



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**EL IUS VARIANDI EN EL CAMBIO DE PUESTO EN LOS TRABAJADORES DE  
SIDER PERÚ- CHIMBOTE, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE DERECHO**

**AUTORAS:**

Huaccha Acuña, Milagros Del Pilar

Mateo Córdova, Licette Yadira

**ASESORES:**

Dr. Alba Callacna, Rafael Arturo

Dr. Teatino Mendoza, Natividad

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**CHIMBOTE- PERÚ**

**2018**



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo HUACCHA ACUÑA MILAGROS DEL PILAR, identificado con DNI N° 72180070 y MATEO CÓRDOVA LICETTE YADIRA Identificado con DNI N°73742248, egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizamos (Sí), No autorizamos ( ) la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado "EL IUS VARIANDI EN EL CAMBIO DE PUESTO EN LOS TRABAJADORES DE SIDER PERÚ-CHIMBOTE, 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

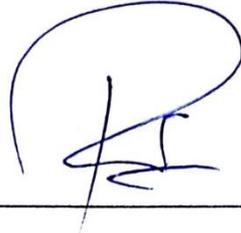
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

FIRMA  
DNI:72180070

FIRMA  
DNI: 73742248

FECHA: 09 de julio del 2018

**PÁGINA DEL JURADO**



---

**Dr. Alba Callacna Rafael**



---

**Dr. Teatino Mendoza Natividad**



---

**Dr. Rucana Macedo Edgar**

## DEDICATORIA

A mi Madre quien siempre quiso verme profesional, y aunque esté en el cielo hoy con un amor profundo puedo decir que lo cumplí.

A mi padre que me enseñó a no conformarme, si quiero ser la mejor y apoyarme para alcanzar mis metas.

A mis hermanas, por enseñarme que la vida está llena de retos y que hay que darlo todo para llegar a ser grande.

A los esforzados trabajadores de las diferentes empresas, para que conozcas sus derechos y no se dejen pisotear por nadie.

Y a mis amigos y todas las personas que contribuyeron a la satisfactoria culminación de mis estudios.

*Licette Yadira Mateo Cordova*

## DEDICATORIA

A Dios por la perseverancia y sabiduría para poder concluir con éxito la presente tesis, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional y ser quienes me han enseñado el significado de amor, respeto, responsabilidad y más aún por ser mi mayor ejemplo en la vida.

A mis sobrinos Arianna, Fabrizio y Brianna, por ser mi mayor motivación de esforzarme cada vez más y seguir adelante pese a las adversidades.

A los estudiantes de Derechos, que desean realizar investigaciones con respecto a este tema.

*Milagros Del Pilar Huaccha Acuña*

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el eje de mi vida, por su infinita gracia, por no dejarme desmayar y por estar siempre ahí.

A mi Padre Manuel por siempre esforzarse para darme lo mejor, por inculcarme aquellos tan importantes valores que mantuvieron clara mi misión.

A mis hermanas Thalía, Gina y Kimberly por ayuda, comprensión.

A mi sobrina Luciana por ser una gran motivación.

A mi abuela Carmen por cuidarme y alentarme siempre.

A mi Compañera Milagros por ser un gran apoyo en este reto, por no defraudarme y por saber acompañarme a enfrentar cada obstáculo para cumplir nuestra misión.

*Licette Yadira Mateo Córdova*

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinito amor y por guiarme siempre en cada escalón profesional que doy.

A mis padres Nelson y María, por ser el regalo más valioso de mi vida.

A mis hermanos Daysi y Edgard, por compartir momentos que jamás olvidaré.

A mis sobrinos Arianna, Fabrizzio y Brianna, por ser la alegría de la casa y llenarme de amor.

A nuestro asesor temático el Dr. Natividad Teatino Mendoza y a nuestro asesor metodólogo el Dr. Rafael Alva Callacna, por su orientación y paciencia en el proceso de la presente investigación.

A mi compañera Yadira Mateo Córdova, por impulsarme a asumir este reto con responsabilidad.

A todas las personas que han sido partícipes, para que este trabajo sea exitoso y sentirnos orgullosas de ello.

¡Gracias infinitas!

*Milagros Del Pilar Huaccha Acuña*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, **MILAGROS DEL PILAR HUACCHA ACUÑA** identificada con documento nacional de identidad número 72180070, y **MATEO CÓRDOVA LICETTE YADIRA** identificada con documento nacional de identidad número 73742248 y, con el propósito de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular del curso de Desarrollo de Tesis, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Asimismo, declaramos bajo juramento, que la información presentada en la presente tesis es suficiente y veraz.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada por lo que nos someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 09 de Julio del 2018



---

**HUACCHA ACUÑA**  
**MILAGROS DEL PILAR**  
**N°72180070**



---

**MATEO CÓRDOVA**  
**LICETTE YADIRA**  
**N°73742248**

## **PRESENTACIÓN**

La presente investigación titulada “*El Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú – Chimbote, 2016*”, la hemos realizado con mucha dedicación y empeño, pues abarcamos un problema laboral que necesita mayor atención y tratamiento.

Con el desarrollo de esta tesis, pretendemos llegar tanto a los trabajadores como empleadores, de modo que, teniendo mayor conocimiento sobre sus deberes y derechos, puedan adecuar su conducta a lo que resulta correcto, y por consiguiente se pueda disminuir los conflictos laborales.

Para la elaboración de este estudio se ha cumplido lo indicado por el Reglamento de titulación de la Universidad César Vallejo, para así poder obtener el título profesional de Abogadas.

# ÍNDICE

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA .....   | iv   |
| AGRADECIMIENTO.....   | vi   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....                             | viii |
| PRESENTACIÓN.....   | ix   |
| ÍNDICE .....  | x    |
| RESUMEN.....  | xii  |
| ABSTRACT.....   | xiii |
| 1. INTRODUCCIÓN .....   | 14   |
| 1.1. Realidad Problemática.....                               | 14   |
| 1.2. Trabajos previos .....                                   | 19   |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema .....                       | 25   |
| Capítulo I.....   | 25   |
| Conceptos Previos.....  | 25   |
| 1. El Derecho Constitucional al Trabajo .....                 | 25   |
| 2. El Despido.....  | 26   |
| - Despido Justificado .....                                   | 28   |
| - Despido Arbitrario.....                                     | 28   |
| - Despido Nulo .....  | 29   |
| - Despido Indirecto .....                                     | 30   |
| - Despido Incausado .....                                     | 30   |
| - Despido Fraudulento .....                                   | 31   |
| Capítulo II .....   | 32   |
| El Poder de Dirección en el ordenamiento peruano .....        | 32   |
| 1. Definición.....  | 32   |
| 1.1. Principales Manifestaciones del Poder de Dirección ..... | 33   |
| 1.1.1. Contratación .....                                     | 33   |
| 1.1.2. Organización .....                                     | 33   |
| 1.1.3. Modificación de la Prestación .....                    | 33   |
| 2. El Ius Variandi .....                                      | 33   |
| 2.1. Antecedentes .....                                       | 33   |
| 2.2. Noción del Ius Variandi .....                            | 34   |
| 2.3. Ejercicio del Ius Variandi.....                          | 36   |

|                                   |  |    |
|-----------------------------------|--|----|
| 2.4.                              | Modificación de las Condiciones De Trabajo en el Ordenamiento Peruano.....   | 37 |
| 2.5.                              | Límites Del Ius Variandi .....   | 38 |
| 2.5.1.                            | Límites funcionales .....  | 38 |
| 2.5.2.                            | Límites conceptuales.....  | 39 |
| Capitulo III.....                 |  | 40 |
| Actos De Hostilidad .....         |  | 40 |
| 1.                                | Antecedentes .....   | 40 |
| 2.                                | Conceptos Previos .....  | 41 |
| 3.                                | Clasificación de los Actos de Hostilidad.....  | 43 |
| 4.                                | Reducción De Categoría.....  | 43 |
| 5.                                | Traslado inmotivado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio ..... | 45 |
| -                                 | Trabajadores De Dirección Y Confianza .....  | 47 |
| 1.1.                              | Trabajadores de dirección .....  | 47 |
| 1.2.                              | Trabajadores de confianza.....   | 47 |
| 1.3.                              | Calificación de los puestos de Dirección y de Confianza .....  | 47 |
| 1.4.                              | Formulación del problema .....   | 48 |
| 1.5.                              | Justificación del estudio .....  | 48 |
| 1.6.                              | Hipótesis.....   | 49 |
| 1.7.                              | Objetivos .....  | 49 |
| II. MÉTODO.....                   |  | 49 |
| 2.1.                              | Diseño de Investigación .....  | 49 |
| 2.2.                              | Variables.....   | 50 |
|                                   | Operacionalización de variables.....   | 50 |
| 2.3.                              | Población y muestra .....  | 51 |
| 2.4.                              | Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....   | 51 |
| 2.5.                              | Métodos de análisis de datos .....   | 52 |
| 2.6.                              | Aspectos éticos.....   | 52 |
| III. RESULTADOS.....              |  | 53 |
| IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... |  | 75 |
| V. CONCLUSIONES .....             |  | 86 |
| VI. RECOMENDACIONES .....         |  | 88 |
| VII. REFERENCIAS .....            |  | 89 |

## RESUMEN

La presente tesis denominada “**EL IUS VARIANDI EN EL CAMBIO DE PUESTO EN LOS TRABAJADORES DE SIDER PERÚ-CHIMBOTE, 2016**”, se desarrolló en el transcurso del año 2016, en la ciudad de Chimbote, teniendo como objetivo general: Determinar el uso del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, en el año 2016.

Para el desarrollo de nuestra tesis se utilizó el método cuantitativo de tipo no experimental, con un diseño de investigación de corte transversal descriptivo, en consideración a los 80 trabajadores de la empresa SIDER PERÚ quienes han conformado el total de nuestra población, y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y el cuestionario como instrumento, de modo que nos permitieron lograr con los objetivos indicados.

Para la aprobación del trabajo, hemos considerado tres capítulos, siendo el primero, *los conceptos previos*, que abarca los diversos tipos de despido en el Perú; el segundo capítulo, *el poder de dirección en el ordenamiento peruano*, que encierra todo lo relacionado a la figura del Ius Variandi y los límites que se debe tener en cuenta; el tercero, *los actos de hostilidad*, explicando sobre la Reducción de Categoría y el Traslado inmotivado del Trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Concluyendo que efectivamente existe una vulneración por la parte empleadora al realizar cambios de puesto a sus trabajadores a un área que no le corresponde, sin tener en consideración los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

### **Palabras claves:**

- Ius Variandi
- Reducción de Categoría
- Traslado del trabajador

## ABSTRACT

The present thesis denominated "THE IUS VARIANDI IN THE CHANGE OF POSITION IN THE WORKERS OF SIDER PERÚ-CHIMBOTE, 2016", was developed in the course of the year 2016, in the city of Chimbote, having like general objective: To determine the use of the Ius Variandi in the change of position in the workers of Sider Peru-Chimbote, in the year 2016.

For the development of our thesis the non-experimental quantitative method was used, with a descriptive cross-sectional research design, in consideration of the 80 workers of the company SIDER PERU who have made up the total of our population, and for the collection of data we used the survey technique, and the questionnaire as an instrument, so that we were able to achieve with the indicated objectives.

For the approval of the work, we have considered three chapters, the first being *the previous concepts*, which covers the different types of dismissal in Peru; the second chapter, *the power of direction in the Peruvian order*, which contains everything related to the figure of the Ius Variandi and the limits that must be taken into account; the third, *the acts of hostility*, explaining about the Category Reduction and the unmotivated Transfer of the Worker to a place different from that in which he usually provides services, with the purpose of causing him harm.

Concluding that there is indeed a violation by the employer when making changes of position to their workers in an area that does not correspond, without taking into consideration the fundamental rights in the workplace.

### **Keywords:**

- Ius Variandi
- Category reduction
- Worker transfer

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

El trabajo realizado consideramos que es importante ya que actualmente se aprecia en el rubro laboral que los trabajadores son vulnerados por sus “jefes” al cambiarles de sus respectivos puestos de trabajo y trasladándolos a un área de menor categoría, o como también trasladándolos a un área ubicado en un lugar geográfico diferente donde venían laborando, lo cual no es aceptable ya que en el primer supuesto, dicho puesto depende de un estatus profesional en base a conocimientos, experiencias, entre otros; y en el segundo, depende de la estabilidad del trabajador en la entidad establecida en el contrato. Esta incertidumbre sirve para analizar el uso correcto del *ius variandi* y si afecta a los trabajadores vulnerando sus derechos, enmarcándonos puntualmente en los trabajadores de la sociedad SIDER PERÚ en la ciudad de Chimbote, en el año 2016.

Este trabajo despliega la figura del “*ius variandi*” como la facultad de la que goza el empleador, para modificar ciertas condiciones de la prestación, de modo que satisfaga las necesidades de la empresa para la cual brinda éste sus servicios, dentro de las que se encuentra el cambio de puesto, siempre que no implique *la reducción de categoría* laboral del trabajador, ni *el traslado geográfico a otro que le cause un perjuicio*, respectivamente; sin embargo, este cambio no siempre cumple con un criterio motivado y razonable para ser adoptado, es decir, excede los límites que lo regulan lo cual constituye un *acto de hostilidad* equiparable al despido, el mismo que da lugar a lo que en la doctrina se denomina despido indirecto; en este caso, el trabajador puede comunicar a su empleador mediante carta notarial de cese o rectificación de conducta, dando un plazo no menor de 6 días naturales, si el empleador no rectifica su conducta, el trabajador puede optar por interponer una demanda de cese de hostilidad o por despido indirecto; es por ello que nos avocaremos a analizar estas figuras que actualmente vienen sonando mucho.

