vinculado al *ius variandi*.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 9 del D.S. N.º 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), en la relación laboral, el empleador ostenta el poder de dirección, siendo uno de sus atributos precisamente el *ius variandi*, el cual permite que éste pueda realizar cambios y modificaciones en las condiciones del trabajo observando los límites legalmente establecidos.

Uno de los principios que limita el poder de dirección del empleador en todas sus vertientes es el principio de proporcionalidad y razonabilidad, por el cual se garantiza que las decisiones del empleador no sean arbitrarias, sino que encuentren un equilibrio justo entre sus necesidades y las necesidades, así como los derechos del trabajador, ello dentro del marco legal correspondiente.

En ese sentido, en la medida en que las decisiones adoptadas sean razonables, temporales, extraordinarias e imprevisibles, estas se encontrarían lejos de catalogarse como actos de hostilidad, ya que precisamente estos se sustentan en la modificación arbitraria, desproporcionada e injustificada de las condiciones del contrato de trabajo por parte del empleador.

## VI. CONCLUSIONES

1. La situación que atraviesa nuestro país a nivel sanitario y económico viene generando que muchas actividades económicas se encuentren paralizadas, lo que genera además de situaciones de caso fortuito y fuerza mayor, desequilibrio contractual entre las partes integrantes de la relación laboral.
2. El desequilibrio contractual, no es ajeno al derecho del trabajo, en ese sentido nuestro ordenamiento estableció, la po-

sibilidad de suspender, revisar, pactar y/o renegociar las condiciones contractuales con la finalidad de evitar que la ejecución del contrato implique una excesiva onerosidad en la prestación, con la intervención, de ser el caso de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3. En materia laboral, la teoría de la imprevisión no busca someter el contrato a una revisión judicial como ocurre en materia civil con la finalidad de reducir las prestaciones o en su defecto extinguir la relación laboral, sino la adaptación del contrato de trabajo a las nuevas circunstancias generadas por factores imprevisibles e irresistibles.

## VII. REFERENCIAS

- Alonso, M. *Derecho del trabajo*, Civitas Ediciones, Madrid, 2001.
- Arias, Max. Exégesis del Código Civil Peruano de 1984. Contratos Parte General. Tomo I, Normas Legales, Lima, 2011.
- Beltran de Heredia, I. «Fundamentación Dogmática de la Alteración Unilateral del Contrato de Trabajo. a propósito de la nueva configuración jurisprudencial de la «cláusula *rebus sic stantibus*» (y –posibles– «derivadas» sobre la contractualización de los convenios colectivos/ultraactividad)». <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891256/Beltran.pdf/53ca77ae-c48c-45e4-bc05-67cee2505f73>
- De la puente y Lavalle, M. *El Contrato en General*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 1999.
- Oviedo, J., et. al. *Código Civil Comentado*, Tomo VII, Gaceta Jurídica, Lima, 2010.
- Peralta, R. *Teoría general de los contratos*, Cusco, 1985.
- Ramirez, N., et. al. *Temas de Derecho Contractual*. Cultural Cuzco SA, Lima, 1987.

## VIII. REFERENCIAS JURÍDICAS

Casación Laboral N.º 00489-2015-Lima (07 de junio del 2016). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/Cas.-Lab.-489-2015-Lima-LP.pdf>

Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas [Decreto de Urgencia N.º 038-2020] (13 de abril del 2020). Lima: Diario Oficial *El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas [D. S. N.º 011-2020-TR] (20 de abril del 2020).

Lima: Diario Oficial *El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

Exp. N.º 0020-2012-P1/TC (16 de abril del 2014). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

Exp. N.º 009-2004-AA/TC (21 de mayo del 2004). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00009-2004-AA.html>

Exp. N.º 0818-2005-PA/TC (17 de marzo del 2005). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00818-2005-AA.pdf>

Ley N.º 9463 (17 de diciembre de 1941). Lima: Diario Oficial *El Peruano*. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/9463-dec-17-1941.pdf>

Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [D. S. N.º 003-97-TR] (15 de febrero del 2010). Lima: Diario Oficial *El Peruano*. <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>