En el ámbito internacional, si bien pueden ser reguladas con distintas denominaciones, no dejan de abarcar el mismo problema; tal es el caso que sucedió en España, cuando un trabajador de la empresa Santander interpuso una demanda, por *acoso laboral o mobbing* que es el nombre que se adopta en dicha legislación y

que en nuestro país a ello se tiene como “*actos de hostilidad*”; en ese caso, dicho banco le rebajó de su cargo de director de Oficina que había alcanzado después de que solicitara ante la empresa su traslado a la ciudad de Murcia, el cual le fue denegado, pese a que luego procedieron al traslado de cinco trabajadores a dicha ciudad, por comisión de servicios en su misma categoría, siendo que al demandante lo enviaron a una ciudad ubicada mucho más lejos de Murcia; es evidente que la facultad de modificar ciertas condiciones con la que cuenta el empleador, valga decir, “*ius variandi*”, vulneró sus derechos fundamentales, por lo que el Séptimo Juzgado declaró nulo de pleno derecho el traslado de ciudad, además ordenó que la demandada indemnice con la suma ascendente a cincuenta mil euros; De Diego, el demandante, logró vencer a la empresa Santander, siendo esta sentencia una de las más relevantes en España, ya que sirve como jurisprudencia. (Poveda, 2017).

Nuestro país, no es ajeno a esta realidad, es por ello, que nuestro ordenamiento ha previsto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 LPCL, Decreto Supremo N°003-97-TR, artículo 30, a los actos de hostilidad equiparables al despido (entiéndase por actos de hostilidad, como aquellos actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que incomodan al trabajador), siendo materia de análisis los incisos b) “Reducción inmotivada de la remuneración o de categoría” (específicamente “*reducción de categoría*”) y c) “El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”; en tal sentido, se debe aclarar si la sola variación de un puesto conlleva a una reducción de categoría, y si el traslado a otro lugar geográfico ocasiona un perjuicio al trabajador, por ende, a ser calificado como acto de hostilidad.

El “*Ius Variandi*”; puede sufrir un ejercicio abusivo, y este abuso puede vulnerar los derechos de los trabajadores y es ahí que nos encontramos ante la existencia de los llamados actos de hostilidad, teniendo derecho los trabajadores de impugnar tales actuaciones. Como se puede observar en la Casación Laboral N° 2456-2014, la señora Carmen Milagro Bertha Rodríguez Ramírez, quien como señala el *primer considerando*, pidió que finalice los actos de hostilidad del empleador, como también solicitó su reincorporación a su puesto ordinario de trabajo en Lima, debido a que, como menciona el *octavo fundamento*, la actora, luego del término de

su licencia por maternidad había pretendido reincorporarse a su centro laboral, sin embargo, se le trasladó a Intendencia Regional de Lambayeque, a la Dirección de Auditoría, pese a que le correspondía laborar en la ciudad de Lima; no obstante, logró que se declare fundado su recurso y se ordene la restitución con la categoría profesional y a su puesto habitual de trabajo en la División de Cobranza de la Gerencia de Control de Deuda en Lima. Pues en buena cuenta, su caso constituía la materialización de un acto de hostilidad equiparable al despido. (Casación, 2015).

Ciertamente el tema que ahora nos acoge, es más común de lo que pensamos, y ocurre en muchas provincias de nuestro país, tal es el caso que recoge el Exp.Nº12790-2014 del departamento de Madre de Dios, emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, siendo que el Colegiado resolvió el recurso en favor del trabajador, por haber removido la confianza de un trabajador y luego haberlo cesado, caso en el cual debió haberlo ubicado en el puesto inicial que ocupaba. (Casacion, 2013, pág. 3).

Otro caso que llamó nuestra atención fue sobre un trabajador que tuvo dos traslados; el primero fue desde su primer centro de trabajo a la IV Comandancia Departamental Lima Centro, producido por la clausura de su centro laboral, traslado que pareció ser justificado y que no solo había afectado al trabajador recurrente sino a todos los trabajadores que fueron trasladados a diversos locales; y el segundo traslado que se produjo desde la IV Comandancia Departamental Lima Centro a la XXV Comandancia Departamental Lima-Norte ya que él era un dirigente sindical de trabajador que además es un puesto de menor categoría profesional, lo cual denotaba el deliberado propósito del empleador de ocasionar un perjuicio al trabajador, con el fin de entorpecer su actividad sindical. En este sentido, sí existió la configuración de un acto hostil pero solo con respecto al segundo traslado. (Blancas, 2006, pág. 343)

De otro modo, se planteó una discusión en el Expediente N° 624 -2002 y se resuelve el 19 de mayo del 2003 en la ciudad de Lima, en un recurso de Casación interpuesto por Telefónica de Perú S.A.A. contra Paniccia López Ángel Humberto; se trató pues del cambio de denominación que hizo Telefónica del Perú al puesto de

trabajo en que se desempeñaba el actor, considerándose ello como un acto de hostilidad. En este caso, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada confirmándose la sentencia que declaraba infundada la demanda de cese de actos de hostilidad, ya que dicho cambio no se consideró como tal porque no incurrió en un daño real y concreto en contra del trabajador, ya que la modificación de la denominación del puesto se debió a la unión de dos empresas, tanto la empresa emplazada como Entel Perú S.A., originándose que en ciertos trabajadores hubiese variaciones en la denominación del cargo que desempeñaban. (Casación, 2003).

De igual manera, ocurre en Lima, un doctor especializado en cardiología, se le dispuso a que realice labores en el área administrativa porque padecía de enfermedad mental, éste no aceptó su nuevo puesto de trabajo considerando que estaba siendo víctima de hostilización y que estaban vulnerando su dignidad. Sin embargo, la Corte Suprema, al evaluar el caso en concreto, manifestó que no se había incurrido en un acto de hostilización al cambiarle de puesto de trabajo, porque ello se debió a que tiene una enfermedad mental, además que acudía a centros psiquiátricos para su recuperación, y que esa variación de área de trabajo que realizó el empleador lo hizo en modo razonado y justificado, por lo que no le dieron la razón al trabajador. (Casación Laboral, 2013)

En el Ámbito local, en la ciudad de Chimbote, también sucedieron similares situaciones con respecto a la figura del “*ius variandi*” en la reducción de categoría, como es el caso de la empresa SIDER PERÚ S.A., que motivó la presente investigación, ya que se ha suscitado este mismo conflicto con varios de sus trabajadores, siendo uno de ellos el caso estipulado mediante el expediente N° 03095-2016-11-2501-JR-LA-01, en el que se interpuso una demanda por *cese de actos de hostilidad*, sustentando que el demandante se venía desempeñando el cargo de Operador de Maquinaria Pesada Grúas del área de Largos desde el año 2003, y que repentinamente, en el año 2016 se le derivó al cargo de Operador de Servicios Generales, pero manteniendo su remuneración mensual, por lo que en sentencia de primera instancia declaran fundada en parte (*limitándose a darle la razón al demandante por el inciso b) reducción de categoría, más no por el inciso*

*c) traslado del trabajador, del Artículo 30 del D.S. 003-97-TR*), ya que el traslado del trabajador se dio dentro de las instalaciones de la misma empresa SIDER PERU S.A.; no obstante, la empresa interpuso recurso de apelación de sentencia, confirmando la Sala la sentencia emitida por el Juzgado declarando fundada la demanda y ordenándose la reposición de éste, más el pago de la multa. (Sentencia Judicial, 2017).

De la misma manera, materia de análisis en la presente de investigación es con respecto al traslado de lugar, lo que ocurrió en el expediente N°03131-2016-0-2501-JR-LA-02, que refiere que el demandante venía laborando en SIDER PERÚ de la ciudad de Lima, desde el año 2010 en adelante, teniendo el cargo de Operador de Fierro Habilitado, recibiendo capacitaciones y contando con experiencia en la labor que realizaba, se le cambió de puesto de trabajo al área de servicios generales en la ciudad de Chimbote, originándosele un perjuicio ya que invariablemente venía realizando dichas funciones en Lima. Cabe resaltar que la empresa le puso en conocimiento que se haría el cambio de puesto, pero el trabajador se mostró en desacuerdo ante dicho traslado, es entonces que mediante una carta notarial con fecha 17 de octubre de 2016 se le conminó a realizar un convenio de mutuo disenso laboral, pero como el demandante no aceptó, finalmente se le envió una carta con la intención de extinguir el vínculo laboral, con lo cual, el trabajador se vio hostilizado. Analizado el caso, se configura actos de hostilización establecidos en el inciso *b) y c) del artículo 30 del Decreto Supremo N°003-97-TR*, ya que existe un cambio de área laboral a una inferior y el traslado geográfico de éste a la ciudad de Chimbote a realizar dichas funciones laborales; resolviendo el Colegiado en segunda instancia la confirmación de la sentencia, en consecuencia, ordenó la reposición del trabajador en su puesto habitual que venía desempeñando hasta antes de la vulneración de su derecho. (Sentencia Judicial, 2017).

De igual manera, el *ius variandi* incide también en el artículo 30, inciso *c*, establecido en la normativa mencionada anteriormente, *Traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel que preste habitualmente servicios con ánimo de ocasionarle perjuicios*, tal es el expediente N° 02271-2015-0-2501-JR-LA-06, trabajador de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito del Santa S.A., ejercía sus

labores en la oficina sucursal de Nuevo Chimbote, y que posteriormente, mediante un memorándum dispusieron su rotación del cargo de Auxiliar de Recuperaciones en la Agencia de Huancayo, manifestando que ese traslado obedece a razones estrictamente vinculadas con las necesidades institucionales y la propia dinámica del negocio de la empresa, ya que se había detectado el deterioro de la cartera de recuperaciones y se recomendaba fortalecer la cobranza y recuperación en las Agencias de Huaraz y Huancayo, y que en el Acuerdo de Gerencia, se acordó autorizar la rotación dispuesta en el presente memorándum. Sin embargo, a pesar de que se respetó su cargo y su remuneración, no se tuvo en cuenta que tal cambio trajo perjuicio al trabajador, tanto económico, ya que implica gasto en pasaje, alimentación, alquiler de una habitación, entre otros gastos, como también moral, implicando estar lejos de su familia; la conducta del empleador que configura el acto de hostilidad, concurriendo sus elementos, por un lado el elemento objetivo, que se constituye por el traslado físico del trabajador a un centro laboral situado en un ámbito geográfico diferente al que venía desempeñándose; y por el otro, el elemento subjetivo, que reside en la intención del empleador de producir un daño al trabajador. Cabe hacer presente que este caso llegó a segunda instancia por haberse interpuesto recurso impugnatorio de apelación por parte de la demandada, resolviendo dicho órgano superior, la confirmación de la sentencia emitido en primera instancia, es decir que se restituya al actor en su cargo de Auxiliar de Recuperaciones en la sucursal de Nuevo Chimbote, además de reconocer las costas del proceso. (Sentencia Judicial, 2017).

## 1.2. Trabajos previos

De esta manera, existe cierta variedad de tesis que enmarca al “*ius variandi*” en la reducción de categoría como actos de hostilidad, tal es el caso de la tesis titulada “Investigación Jurisprudencial Constitucional en el área del Derecho Laboral Individual”, en Colombia, realizado por los autores Camilo Gantiva Hidalgo y Catalina Santos Angarita Castro, señalando como objetivo general, actualizar los temas de análisis de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Colombia en la rama del derecho laboral individual, con los pronunciamientos recientes de dicha Corte. Utilizando un diseño de investigación no experimental, de

corte longitudinal panel debido a que este trabajo se llevó a cabo tras la constante indagación y seguimiento de las jurisprudencias y análisis de las sentencias en el ámbito del derecho laboral individual, lo que constituiría que los análisis de las sentencias sean observados en todo momento, de modo tal que se obtenga un estudio a través del tiempo desde la perspectiva de la Corte Constitucional. Por medio de esta investigación, se ha llegado a la conclusión que son seis los límites al ejercicio del ius variandi que ha sido reconocido por la jurisprudencia en ese periodo, tales como: el respeto a los derechos fundamentales, el no desmejoramiento al trabajador, el traslado del trabajador no debe causarle perjuicios o condiciones que lo perjudiquen, el respeto a las condiciones dignas y justas, no desconocer u olvidar la esencia del derecho al trabajo, y el privilegio que tienen los trabajadores sindicalizados. (Gantiva & Santos, Investigación Jurisprudencial Constitucional en el ámbito del Derecho Laboral Individual, 2004).

La tesis que lleva por título “Análisis Jurídico del Despido Indirecto y el Derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que proceda”, de Guatemala, siendo el autor Mario Alexander Gonzales Jolón, con su objetivo general, realizar un análisis jurídico acerca de la institución del despido en forma indirecta y demostrar en su desarrollo que el trabajador tiene derecho a demandar reclamando prestaciones laborales argumentando despido indirecto, en los casos en que el empleador alega abandono, en el cual ha utilizado un diseño de investigación no experimental de corte transversal descriptivo, y han llegado a la conclusión que, pese a la facultad que se le concede al empleador, el ius variandi, no pueden ser cambiados los contratos de trabajo en perjuicio del trabajador, aun con su aprobación. (González, 2007).

En la tesis titulada “EJERCICIO DEL IUS VARIANDI: Aplicación, límites y efectos”, realizado por la autora Karla Velásquez Guzmán, de Chile, que en base a ello tiene como objetivo general el análisis de la institución del Ius Variandi, desde una óptica integral, con la finalidad de facilitar a los sujetos de la relación laboral, su interpretación y aplicación; el presente trabajo presentó un diseño de investigación no experimental de corte transversal o transeccional descriptivo, debido a que se ha recopilado datos en un solo momento, de modo tal que la aplicación, los límites y efectos de este principio se van a analizar e indagar para

que con ello se consiga la certeza jurídica a los sujetos de la relación laboral. El presente caso de investigación se concluye que la facultad o el poder que posee el empleador al variar ciertas prestaciones de servicio (ius variandi), debe tener ciertas restricciones. (Velásquez, EJERCICIO DEL IUS VARIANDI: Aplicación, límites y efectos, 2011).

La tesis que lleva por título “El Menoscabo del Trabajador en el Ejercicios del Ius Variandi y Otros Temas Relacionados”, realizado por las autoras Valeria Marín Etérovic y Catalina Provoste Vargas, en Chile, teniendo como objetivo general el análisis del menoscabo laboral, teniendo en cuenta que el derecho fundamental del trabajador es el respeto a su dignidad y a su honra, utilizando la jurisprudencia judicial y administrativa. Esta tesis se llevó a cabo utilizando un diseño de investigación no experimental, de corte transversal descriptivo ya que no ha habido manipulación de variables, es decir, solamente describiéndolas recopilándose datos en un tiempo determinado; concluyendo desde el punto de vista jurisdiccional, con respecto al menoscabo del trabajador en el ejercicio del Ius Variandi, no hay uniformidad de criterios; por otro lado, esta figura jurídica se debe analizar dentro del Derecho del Trabajador entendiéndose de modo más amplio; como siguiente conclusión es que no existe una suficiente regulación del Ius Variandi en el ordenamiento jurídico, trayendo como consecuencia que no tome tan en cuenta las garantías constitucionales de los trabajadores, y como consecuencia de ello es que se produce el abuso de esta figura. No obstante, es necesario mencionar otra conclusión de esta tesis ya que las limitaciones del empleador son aceptadas siempre y cuando se encuentre regulada en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, lo cual aparentemente se presta para entender que la parte empleadora está teniendo en cuenta los “límites” de sus funciones; sin embargo, se aleja de lo que realmente se debe respetar, es decir, de los derechos fundamentales. (Marín & Provoste, 2005)

La tesis titulada “Terminación de la Relación Laboral por Visto Bueno Concedido al Trabajador”, realizado por el autor Wilson David Iza Pila, en Ecuador, que tiene

por objetivo general “Elaborar un anteproyecto de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo que establezca como causal de Visto Bueno en favor del trabajador, el cambio obligado de su lugar habitual de trabajo, a fin de garantizar el derecho a la estabilidad laboral”, para la realización de este trabajo, se ha utilizado un diseño de investigación no experimental, de corte transversal descriptivo ya que no ha habido manipulación de variables, es decir, solamente describiéndolas recopilándose datos en un tiempo determinado; llegando a la conclusión que el Visto Bueno laboral concedido al trabajador es una figura jurídica cuyas causales no se deben limitar a las establecidas en el Código del Trabajo de dicho país, ya que existen actos jurídicos en la que el empleador puede utilizar para vulnerar los derechos de los trabajadores. Además, se debe tener en cuenta que uno de los elementos que el empleador no puede modificar en la relación laboral es el lugar del trabajo, ya que este es el punto esencial dentro del contrato, sin el cual el trabajador no hubiera expresado su voluntad en el contrato. Asimismo, se advierte que el cambio obligado de lugar de trabajo es una forma ilegítima que puede afectar al trabajador renunciando sus labores y vulnerando su derecho a la estabilidad laboral. (Iza, 2015)

La tesis titulada “El Principio del Ius Variandi en los Contratos de Trabajo”, realizada por la autora Verónica del Rosario Paccha Soto, en Ecuador, siendo el objetivo general la existencia de una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador, y no desarrollando contratos ilegales. Para ello, se ha utilizado un diseño no experimental descriptivo, y por medio de la encuesta aplicada, se llegó a la conclusión que los contratos de trabajo se encuentra limitada por la Constitución y la leyes, y que el principio del Ius Variandi no es una alteración a dichas cláusulas establecidas en el contrato, sino por el contrario, son solo modificaciones no sustanciales pero que son indispensables para la producción de la empresa. (Paccha, 2015)

La siguiente tesis, se titula “El Ius Resistentiae frente al Deber de Obediencia. Una Visión Sustantiva y Procesal”, realizado por el autor Manuel Gonzalo De Lama Laura, en la ciudad de Lima; siendo su objetivo general abordar el derecho de resistencia desde una perspectiva sustantiva, y luego, desarrollando las vías y herramientas adjetivas, permitirían su real eficacia. Para la realización de este

trabajo se ha utilizado un diseño de investigación no experimental de corte transversal descriptivo, concluyendo que el Principio de Razonabilidad juega un papel muy importante, toda vez que se desarrolle teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, no afectando los intereses del trabajador; no obstante, el *Ius Resistentiae* funciona ante una orden del empleador que vaya en contra de los derechos fundamentales del trabajador; así como también refiere en ocasiones cuando el empleador le exige al trabajador que cometa un ilícito penal o civil, entonces a éste no solo está facultado para oponer su *ius resistentiae*, sino además denunciar dicho orden ilícito por la parte empleadora. Lamentablemente, no está regulado en ninguna norma legal, el derecho a la resistencia, pero existen algunas normas legales que permiten considerarla. (De Lama, 2013).

Como otro antecedente, tenemos a la tesis titulada "El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del *ius variandi*" realizado por el autor Jorge Luis Pacheco Castro, en la ciudad de Trujillo, quien realiza la investigación, siendo el objetivo general determinar la importancia de regular, de manera expresa, el derecho de resistencia ante el uso desmedido o abuso del poder de dirección del empleador en la normativa laboral vigente. Este trabajo se llevó a cabo utilizando el diseño de investigación no experimental de corte transversal o transeccional descriptivo, analizándose por cada capítulo figuras jurídicas como son: la relación vertical que existe entre las partes (trabajador y empleador), *solve et repete*, los criterios del Tribunal Constitucional, el ejercicio del *ius variandi*, y el derecho de resistencia; todas ellas para que coadyuve a resolver el objetivo que manifiesta este trabajo de investigación, con el cual se concluye que el poder de dirección del empleador no es absoluto pero que dentro de los límites el trabajador debe de cumplirlas, teniendo en cuenta la doctrina, ya que no existe una ley que lo establezca, de lo contrario, dicho poder podría caer en arbitrariedad vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores. (Pacheco, El Derecho de Resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del *ius variandi*, 2016).

De la misma manera, la tesis que lleva por título “Los Derechos de los Trabajadores y las Consecuencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016”, realizado por el autor Luis Miguel Gamboa Rospigliosi, en la ciudad de Nuevo Chimbote; estando como objetivo general determinar cómo contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las consecuencias del Ius variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016. Este trabajo se llevó a cabo con un diseño de investigación no experimental transversal descriptivo, ya que no hay manipulación de las variables, observando los fenómenos en su ambiente natural y así analizarlos, llegando a la conclusión que sí existe un abuso por parte del empleador en contra de los trabajadores; sin embargo, por temor a ser despedidos, son capaces de soportar actos arbitrarios, atentando su dignidad y a la vez su salud; por lo que es necesario, que exista una norma legal que regule el derecho a la resistencia ante la parte empleadora. (Gamboa, 2016).

Por último, la tesis titulada “El Abuso del Ius Variando en la Ejecución de Horas extras de la Empresa Pesquera “Copeinca”- Sede Flota Chimbote- 2017”, realizado por la autora Angie Geerty Idrogo Valverde, en la ciudad de Nuevo Chimbote, siendo el objetivo general determinar si existe abuso del ius variandi en la ejecución de horas extras de la empresa Pesquera Copeinca – Sede Flota Chimbote, año 2017; para ello, se ha realizado utilizando un diseño no experimental descriptivo con un enfoque cuantitativo, toda vez que, la finalidad es la relación directa entre el investigador y las variables. En consecuencia, concluyó que existe un abuso del Ius Variandi en la empresa Pesquera Copeinca, con respecto a las horas extras, conforme la aplicación de la encuesta, teniéndose en cuenta que el sector pesquero que en ocasiones se encuentra en temporada de pesca, y en otras en temporada de veda, por lo que mediante la encuesta arroja como resultados que los trabajadores trabajan y realizan más tiempo del máximo legal. (Idrogo, 2017).

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

## Capítulo I Conceptos Previos

### 1. El Derecho Constitucional al Trabajo

El trabajo, es la posibilidad que tiene toda persona, de realizar actividades y obtener una retribución por ello, es una actividad que se realiza a cambio de un salario o pago, estas actividades generalmente se realizan para satisfacer necesidades; en el trabajo siempre encontraremos a la parte trabajadora y a la parte empleadora, y ambas tienen un vínculo de trabajo, denominado vínculo laboral.

El derecho al trabajo surge de la necesidad de regular las relaciones laborales, y está comprendido por una serie de principios y normas que establecen las condiciones de trabajo en busca de proteger los intereses de por medio; podemos afirmar que el derecho al trabajo es de vital importancia para el respeto de la dignidad y para la realización de la persona.

El derecho al trabajo ha sido reconocido en diversos pactos internacionales como el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, el cual en su Artículo 6 inciso 1, hace referencia que todo ser humano tiene derecho al trabajo, como también a ganarse la vida mediante un trabajo que ha elegido, de modo que pueda satisfacer sus necesidades. De la misma manera, reconoce el derecho a que todo ser humano tenga circunstancias beneficiosas de trabajo, que, desde luego, le aseguren una remuneración que le permita vivir en condiciones dignas, a contar con seguridad e higiene en el ambiente donde labora, y que todos tengan igual oportunidad de ser promovidos a un puesto superior, a tener un descanso, y entre otras condiciones primordiales para una buena calidad de trabajo; tal como lo establece el artículo 7° de la misma normativa.

En el Perú, este derecho se encuentra regulado en el artículo 22° de la Constitución Política, que señala al trabajo como un derecho, deber, bienestar social y un medio de realización de todo ser humano.

Así mismo, el artículo 23° de nuestra Carta Magna, menciona que, el Estado prioriza al trabajo y las múltiples modalidades que tiene, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al incapaz que trabaja, originando condiciones para el progreso tanto social como económico.

La Constitución, en el artículo 25°, dispone que la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas semanales, que deben gozar de un descanso semanal y anual, tiempo que será igualmente remunerado y entre otros derechos que buscan regular el derecho al trabajo.

## 2. El Despido

El derecho del trabajador frente al despido ha sufrido muchos cambios, en principio la relación laboral se regulaba en el derecho civil específicamente en la parte de derecho comercial, el cual no ofrecía ningún tipo de protección para el trabajador, si no que por el contrario facultaba al empleador para extinguir el vínculo en cualquier momento, sin mediar motivo para tal decisión y sin hacerse acreedor de sanción alguna; bajo esta forma de poner fin al contrato doctrinalmente se consideraba al despido como un “poder absoluto”.

Posteriormente, surgen cambios favorables a la protección del trabajador, en busca de una relación equilibrada, donde se habla del despido como un “poder limitado”, ya que el empleador para terminar el contrato de trabajo debe previamente, poner al trabajador en conocimiento que será despedido, y que bajo la condición que de no hacerlo, deberá pagar al trabajador una indemnización; en este caso, sin embargo, al no exigir una causa motivada para proceder al despido, nos encontraríamos tan solo ante un despido pagado.

La concepción de despido obtuvo un positivo progreso legislativo, alcanzando tener un carácter “excepcional” en razón a que el empleador podía despedir al trabajador, siempre y cuando haya fundado su decisión en una causa justificada, tal como lo señala el artículo 4° del Convenio 158 de la OIT; ante la inobservancia de lo aquí señalado, el trabajador podría ser reincorporado en su puesto de trabajo o ser debidamente indemnizado. (Blancas, 2006, pág. 62)

El Convenio N° 158° de la OIT, en su artículo cuatro, hace mención a las causas justificadas para que el empleador adopte tal decisión, las cuales se vinculan al actuar del trabajador, a su capacidad y a las necesidades de funcionamiento de la empresa. (Blancas, 2006, pág. 48)

Mediante el despido, el empleador hace uso de su poder de dirección, administración y sanción, y decide extinguir el contrato, el despido es una forma de extinguir el vínculo laboral donde prima la voluntad del empleador, ya que es por decisión de éste, que se pone fin al contrato de trabajo; tal potestad debe ser ejercida con observancia de límites impuestos por ley. Es decir, no se puede despedir a un trabajador a menos que exista alguna causa justificada señalada por la ley. (Corporación Peruana de Abogados, (s.f.)).

Nos encontramos ante una decisión exclusivamente unilateral por parte del empleador, como señala Montoya Melgar Alfredo, citado por (Blancas, 2006) en la cual, la decisión u opinión del trabajador no tiene relevancia, si no que tan solamente es comunicado con dicha decisión. (2006 - pág. 45)

Esta decisión es constitutiva, ya que el empleador genera la extinción del contrato laboral, con la sola decisión. Sin embargo, está supeditada a que se haya dado por algún motivo que se encuentre previsto como causal de justificación del despido para tener validez. (Arce, 2008).

Por su parte el jurista Bustamante (2006), cuando cita a Alonso García, nos define al despido como aquel acto unilateral del empresario, por el cual éste decide poner fin a la relación laboral. Si bien, en nuestra legislación no contamos una definición propia del despido, empero, sí se establece los supuestos cuando estamos frente a un despido justificado, nulo, y demás. (pág. 46).

En la legislación Nacional, la constitución, en su Artículo 27°, señala que la ley otorga al trabajador una apropiada seguridad contra el despido arbitrario.

El despido, es una de las formas de extinción de la relación laboral reguladas en nuestro ordenamiento jurídico; en el Artículo 16 del Decreto supremo 003-97-TR, Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula las causas de extinción del contrato de trabajo, dicho artículo señala lo siguiente:

- a) *El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;*

- b) *La renuncia o retiro voluntario del trabajador;*
- c) *La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;*
- d) *El mutuo disenso entre trabajador y empleador;*
- e) *La invalidez absoluta permanente;*
- f) *La jubilación;*
- g) *El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;*
- h) *La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (Perú, 2015)*

El ordenamiento jurídico peruano, reconoce las diversas formas de despido, respecto a ello desarrollaremos a continuación lo siguiente:

- Despido Justificado

Los juristas, Quispe & Mesinas (2009), señalan que no procede el despido, a menos que exista una causa justa. Así pues, consideran que el despido justificado viene a ser aquel tipo de despido aceptado por nuestro ordenamiento jurídico, por cuanto se funda en una de las causas de justificación del despido determinada por la Ley, es decir, cuando el empleador ponga fin al vínculo laboral en atención a una causa justa relacionada a la Capacidad o la Conducta del trabajador. Sin embargo, no es suficiente que un hecho se subsuma en los presupuestos legales contenidos en los artículos 23 y 24 del D.S. 003-97-TR, si no que su existencia debe estar debidamente acreditada, ya sea con documentos u otros medios de prueba que objetivasen la falta cometida; de no corroborarse la concurrencia de alguna de estas causas de justificación, el despido podría devenir en ineficaz y enmarcarse en la figura de un Despido Incausado. (págs. 14-25).

- Despido Arbitrario

El artículo 27 de la Constitución, establece la protección que se le brinda al trabajador frente a un eventual despido arbitrario. Así mismo, el Artículo 22 del Reglamento de la LPCL, D.S. 003-97-TR, dispone que: “*para despedir a un trabajador bajo el régimen privado, debe existir una causal que justifique la decisión de extinguir el vínculo, las únicas causas justificadas para despedir a un*

*empleado las señala la ley y para que el despido proceda no solo deben existir, sino que deben estar debidamente acreditadas. Se considera despido arbitrario entonces, a aquel despido que no se sustenta en una causa justa señalada en el artículo 23° y 24° del reglamento de LPCL, D.S. 0003-97-TR, es decir que no se tengan con motivo la capacidad o la conducta del trabajador. (Quispe & Mesinas, El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional, 2009) este concuerda con el artículo 34 segunda parte del D.S. 003-97-TR*

El Convenio 158° de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 7°, prohíbe el despido por parte del empleador hacia el trabajador sin que se le impute una causa justa para poder despedirlo y a su vez le otorga un plazo que no podrá ser menor de seis días naturales para que este se defienda de los cargos que se le atribuyen, a menos que se trate de la comisión de una falta grave por parte del trabajador. Al respecto el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, estableció que, de prescindir de la forma antepuesta de defensa del trabajador, transgrede el derecho al debido proceso que nuestra constitución respalda. En esa misma dirección, se ha enmarcado en las sentencias recaídas en los expedientes N° 1112-98-AA/TC; N° 970-96-AA/TC, N° 795-98-AA/TC y N° 482-99-AA/TC (Sentencia Vinculante, 2003).

- Despido Nulo

Esta modalidad de despido solo procede en casos establecidos en la Ley, específicamente en el artículo 29 del D.S. N°003-97-TR, y estos son:

- a) *“La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- b) *Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*
- c) *Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.*
- d) *La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- e) *El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir”.* (Sentencia, 2003, págs. 14 - 16).

La Doctrina por su parte agrega otra modalidad de despido:

- Despido Indirecto

La relación laboral puede ser extinguida por causas imputables tanto al trabajador como al empleador; y es en este segundo caso que nos concentraremos.

La extinción del vínculo laboral, en la modalidad de despido, será imputable al empleador, cuando éste incumple con las obligaciones o prestaciones que le demanda el contrato de trabajo, ya que después de todo sigue siendo un contrato de prestaciones recíprocas en donde ambas partes tienen derechos y obligaciones; cuando el incumplimiento provenga del empleador, el trabajador podrá dar por terminada la relación laboral como si lo hubieran despedido ya que la conducta del empleador, no le deja otra alternativa. Esta situación se conoce por una parte de la doctrina como “Despido Indirecto” (Quispe & Mesinas, El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional, 2009, pág. p.14). Siendo que de configurarse un acto de hostilidad de los incisos establecidos en el artículo 30 del Reglamento del Decreto Legislativo N°728, el trabajador puede interponer demanda por despido indirecto, generándose el derecho de reposición o una indemnización por despido indirecto.

Agrega la jurisprudencia del TC, según la Sentencia 976-2001-AA/TC-Huanuco los siguientes: (Sentencia, 2003).

- Despido Incausado

Es aquel despido por el cual el empleador de manera unilateral remueve al trabajador de su puesto de trabajo, poniéndole en conocimiento de manera verbal o escrita, pero no le expresa la causa o motivo por el que está siendo despedido; pues se refiere a un despido ilegal, ya que se está adoptando con violación de los derechos fundamentales. Al configurarse el despido incausado el trabajador tiene la posibilidad de demandar la reposición al puesto laboral y accesoriamente peticionar la Indemnización por Daños y Perjuicios.

El despido incausado puede reflejarse también cuando el trabajador es contratado mediante contratos modales que no han sido celebrados dentro del marco legal como

por ejemplo no expresar la causa objetiva que conlleva la contratación de este tipo, y el empleador valiéndose de este contrato pone fin a la relación laboral por término del contrato.

- Despido Fraudulento

Este tipo de despido se configura cuando media un engaño, esto es, que se procede contraviniendo la buena fe laboral, al imputarle al trabajador hechos que no existen, que son falsos o incluso imaginarios; es decir, se le adjudica faltas que de ningún modo son causas justas para extinguir el contrato, en este caso, se genera el derecho a la reposición y a una indemnización por daños y perjuicios en favor del trabajador, El despido Fraudulento se configura cuando, el despido es ejercido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, lo cual evidentemente, es contrario al ordenamiento y a la verdad; en ocasiones sí se le imputa una causal al trabajador y se cumple con el procedimiento para proceder a su despido, pero la causa que se alega para dar sustento a éste en realidad no existe, no es verdadera o es ficticia; en este caso se adjudica al trabajador faltas atípicas, por cuanto no están previstas como causales de extinción en nuestro ordenamiento, por lo tanto se contraviene derechos fundamentales.

Para que proceda el despido, se debe cumplir con lo siguiente:

- Laborar cuatro horas a más, de no superar las 4 horas hablamos de un trabajador a medio tiempo a quien la ley no le otorga estabilidad laboral, caso en el cual el empleador puede culminar la relación en cualquier momento sin expresar causa alguna.
- Debe haber superado el periodo de prueba, el periodo de prueba es de 3 meses para un trabajador general, en el caso de un trabajador de confianza, el periodo de prueba será de 6 meses y cuando se tratare de un trabajador de dirección, deber ser probado durante 12 meses; una vez superado el periodo de prueba, el trabajador recién puede gozar del derecho a la estabilidad laboral. (Quispe & Mesinas, El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional, 2009, págs. 11 -13).

## Capítulo II

### El Poder de Dirección en el ordenamiento peruano

#### 1. Definición

Este poder, implica, que el empleador puede modificar o variar condiciones o recursos humanos a las exigencias del mercado, el poder de dirección se fundamenta en la libertad de empresa a partir del cual determina la forma y modo de desempeño de los trabajadores, ya sea a través de reglas de hacer o de no hacer, sí como también, tiene facultades de fiscalización y sanción, los cuales siempre deben respetar la razonabilidad que deparan los límites que señala la ley.

En palabras del jurista Toyama Miyagusuku nos dice que, el poder de dirección “es un poder privado que teniendo en cuenta el derecho a la libertad de empresa, el empleador puede realizar ciertos cambios, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, volviéndola más competitiva”(2015, pág. 238). Estas facultades se refiere que quien ejerce el control le permite tener ciertas facultades de modo que puede cambiar, modificar, adicionar, suplir condiciones de trabajo, teniendo en cuenta los límites.

El poder de dirección del empleador, concurren tres características que es necesario tomarlo en cuenta, *indelegable*, *complejo*, *poder jurídico*.

- *Indelegable*, es decir, quien ejerza dicho poder, única y llanamente será el empleador, a excepción de los casos de intermediación laboral, que quien ejerce el poder en este último caso es la empresa usuaria.
- *Complejo*, comprende los factores relacionados a la empresa y el puesto de trabajo que se le asigna al empleador, en función a las necesidades de la empresa.
- *Jurídico*, ello se confirma con la sola prestación de servicios ante la empresa, sin necesidad que pretenda de una especialización por parte de la persona que lo ejerza. (Toyama, 2015, pág. 239)

## 1.1. Principales Manifestaciones del Poder de Dirección

### 1.1.1. Contratación

El empleador, al tener el control de la empresa, es el único facultado para realizar ciertas variaciones, designando a los trabajadores ya sea de dirección o de confianza, además de los obreros; pero siempre teniendo en cuenta los límites para no proceder en discriminación.

### 1.1.2. Organización

El empleador, en uso del poder de dirección, puede determinar la forma de la prestación, el modo en que lo realizará, así mismo el lugar donde ejercerá sus labores; pues ciertamente es el autorizado para organizar según las necesidades de la entidad.

### 1.1.3. Modificación de la Prestación

El patrono tiene la disponibilidad de variar el modo de prestación de servicios del trabajador que trae como consecuencias que éste se adapte y se adecúe en el tiempo a la modificación de su actividad laboral. (Toyama, 2015, págs. 241-242).

## 2. El Ius Variandi

### 2.1. Antecedentes

La Ley de Facultades del Empleador, mediante el Decreto Ley N° 25921 regulada el 27 de noviembre de 1992, fue la primera norma que establecía ciertos parámetros que el empleador tenía que tomar en cuenta para realizar innovaciones del contrato ya estipulado; teniendo éste iniciativa de modificar turnos, horas y días de trabajo, como también suspender o sustituir condiciones de trabajo. (Toyama, 2015, pág. 243)

El procedimiento a esta ley era sumamente sencillo, de modo que, el empleador planteaba a los subordinados los cambios que quería introducir en los contratos, y si es que éstos no aceptaban, el Ministerio de Trabajo era quien decidía, teniendo en

cuenta las causas que motivaba tener dicha iniciativa el empleador. Sin embargo, esta ley no precisaba una línea divisoria entre las modificaciones sustanciales y no sustanciales que se concretaba en el *ius variandi* que ejercía el empleador, por lo que tenía que tomarse en cuenta una serie de factores tales como la justificación, la proporcionalidad, la previsibilidad y la flexibilidad de las condiciones de trabajo.

Así mismo, hubo también una disputa en la utilización de la Ley de Facultades del Empleador con respecto a las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, ya que traía ciertos problemas a la eficacia normativa, y en todo caso, vía negociación colectiva, el empleador podía formular y pactar las innovaciones solicitadas.

No obstante, era viable la utilización de esta ley en casos excepcionales, imprevisibles e irresistible y que demande de urgente actuación para que se pueda suspender incuestionables circunstancias de origen colectivo; inclinándose por esta segunda opción El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, mediante las Directivas Nacionales N°001-93-DNRT y 001-94-DNRT, y el Decreto Supremo N°005-93-TR, Texto Único de Procedimientos Administrativos de dicho del Ministerio. (Toyama, 2015, pág. 244)

La ley en mención fue derogada posteriormente, existiendo en vacío legal ya que no hay una ley o norma que establezca el procedimiento que debe tener en cuenta el empleador al momento de pretender efectuar ciertas modificaciones en los contratos de trabajo.

Según el ilustre Toyama Miyagusuku (2015), que “la abdicación estatal en favor de una intervención unilateral del empleador sobre la base de razonabilidad y las necesidades de la empresa, y sin contar con la valoración del perjuicio a los trabajadores, supone una intervención que afecta a los trabajadores debido a que se encuentran desprotegidos, y por otro lado, una incertidumbre para el empleador relacionado a la implementación de modificaciones” (p.245).

## 2.2. Noción del Ius Variandi

El empleador de forma unilateral puede variar las condiciones de trabajo, pues la doctrina ha definido “*ius variandi*” a casi todo el poder de variación que ejerce el

empresario; ello, sin tener en cuenta que algunas veces se ocasiona en problemas de poca importancia, como sucede también conflicto de interés de gran envergadura. (Cruz, 1983)

El poder de dirección puede manifestarse de dos maneras, por un lado a través del *ius variandi*, el que surge con la variación que hace el empleador de condiciones no esenciales ni sustanciales del contrato y que puede decidir las de manera unilateral; y por el otro, la alteración que hace el empleador, el que está referido a la variación de las condiciones sustanciales de las prestaciones, que está supeditado a un acuerdo previo con el trabajador, desde luego, cuando no se trate de derechos de carácter irrenunciable. (Quispe & Mesinas, 2009, pág. 84)

Esta premisa se ampara en lo señalado por Artículo 9° del Decreto Supremo N°003-97-TR, mencionando que el empleador, bajo el poder de control que posee, tiene facultades para impartir órdenes y sancionar dentro de los límites que se le permite, ya sea en atención al Reglamento Interno de Trabajo o lo previsto por la Ley; como también las tiene para añadir variaciones o cambiar los turnos, días u horas de trabajo, a esto es lo que se entiende por subordinación.

Obviamente dichas modificaciones cuando se trata a la masa de trabajadores se deberán de comunicar dichos cambios, si los trabajadores se encuentran de acuerdo, no habrá reclamo alguno, caso contrario los trabajadores pueden hacer su reclamo ante el mismo empleador, si este no surte efecto, recurrirán al Ministerio de Trabajo, ente que resolverá.

Existen ciertos nombres según la naturaleza del conflicto que se presenta:

- a. Variaciones no esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinada, cuando las variaciones no esenciales, es decir, accesorias o secundarias se realizan con el propósito de ajustar la prestación a la actividad habitual y ordinaria de la empresa. El patrono sólo señala o concreta los términos del contrato o de norma que funden la determinación de la prestación, en uso de su poder organizativo o *ius variandi* ordinario, común, habitual, etc.

- b. Variaciones esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinada de carácter permanente, son las variaciones que exceden los límites razonables, causando incomodidad y molestia a los trabajadores, ya que transforma la relación laboral en una distinta perjudicando esencialmente las condiciones establecidas anteriormente. El poder organizativo en este tramo es llamado *ius variandi* sustancial, radical, esencial, etc.
  
- c. Variaciones esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinada de carácter temporal, excediéndose de igual manera lo límites razonables, con el propósito de adecuar la prestación para las necesidades normales de la empresa, pero de modo temporal. El poder organizativo en este tramo es llamado *ius variandi* sustancial, radical, esencial, etc.
  
- d. Variaciones esenciales de carácter extraordinario o de emergencia, cuando haya circunstancias imprevistas. No se motiva en necesidades normales y rutinarias de la empresa, sino en condiciones inmediatas. A este tramo organizativo se denomina *ius variandi* excepcional o de emergencia. (Arce, (s.f.)).

### 2.3. Ejercicio del Ius Variandi

Las empresas o entidades, hoy en día, requieren de relaciones laborales para con sus trabajadores, es por ello que se realiza un contrato de trabajo entre ambas partes constituyéndose un objeto tutelado por el derecho de trabajo. En algunos casos, existen ciertas modificaciones en el contrato, sin que implique sustituir el contrato anterior por uno reciente; estas modificaciones que surgen pueden ser bilateral o unilateral, cuando se trata de esta última, se utiliza una expresión latina “*ius variandi*”, es la potestad que tiene el empleador de modificar ciertas condiciones necesarias el contrato individual de trabajo, de modo que no altere ni perjudique al trabajador. (Bastos, 2015).

Del contrato de trabajo no solo surgen derechos y obligaciones únicamente patrimoniales sino además, personales, estables y continuadas en las que se requiere confianza recíproca en diferentes escenarios, ya que para el debido

cumplimiento de dichas obligaciones y el correcto mantenimiento de las mismas, resulta imperioso que ambas partes adecuen su conducta a la buena fe, es decir, actuar con honradez y honestidad, con la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar a la otra parte, tal como lo explica el doctrinario Pla Rodríguez. (De Lama, 2013).

Siendo así, se debe tener en cuenta que, al establecerse un contrato de trabajo, deben establecerse o estipularse tres elementos esenciales, estos son la prestación personal, la remuneración y el vínculo de subordinación; no obstante, es necesario incluir otras características adicionales:

- El lugar determinado y especificado donde se presta el servicio
- Se cumple con una jornada legal o habitual
- Se labora exclusivamente para 1 empleador.
- Que el contrato de trabajo se haya celebrado de forma indeterminada. (Leon, 2016)

El autor Muentes Schwarz, citado por (Blancas, 2015), en el libro “*El despido indirecto*”, señala que el “*ius variandi* es la facultad o potestad que se le confiere al empleador para que modifique la prestación de servicios del empleado, de modo que realicen los fines empresariales planeados. (p.395).

#### 2.4. Modificación de las Condiciones De Trabajo en el Ordenamiento Peruano

- El ius variandi y los casos de alteración o modificación sustancial.

La figura latina del “ius variandi” ejerce su actuar cuando el empleador debido al poder de dirección con el que cuenta introduce modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo, es decir, refiere a una variación unilateral; diferenciándose de las modificaciones sustanciales, la cual implica una alteración del empleador. Sin embargo, el empleador no puede atribuir el control de dirección de forma injusta o arbitraria, salvo se encuentre en derechos de carácter irrenunciable. (Toyama, 2015, pág. 245)

Existe una variedad de autores que han dado aportes con respecto al “*ius variandi*”, de modo que aclare más el panorama. Según Pla Rodríguez (1979), es “la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación en las tareas del trabajador”(p.91).

El Ius Variandi viene a ser una facultad unilateral que está ceñida sólo a la necesidad de la empresa y su justificación se debe a razones especiales y racionalmente apreciados los cuales deben tender a un desarrollo de la empresa y la producción. También se puede definir como aquel poderío que tiene el patrono para poder modificar, estas condiciones, siempre que se funden por las necesidades o insuficiencias de la empresa. (Quispe & Mesinas, El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional, 2009)

El artículo 9 de la Ley Procesal de Competitividad Laboral, establece lo siguiente:

(...) El empresario está autorizado para añadir cambios o variar turnos, días u horas de trabajo, de igual manera la forma y modo de la prestación de las labores, teniendo en cuenta los parámetros de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (Ley Procesal y Competitividad Laboral, 1997, p.2).

Ello, prevé un vasto concepto sin existir una delimitación que debe tener el empleador. Por lo que, es necesario saber si lo prescrito alude al *ius variandi* o a la variación sustancial. Según la doctrina, acierta que es “*ius variandi*” en función a la razonabilidad y las necesidades de la empresa, como criterio de actuación del empleador. (Toyama, 2015, págs. p.246-247).

## 2.5. Límites Del Ius Variandi

### 2.5.1. Límites funcionales

El empleador, en función al control y poder que ejerce, puede variar o realizar ciertas modificaciones a las condiciones de trabajo en base a: *la razonabilidad, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad*; de modo que prevalezca un motivo suficiente y justificable de las necesidades de la empresa. (Ermida, 1991, pág. 148).

Para Plá (1978), considera a la razonabilidad como un límite del ius variandi, de modo que haya existido razones suficientes para que el empleador haya hecho uso de dicha variación o modificación.

Para (De Ferrai, 1977), establece que el límite radica en que no está permitido incorporar cambios esenciales y decisivos en la relación de trabajo, y más aún que no cause ningún tipo de perjuicio al trabajador, ya sea material, inmediato o futuro, o solamente profesional.

Lo que refiere, es que la figura del ius variandi tiene que ver directamente con pequeñas variaciones que se realiza para una adecuada organización y funcionamiento de la empresa, debido a que ocurren necesidades inesperadas. No obstante, estos cambios deben ser aceptados, siempre y cuando no causen daño al empleado.

Según, (Luque, 1999, pág. 238), nos dice que, en la doctrina española, los alcances de razonabilidad o racionalidad, puede constituirse en un triple sentido:

- Coexistir una motivación de la medida implementada por parte del empleador.
- Dicha motivación tiene que ser proporcional y adecuado.
- El empleador debe tener una motivación coherente, de modo que haya una relación directa entre la causa y la modificación de ser la condición de trabajo.

### 2.5.2. Límites conceptuales.

Estos límites tienden a ser modificados por el empleador.

- Modificación de condiciones de trabajo provenientes de un convenio colectivo de trabajo

En un convenio colectivo de trabajo, el empleador pierde la facultad de realizar modificaciones de manera unilateral, aun cuando dicha modificación sea funcional, razonable y justificada a las necesidades de la empresa. Ello se debe a la fuerza vinculante que trae consigo este tipo de contrato.

Teniendo en cuenta lo mencionado, puede modificarse tales condiciones, siempre y cuando los sujetos negociables lleguen a un total acuerdo. No obstante que, no se encuentra regulado que los convenios colectivos de trabajo

no puedan ser modificados de manera unilateral por el empleador. (Toyama, 1996, pág. 1404)

El doctor Toyama Miyagusiku (2015), expresa a modo de conclusión que “este tipo de convenio colectivo de trabajo constituye un límite para las modificaciones que quisiera realizar el empleador de manera unilateral, así sea de manera razonada; como también que, una de las partes quiera realizar algún cambio, ya que estaría vulnerando la esencia de este tipo de convenio. Ello trae consecuencias para ambas partes negociables, ya que, si se quiere añadir cláusulas especiales al convenio, el empleador tendrá que hacerlo de manera colectiva”. (pág. 256)

No es viable que surja modificaciones cuando se trate de un convenio colectivo, debido a la fuerza vinculante que posee, ni cuando dicha modificación sea razonable y funcional a las necesidades y prioridades que tiene la empresa; y no solamente tiene efectos en los convenios colectivos, sino que conforme a lo establecido en el artículo 28 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, también se aplica a los convenios atípicos o que se suscriben al margen de lo previsto en la ley, ya que también tienen efecto normativo. (Toyama, 1996, pág. 78 y ss.)

### Capítulo III

#### Actos De Hostilidad

##### 1. Antecedentes

A manera de antecedentes podemos afirmar que, la norma más antigua en regular al respecto es el artículo 295° del Código de Comercio, el cual enunciaba tres causas:

1. La falta de pago, en los plazos fijados, del sueldo o estipendios convenidos;
2. La falta del cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente;
3. Los malos tratamientos u ofensas graves por parte del principal.

(Código de Comercio, 1992)

Consecutivamente, en el Reglamento de la Ley N°4916 (ahora derogada) extendió estos actos considerados como “hostilidad manifiesta o velada del principal”, añadiendo: 1. Rebaja inmotivada de sueldo, 2. Cambio inmotivado de colocación a

otra de inferior categoría, 3. Ostensible maltrato, traslado a colocación en lugar distinto del anterior que perjudique su salud e interese, 4. La falta de pago del sueldo o estipendio en los plazos fijados, 5. El desconocimiento de derechos o el incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales en favor del empleado y 6. La subordinación de éste ante el jefe con quien tenga visible enemistad o malquerencia, conocida del principal. (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, 1997).

Desde el año 1928, en que se dictó esta disposición legal, rigió durante sesenta años; hasta que en 1978. Mediante el Decreto Legislativo N° 22126, modificó y amplió dicha lista, que fue conservado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante LET, que además agregó dos nuevos actos de hostilidad patronal.

Entre tales actos, dichas normas incluyeron el incumplimiento por parte del empleador de sus “obligaciones legales o convencionales”, que debía ser “reiterado y deliberado”, según el D.L. N°22126 y sólo “deliberado” en la fórmula de la LET. Tal enunciado fue considerado como la “cláusula de apertura” que permitía ubicar a nuestro sistema entre aquellos de carácter “enumerativo- ejemplificativo” (Blancas, El despido indirecto, 2015).

Actualmente, los actos de hostilidad se encuentran establecidos en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral manteniendo los incisos que establecía la LET, dejando de lado el “incumplimiento deliberado por parte del empleador de sus obligaciones legales o convencionales”. Configurándose como un sistema taxativo o cerrado, siendo los únicos actos de hostilidad lo que se encuentra prescrito en el artículo 30 de la LPCL.

## 2. Conceptos Previos

Los actos de hostilidad, según Toyama (2015) nos hace mención que son los supuestos en la que el empleador excede en las facultades de dirección hacia sus trabajadores, no pudiendo ser controlados por éstos. (p.251).

Entiéndase también como medidas tomadas por el empleador o patrono de modo que hace indefendible la relación laboral con respecto a su trabajador incurriendo en actos de hostilidad, forzando al trabajador la renuncia o despido voluntario; ello

como consecuencia de que se ejerza un uso abusivo del poder de dirección y una demasía en el uso del *ius variandi*. (Fernandez, 2015, pág. p.1).

La legislación mexicana es quizá la primera en regular esta clase de despido, al consagrarlo en el Artículo 123° de su Carta Magna, donde refiere que:

El empleador o patrono está en *el deber asumir la responsabilidad cuando el trabajador se vea obligado a declararse despedido, ya sea porque sufrió de tratos denigrantes tanto él como sus familiares o que hubo un descuido del empleador en sus obligaciones*”. Refiere además que cuando estas faltas provengan de otros trabajadores que dependan del empleador y lo hayan realizado con su conocimiento o aceptación, la responsabilidad también recae sobre él.

Hay también, quienes señalan que no es correcto hablar de un despido indirecto ya que ello implicaría que el trabajador tenga que probar el motivo por el que el empleador lo indujo a renunciar; lo correcto es considerarlo como una rescisión del contrato por decisión del empleador, con lo que resulta más fácil probar tan solo que sus remuneraciones fueron dejadas de pagar, que se le removió de categoría o algún otro acto que puso al trabajador en la necesidad de buscar otro empleo.

Hablamos de un despido indirecto ya que el empleador no le ha expresado al trabajador su voluntad de terminar la relación laboral (porque no tendría causa justa para hacerlo), sino que ha puesto al trabajador en condiciones insoportables intencionalmente, por lo cual éste se declara despedido por causa imputable al empleador.

La falta imputable al empleador se determina bajo los mismos parámetros que se utiliza para el trabajador, valga decir, haciendo un enunciado genérico de la falta, que pues estar compuesta por diversas conductas; o bien por un enunciado enumerativo, que enumera cada situación específica considerada expresamente como falta del empleador. (Blancas, 2006)

De lo señalado anteriormente podemos entender que estas faltas imputables al empleador son aquellos establecidos por la ley como los Actos de Hostilidad equiparables al despido.

### 3. Clasificación de los Actos de Hostilidad

Los actos de hostilidad según el reglamento de la ley 728, cual es el Decreto Supremo N° 003 -97-TR.

- *La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado por el empleador.*
  - *La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.*
  - *El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito ocasionarle perjuicios.*
  - *La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y a la salud del trabajador.*
  - *El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.*
  - *Actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.*
  - *Los actos contra la moral, hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.*
- (Quispe & Mesinas, 2009, pág. 85)

Hace el referido artículo la precisión de que, el trabajador que se declare indirectamente despedido con motivo de un acto de hostilidad por parte del empleador, debe emplazarlo y otorgarle un plazo razonable que no podrá ser menor de 6 días, para que cese en dichos actos y de lo contrario actúe judicialmente.

### 4. Reducción De Categoría

La legislación española es quizá el antecedente más antiguo, el cual en el Artículo 51 inciso a del ET, y refiere que la extinción de la relación laboral por parte del trabajador, cuando se motive en una causa imputable a la conducta del empleador constituye una causa justa; pues las facultades que tiene éste para modificar ciertas condiciones de la prestación, ha sufrido un abuso que trae consigo un perjuicio al trabajador. (Blancas, 2006, pág. 427)

La variación del puesto de trabajo por parte del empleador obedece a la manifestación de su *Ius Variandi*, es decir que el poder de dirección con el que cuenta le permite realizar ciertas condiciones en la prestación, que en este caso es la movilidad funcional, la cual obedece a las necesidades o urgencias por las que

puede pasar una empresa y que tienen causas que lo justifican; y no debe generar un perjuicio al trabajador para ser válida. (Quispe & Mesinas, El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional, 2009, pág. 90)

Como señala Carlos Blancas Bustamante, cuando hablamos de una reducción o rebaja de categoría del trabajador, nos referimos a la segunda parte del inciso "b" del artículo 30 del Decreto supremos 003-97-TR referido a los Actos de Hostilidad, el cual también nos habla de una Reducción de la remuneración, y refiere que el bien jurídico protegido es la categoría profesional del empleador, es decir, lo que se protege en este caso más que el interés económico, es la dignidad del trabajador. (Blancas, 2006, págs. 425-426)

Es importante diferenciar la “Categoría Profesional” de un “Puesto de Trabajo”, pues el primero se compone por ciertas capacidades y aptitudes tanto profesionales, como de oficio, artísticas, de especialización en una materia determinada, o en base a su experiencia adquirida, con lo cual el trabajador adquiere una posición o estatus en la empresa; y lo segundo hace referencia, más bien, a aquellas tareas específicas que el trabajador va a desempeñar como parte de su función. (Blancas, El despido indirecto, 2015, pág. 407)

Hay que entender que no todo cambio de puesto va a implicar una reducción de categoría; una categoría puede estar compuesta por varios puestos de trabajo, por ende, el cambio de un puesto de trabajo a otro que se encuentre en el mismo status o categoría, no se puede considerar como un acto hostil. Así mismo, el poder de dirección es correctamente usado cuando le cambie o incremente funciones al trabajador, siempre y cuando éstas correspondan a su especialidad y función. (Quispe & Mesinas, El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional, 2009, pág. 92).

La legislación española, permite el cambio de puesto de trabajo a otro de categoría inferior, siempre que sea temporal, que no se reduzca la remuneración, y que no se ocasione menoscabo en su dignidad o que se afecte sus habilidades y capacidades de formación profesional.

La jurisprudencia de nuestro país señala al respecto, que la Reducción de Categoría, excepcionalmente no se considera un acto de hostilización al trabajador, cuando

ostente un carácter transitorio, por motivo de emergencias, que no ocasiona perjuicios en la remuneración del trabajador y que no esconda un cambio en el régimen contractual. (Blancas, 2006, pág. 429)

Para ser considerado como un acto de hostilidad, en primer lugar, el empleador deber haber realizado el cambio de puesto al trabajador a otro que se encuentre en una categoría inferior; y, por otro lado, que la reducción de la categoría no se haya basado en una causa objetiva que lo sustente o que no obedezca a las necesidades de la empresa. (Quispe & Mesinas, 2009, pág. 92)

En consecuencia, el poder de dirección puede ser ejercido solo dentro de la misma categoría del trabajador, y no debe causar algún daño o perjuicio al trabajador para ser lícito; como también, no debe hacerle perder el dominio de su especialidad, ocupación o manualidad, ni perjudicar el desarrollo de su carrera. (Blancas, 2006, pág. 427).

5. Traslado inmotivado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio

Otra de las manifestaciones del poder de dirección o Ius Variandi se da en la movilidad geográfica, que involucra el cambio del trabajador a un centro de trabajo perteneciente al mismo empleador, pero ubicado en un lugar distinto. Si bien, a través del poder de dirección el empleador tiene la potestad de cambiar el lugar donde el trabajador preste sus labores, esta facultad debe ser respaldada por razones que lo justifiquen, como en el caso de las necesidades de la empresa.

Cuando hablamos de un traslado del trabajador a un lugar disímil de aquel en el que realiza habitualmente sus servicios como un acto de hostilidad, pese a que puede haber motivos justificados en las necesidades de la empresa, esta variación se hace con el propósito deliberado de ocasionarle un perjuicio al trabajador, en la mayoría de los casos que éste renuncie.

En este tipo de hostilidad, tiene que concurrir dos elementos, estos son:

- a. El elemento objetivo, compuesto por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo que se encuentre localizado en un ámbito geográfico distinto, la

situación varía cuando el cambio se da de un puesto a otro dentro del mismo centro, lo cual no se configura como un acto hostil.

El ámbito geográfico en que el trabajador acepta contratar con su empleador es importante, pues existen factores como el lugar en que reside (generalmente con su familia), las condiciones del clima, salud, los costos del transporte y, en general, el costo de vida determinan que este se celebre, de modo que la variación de esta situación, y más aún por la unilateral decisión del empleador involucra, problemas personales, familiares, económicas y, a veces, hasta de salud, que resultan perjudiciales al trabajador.

De Ferrari, citado por Blancas (2015), señala que cuando se traslada la planta de la empresa de una ciudad a otra, o el cambio del lugar donde se realiza la prestación del servicio, estamos ante un cambio sustancial de las condiciones de trabajo; por otro lado cita a Vásquez Vialard, quien nos dice que la variación del lugar de prestación fuera de la localidad y sus alrededores, aun cuando sea temporal, constituye una alteración sustancial a la que no se puede obligar al trabajador. En esta misma línea cita a un catedrático argentino, que opina que el traslado dentro de la misma localidad la se debe tener en cuenta las circunstancias del caso, ya que no es lo mismo el traslado dentro de una ciudad pequeña, que en una muy grande que podría causar perjuicios en movilidad y tiempo para que llegue al trabajo. (pág. 410)

- b. El elemento subjetivo, implica principalmente un “deliberado propósito” por parte del empleador de ocasionar al trabajador un perjuicio con dicha decisión, es decir existe la intención, que debe ser probada por el trabajador, aunque sea difícil de hacerlo. Si es que el trabajador no acepta dicho traslado y da por terminada la relación laboral, no podrá demandar bajo la figura del despido indirecto; por lo tanto, no podrá reclamar por la indemnización; entonces cómo puede demostrar el trabajador la intención del empleador, para ello el doctrinario Pasco afirma que, se constituye un supuesto indemostrable y que hubiese bastado que exista un perjuicio. (Blancas, 2006, pág. 434).

## - Trabajadores De Dirección Y Confianza

### 1.1. Trabajadores de dirección

Muchas veces suele confundirse a los “*trabajadores de confianza*” con “*trabajadores de dirección*”, ya que la jurisprudencia utiliza ambos “cargos” como sinónimos. Sin embargo, para nuestra legislación son diferentes, por ello es necesario definir quiénes son los trabajadores de dirección.

El artículo 43 del Decreto Supremo N°003-97-TR, en su primer párrafo infiere que, el cargo que tienen éstos es aún más importante que un simple trabajador de confianza, porque son los que llegan ciertamente a representar a otros trabajadores, por las mismas facultades que le asignan, como por ejemplo el gerente, subgerente, y también aquellos que son encargados de los resultados de la empresa, por lo que se podría decir que inclusive el encargado de elaborar programas que tiene que ver con la información interna de la empresa, forma parte de ser un trabajador de dirección. (Obregón, 2009, pág. 1).

### 1.2. Trabajadores de confianza

El artículo 43 del Decreto Supremo N°003-97-TR, en su segundo párrafo se deduce que, los trabajadores laboran en contacto directo con el personal de dirección, es decir, con el gerente, subgerente, entre otros; guardando discrecionalidad de la información de la empresa; ayudan también a la formación de las decisiones de la misma y que al ejercer sus labores tienen acceso a información confidencial, tal es el caso de los asistentes de gerencia, el contador de finanzas, y otros relacionados. (Obregón, 2009, pág. 1)

### 1.3. Calificación de los puestos de Dirección y de Confianza

Luego de haber diferenciado ambos cargos que despliegan los trabajadores al ejercer sus labores, es necesario hacer referencia de la calificación que cuentan estos. Para ello, el empleador tiene que realizar la calificación, pero si no lo hace, ello no significa que dicho cargo no sea de dirección o de confianza.

El empleador señala a ciertos trabajadores como puestos de confianza o de dirección (tal crea conveniente) y si es que realizan otras labores que no tiene que ver con el cargo indicado, esa calificación no sirve. Por eso es sumamente importante el Principio de Primacía de la Realidad, ya que, si el empleador designa tal puesto, con la intención de no reconocer el pago de horas extras o para que no sea repuesto a centro de trabajo, y la labor que realiza no es del puesto, la calificación no tiene efecto. La inobservancia del empleador no flaquea tal condición si se acredita la labor que realiza realmente. (Obregón, 2009, pág. 2)

Según la doctrina, existen dos tipos de trabajadores, aquellos que han ingresado al cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral, y otros que ingresaron a un puesto de trabajo habitual y que luego han sido designados como tal. Los trabajadores que han ingresado directamente con cargo de confianza, no tienen derecho a que se le repongan en su puesto de trabajo, como tampoco a que reciban un pago por indemnización; a diferencia de los que posteriormente han obtenido ese cargo, sí se les reconoce sus derechos que como consecuencia del retiro de confianza, retorne a su habitual puesto de trabajo. (Torres, 2016).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Existe uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación, es conveniente ya que brinda un mayor discernimiento de los derechos y de los mecanismos de protección para éstos. Es decir, los trabajadores sabrán cuáles son sus alternativas de comportamiento en su centro laboral, y se evita conflictos con su empleador, y por su parte éste evita todo abuso hacia sus trabajadores; por esta razón, acarrea un aporte a nivel social, pues trae beneficios para ambos (trabajador- empleador), debido a que ambos sabrán y reconocerán los límites que tienen dentro de sus derechos, consecuentemente orienta a los operadores jurídicos para un mejor criterio de razonabilidad en cada proceso. Esta investigación, ayudará a resolver si el cambio de puesto de trabajo ha

sido de forma correcta o no, por lo que complementándose con la información al respecto ayudará posteriormente a resolver cualquier caso en que se haya incurrido en lo mismo.

## 1.6. Hipótesis

**H1:** Sí existe uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016.

**H0:** No existe uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016.

## 1.7. Objetivos

### Objetivo General

Determinar el uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, en el periodo 2016.

### Objetivos Específicos:

- Determinar si se produjo una reducción de categoría en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016.
- Determinar si se produjo traslado del trabajador a lugar diferente del habitual con el ánimo de ocasionarle perjuicio en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016.
- Determinar los alcances del Ius Variandi.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

La presente investigación se desarrolla a través de un enfoque cuantitativo, de tipo *no experimental* con un diseño de *corte transversal descriptivo*, ya que no se pretende manipular las variables, sino analizarlos y describirlos tal como se dan en su contexto natural, desarrollándose así sobre la base de datos preexistentes; además, la recolección de datos ha sido en un momento único limitándose en los

trabajadores de la empresa SIDER PERÚ quienes han sido trasladados de un área a otra, con el objetivo de investigar la incidencia entre una variable y otra.

## 2.2. Variables

### Variable 1:

El Ius Variandi

### Operacionalización de variables

| VARIABLES              | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES  | INDICADORES                    |
|------------------------|--|--|--|--------------------------------|
| El Ius Variandi        | Es la facultad concedida al empleador para modificar ciertas condiciones en la prestación laboral, acorde a las necesidades de la empresa. | El Ius Variandi se mide en función a los límites de que señala la jurisprudencia y la doctrina | Reducción de categoría   | Cambio de puesto               |
|                        |  |  |  | Estatus profesional            |
|                        |  |  |  | Dignidad del trabajador        |
|                        |  |  | El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio | Cambio geográfico              |
|                        |  |  |  | Ánimo de ocasionarle perjuicio |
|                        |  |  | Alcances del Ius Variandi  | Límites del Ius Variandi       |
| Abuso del Ius Variandi |  |  |  |                                |

### 2.3. Población y muestra

- **Población**

Está conformada por los trabajadores que fueron cambiados de puesto de trabajo en la empresa SIDER PERÚ en el año 2016, que ascienden a un total de 80 trabajadores.

- **Muestra**

Por cuanto se trata de un número pequeño, pasible de ser trabajado en su totalidad, la muestra está conformada por los mismos 80 trabajadores cambiados de puesto.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

- **Técnica**

Encuesta. Técnica utilizada con el propósito de recabar datos objetivos y cuantificables para el análisis del tema de investigación. Este método ha sido escogido tomando en cuenta su conveniencia y utilidad en la recolección de la información que se requiere en el presente estudio.

- **Instrumento**

Cuestionario. Instrumento diseñado con un conjunto de preguntas orientadas a alcanzar con los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación, para posteriormente oobtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos.

- **Validez y confiabilidad**

La validez en términos ordinarios se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir la fiabilidad se refiere a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los datos obtenidos de la aplicación del instrumento serán procesados a través del programa SPSS y serán representados por gráficos estadísticos, una vez obtenidos los resultados serán comprobados en una hoja de cálculo del programa Excel los cuales serán representados mediante gráficos circulares.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente investigación se elabora teniendo en consideración los derechos con los que cuenta cada una de las personas que conforman nuestra población.

En observancia a ello se pondrá en conocimiento de la población, cuáles son los objetivos de la investigación, el uso y tratamientos que se le dará a la información que nos proporcionen; así también se les garantizará la privacidad con el manejo de los datos y resultados obtenidos, pues se trata de un asunto netamente académico, por lo que también se garantiza la autenticidad y confiabilidad en el instrumento que se aplica.

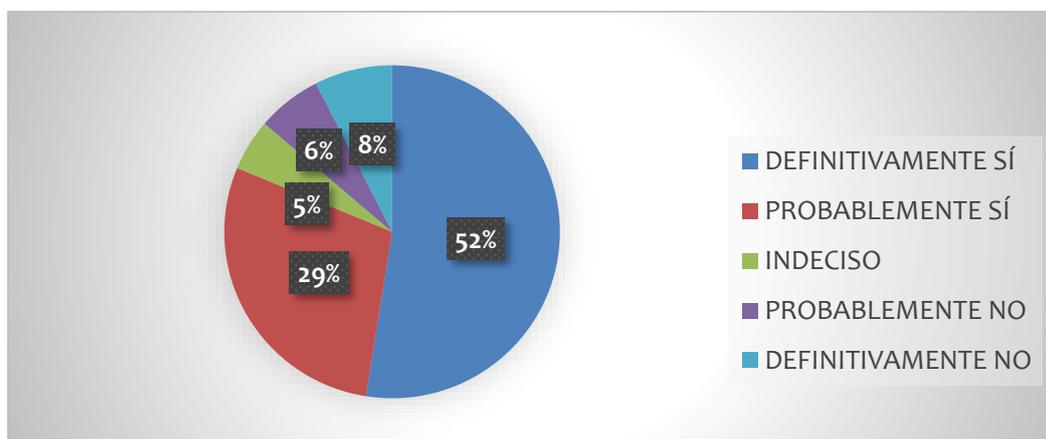
La investigación respeta la voluntariedad de las personas para ser considerados como parte de la población, para lo cual se encuentran debidamente informados.

### III. RESULTADOS

**Tabla N°01 ¿Considera usted que el empleador debió cambiarle a un puesto dentro de su misma categoría?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 42         | 52,5       | 52,5              | 52,5                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 23         | 28,7       | 28,7              | 81,3                 |
|        | INDECISO           | 4          | 5,0        | 5,0               | 86,3                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 5          | 6,3        | 6,3               | 92,5                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 6          | 7,5        | 7,5               | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

#### GRÁFICO N° 1



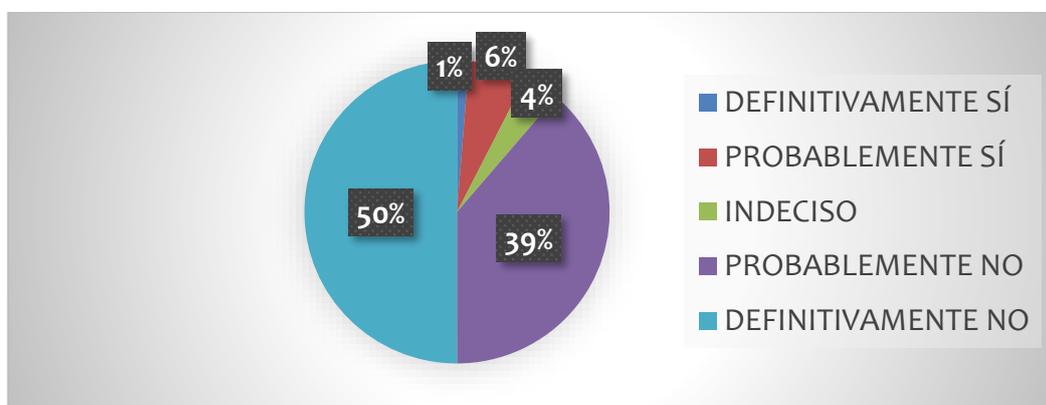
**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE

#### **DESCRIPCIÓN:**

En atención a los datos que se presentan, se puede interpretar que el 52% de la población considera que definitivamente el empleador debió cambiarle a un puesto de trabajo dentro de su misma categoría, el 29% de la población cree que probablemente el empleador debió cambiarle a un puesto de trabajo dentro de su misma categoría, un 5% de los encuestados se encuentra indeciso respecto a la pregunta planteada, el 6% de la población piensa que probablemente el empleador no debió cambiarle a un puesto que esté dentro de su misma categoría, mientras que el 8% de la población encuestada considera que definitivamente el empleador no debió cambiarle a un puesto de trabajo dentro de su misma categoría.

**TABLA N°02 ¿Considera usted que el constante cambio de puesto al que fue sujeto, le permitió una estabilidad laboral?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 1          | 1,3        | 1,3               | 1,3                  |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 5          | 6,3        | 6,3               | 7,5                  |
|        | INDECISO           | 3          | 3,8        | 3,8               | 11,3                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 31         | 38,8       | 38,8              | 50,0                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 40         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

**GRÁFICO N°2**


**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE

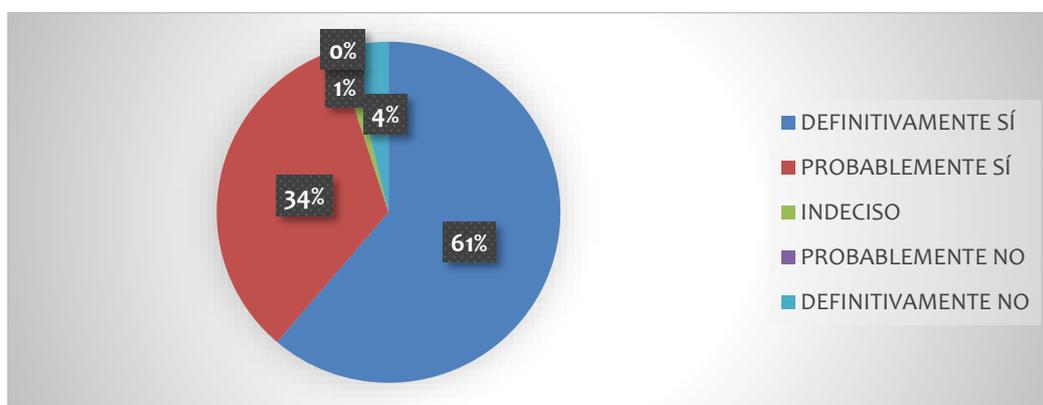
**DESCRIPCIÓN:**

En atención a los datos recopilados, se aprecia que el 1 % de la población considera que definitivamente que el constante cambio de puesto al que fue sujeto le permitió una estabilidad laboral, el 6% de los encuestados cree que probablemente el constante cambio de puesto coadyuvó a una estabilidad laboral, un 4% de los encuestados se encuentra indeciso respecto a este tema, mientras que el 39% de la población considera que probablemente el permanente cambio de puesto que vivió no admitió una estabilidad en su trabajo, y el 50% de la población considera que definitivamente el constante cambio de puesto al que fue sujeto no le permitió una estabilidad laboral.

**Tabla N°03 ¿Cree usted que el cambio de puesto le redujo a una categoría profesional que no es acorde a su oficio?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 49         | 61,3       | 61,3              | 61,3                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 27         | 33,8       | 33,8              | 95,0                 |
|        | INDECISO           | 1          | 1,3        | 1,3               | 96,3                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 3          | 3,8        | 3,8               | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### GRÁFICO N°3



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE

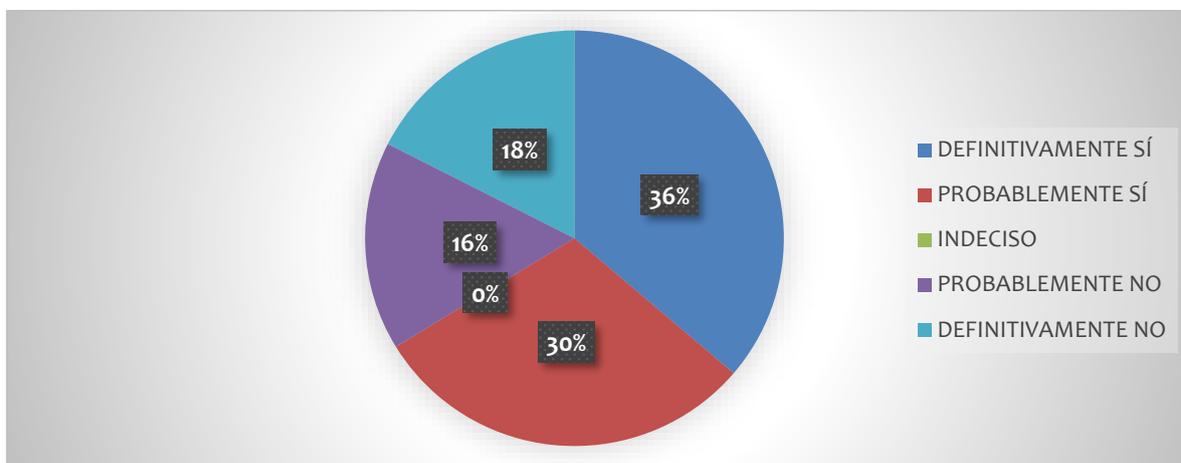
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo a los datos recopilados, se puede apreciar que el 61 % de la población consideró que definitivamente el cambio de puesto le redujo a una categoría profesional que no es acorde a su oficio, el 34% de los encuestados opinó que probablemente el cambio de puesto le redujo a una categoría que no concuerda con su oficio, mientras que 1% de los encuestados se encontró indeciso ante la pregunta; de otro modo, no hubo personas que consideraron que el cambio de puesto no le redujo a una categoría profesional que no es acorde a su oficio, siendo un porcentaje del 0%; y por último, el 4% de la población consideró que definitivamente la variación de puesto no le redujo a una categoría que no es acorde a su oficio.

**Tabla N°04 ¿Las actividades que realizaba en el puesto de trabajo en el que se desempeñaba antes de ser cambiado, eran satisfactorias?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 29         | 36,3       | 36,3              | 36,3                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 24         | 30,0       | 30,0              | 66,3                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 13         | 16,3       | 16,3              | 82,5                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 14         | 17,5       | 17,5              | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

**GRÁFICO N°4**



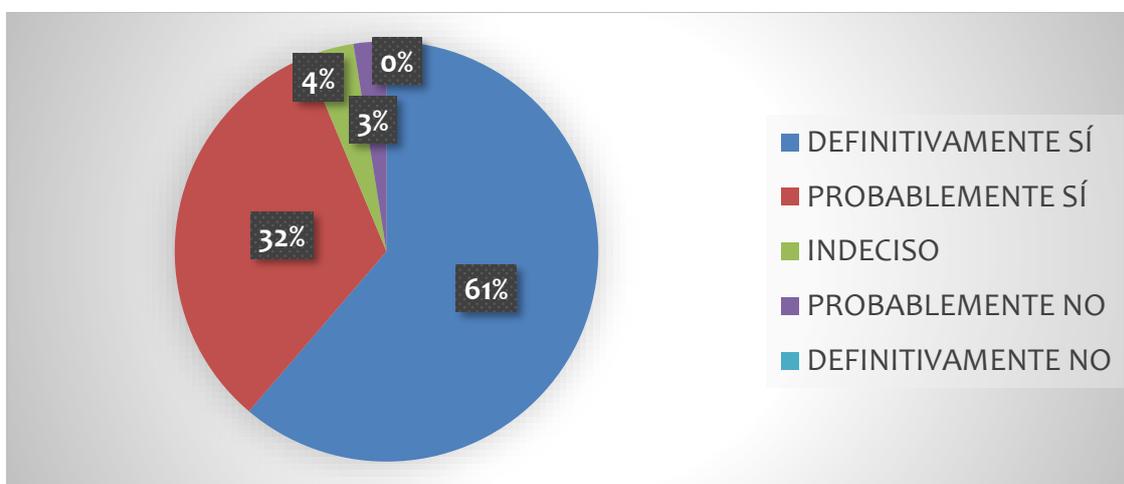
**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE

### DESCRIPCIÓN:

En atención a la información recopilada, se aprecia que el 36 % de la población consideró que definitivamente las actividades que realizaba en el puesto de trabajo en el que se desempeñaba antes de ser cambiado eran satisfactorias, el 30% de los encuestados opinó que probablemente las actividades que realizaba en el puesto de trabajo en el que se desempeñaba antes de ser cambiado eran satisfactorias, y el 18% de la población consideró que definitivamente las actividades que efectuaba en el lugar de trabajo en el que se desempeñaba no eran satisfactorias.

**Tabla N°05 ¿Cree usted que fue brusco el cambio de puesto?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 49         | 61,3       | 61,3              | 61,3                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 26         | 32,5       | 32,5              | 93,8                 |
|        | INDECISO           | 3          | 3,8        | 3,8               | 97,5                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 2          | 2,5        | 2,5               | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

**GRÁFICO N°5**


**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE.

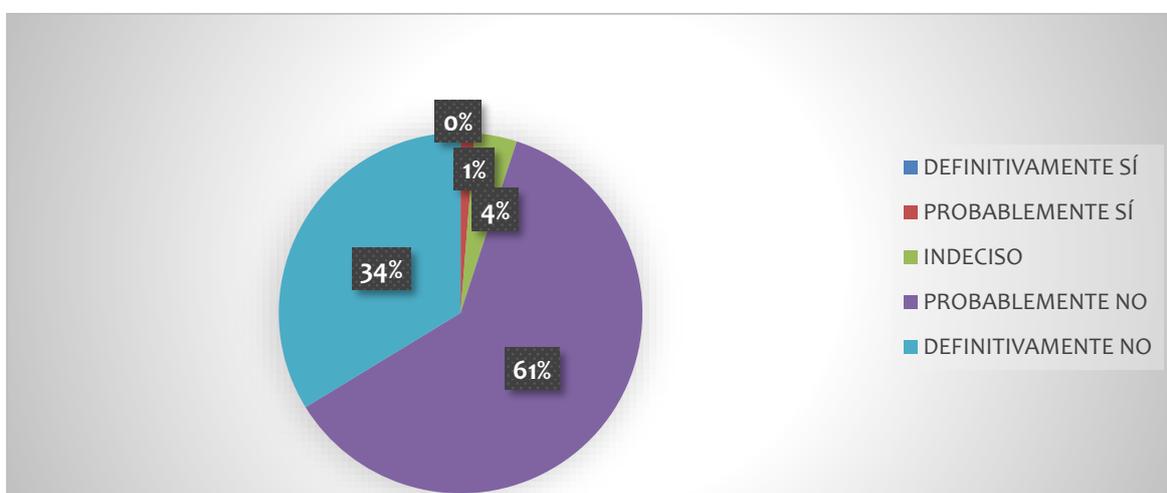
**DESCRIPCIÓN:**

En atención a los datos recopilados, se aprecia que el 61 % de la población consideró que definitivamente sí fue brusco el cambio de puesto que realizó la parte empleadora con el trabajador, el 32% de la población consideró que probablemente sí fue brusco el cambio de puesto que se le hizo al trabajador, 4% de la población se encuentra indecisa a esta pregunta planteada; y por último, el 3% de la población pensó que definitivamente no fue brusco el cambio de puesto que realizó el empleador.

**Tabla N° 06 ¿Las actividades que realizaba posterior al cambio de puesto, aportaban al crecimiento de la empresa?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | PROBABLEMENTE SI   | 1          | 1,3        | 1,3               | 1,3                  |
|        | INDECISO           | 3          | 3,8        | 3,8               | 5,0                  |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 49         | 61,3       | 61,3              | 66,3                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 27         | 33,8       | 33,8              | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### GRÁFICO N°6



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE.

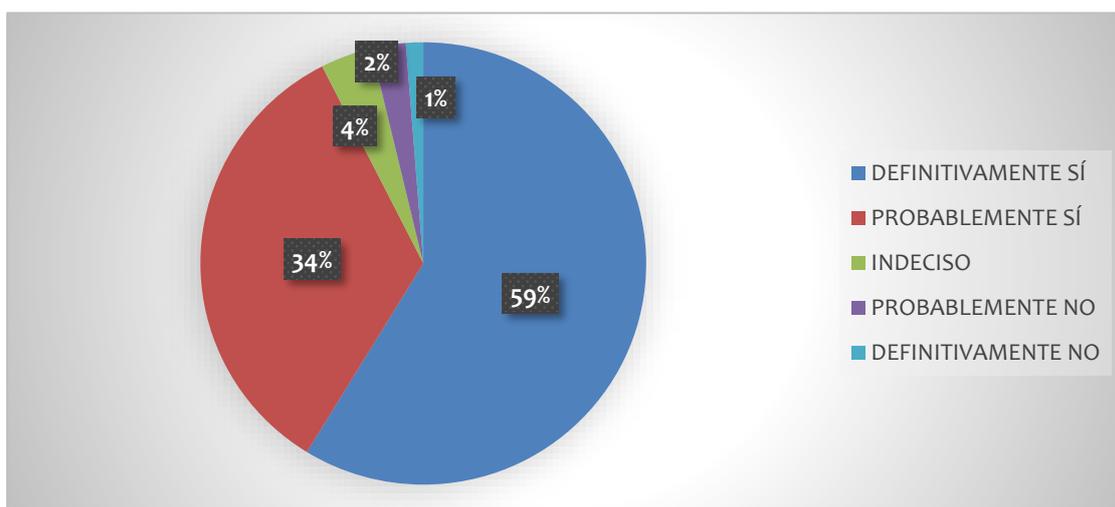
### **DESCRIPCIÓN:**

En atención a los datos recopilados, se aprecia que el 1 % de la población consideró que probablemente las actividades que realizaba, posterior al cambio de puesto, aportaban al crecimiento de la empresa; el 4% de la población se mostró indeciso al respecto, mientras que el 61% de la población consideró que probablemente las actividades que efectuaba luego de ser cambiado de puesto no aportaban al crecimiento de la empresa; así mismo, el 34% de la población señaló que definitivamente las actividades que realizaba después del cambio de puesto, no aportaban al desarrollo de la empresa.

**Tabla N° 07 ¿Considera usted que el derecho a la dignidad como trabajador es importante en su centro de trabajo?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 47         | 58,8       | 58,8              | 58,8                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 27         | 33,8       | 33,8              | 92,5                 |
|        | INDECISO           | 3          | 3,8        | 3,8               | 96,3                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 2          | 2,5        | 2,5               | 98,8                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 1          | 1,3        | 1,3               | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### GRÁFICO N°7



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE.

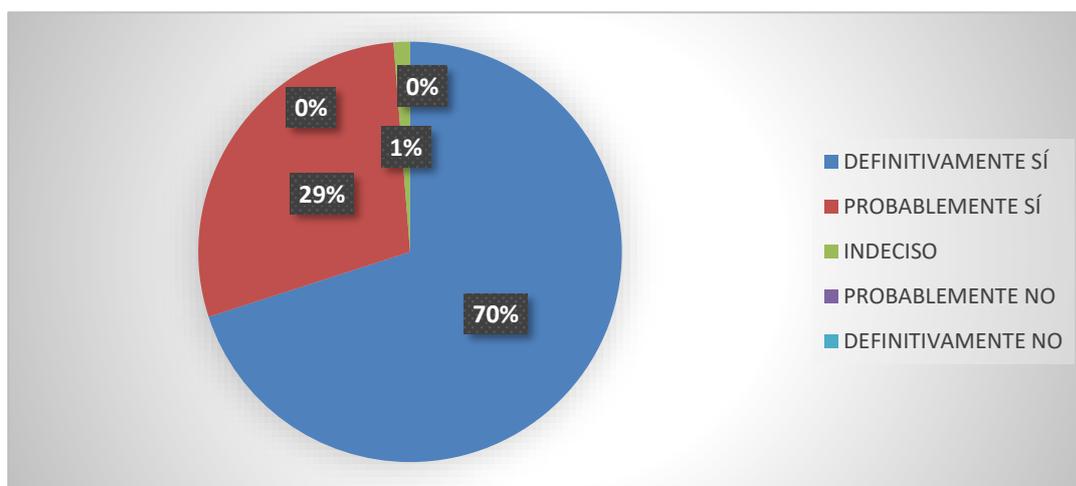
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con la información recopilada, se apreció que el 59 % de la población consideró que definitivamente el derecho a la dignidad como trabajador sí es importante en su centro de trabajo, el 34% de la población señaló que probablemente el derecho a la dignidad como trabajador sí es importante en su centro de labores, un 4% de los encuestados se encuentra indeciso al respecto, mientras que el 2% afirmó que probablemente la dignidad no es importante en su centro de trabajo; y por último, el 1% de la población consideró que definitivamente el derecho a la dignidad no es importante en su trabajo.

**Tabla N° 08 ¿Opina usted que su derecho a la dignidad debe prevalecer ante toda facultad de su empleador?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 56         | 70,0       | 70,0              | 70,0                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 23         | 28,7       | 28,7              | 98,8                 |
|        | INDECISO           | 1          | 1,3        | 1,3               | 100,0                |
| Total  |                    | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### **GRÁFICO N°8**



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE.

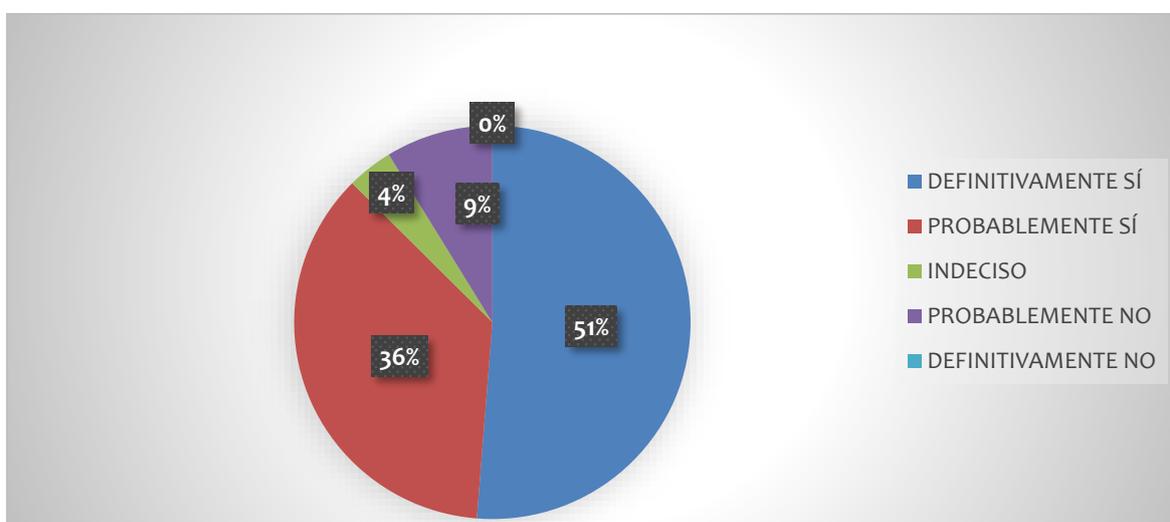
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recopilados, se aprecia que el 70% de la población consideró que definitivamente derecho a la dignidad sí debe prevalecer ante toda facultad de su empleador, el 29% de los encuestados señaló que probablemente derecho a la dignidad sí debe prevalecer ante toda facultad de su empleador, un 1% de los encuestados quedó indeciso respecto a este tema, mientras que el 0% de la población opinó que probablemente la dignidad no debe predominar ante toda soberanía de su empleador, y el 0% de la población consideró que definitivamente derecho a la dignidad no debe prevalecer ante todo mando de su patrón.

**Tabla N° 09 ¿Cree usted que las actividades que realizaba una vez cambiado de puesto, constituirían una vulneración a su dignidad?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 41         | 51,2       | 51,2              | 51,2                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 29         | 36,3       | 36,3              | 87,5                 |
|        | INDECISO           | 3          | 3,8        | 3,8               | 91,3                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 7          | 8,8        | 8,8               | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### GRÁFICO N°9



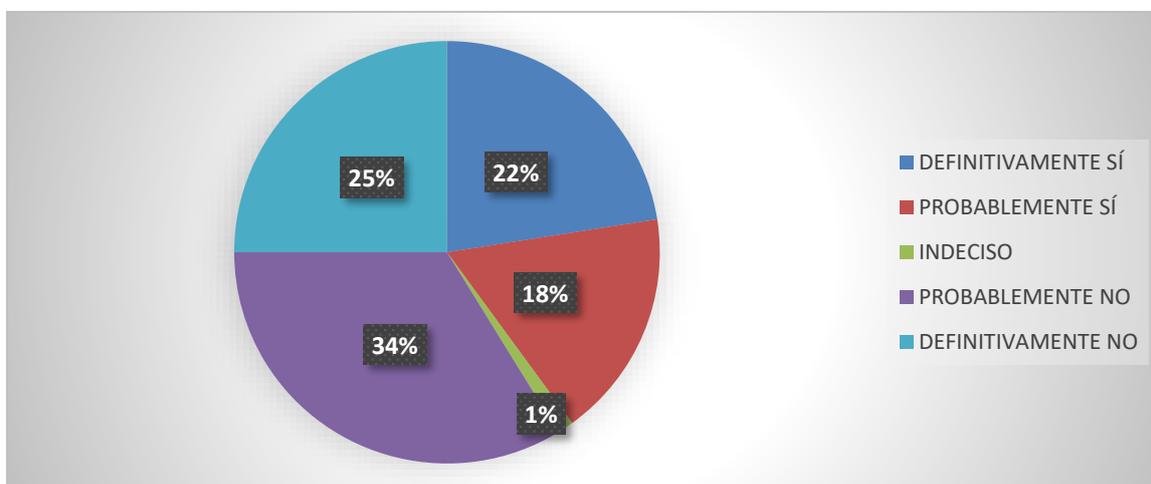
**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE.

### **DESCRIPCIÓN:**

En atención a los datos recopilados, se aprecia que el 51 % de la población señaló que definitivamente las actividades que realizaba una vez cambiado de puesto sí formaban una vulneración a su dignidad, el 36% de los encuestados afirmó que probablemente las labores que efectuaba una vez cambiado de puesto sí constituirían una vulneración a su dignidad, un 4% de los encuestados se encuentra indeciso respecto a esta interrogante, mientras que el 9% de la población cree que probablemente las actividades que ejecutaba una vez cambiado de puesto no constituirían una vulneración a su dignidad, y el 0% de la población consideró que definitivamente las actividades que realizaba una vez cambiado de puesto no constituirían una vulneración a su dignidad.

**Tabla N° 10 ¿Usted considera que, interponiendo una demanda laboral, restablecería su dignidad como trabajador?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 18         | 22,5       | 22,5              | 22,5                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 14         | 17,5       | 17,5              | 40,0                 |
|        | INDECISO           | 1          | 1,3        | 1,3               | 41,3                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 27         | 33,8       | 33,8              | 75,0                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 20         | 25,0       | 25,0              | 100,0                |
|        | Total              |            | 80         | 100,0             | 100,0                |

**GRÁFICO N°10**


**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú – SIDERPERÚ CHIMBOTE.

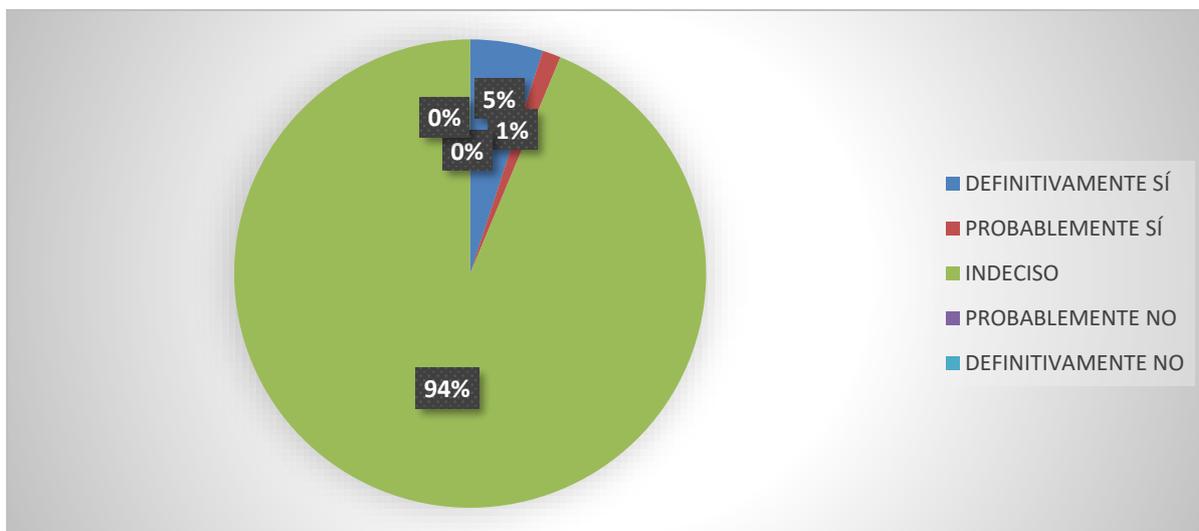
**DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 22% de la población ha considerado que definitivamente sí se restituiría su dignidad como trabajador interponiendo una demanda laboral, el 18% consideró que probablemente sí podría recuperar su dignidad como trabajador interponiendo dicha demanda, el 1% entiende esa pregunta como indeciso; sin embargo, el 34% consideró que probablemente no podría restablecer su dignidad como trabajador al interponer la demanda, y el 25% optó que definitivamente no podría proceder de ese modo.

**Tabla N°11 ¿Piensa usted que su empleador actuó con intención de generarle un perjuicio al trasladarlo al trabajar a otra ciudad?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 4          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 1          | 1,3        | 1,3               | 6,3                  |
|        | INDECISO           | 75         | 93,8       | 93,8              | 100,0                |
| Total  |                    | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### GRÁFICO N°11



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú-SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

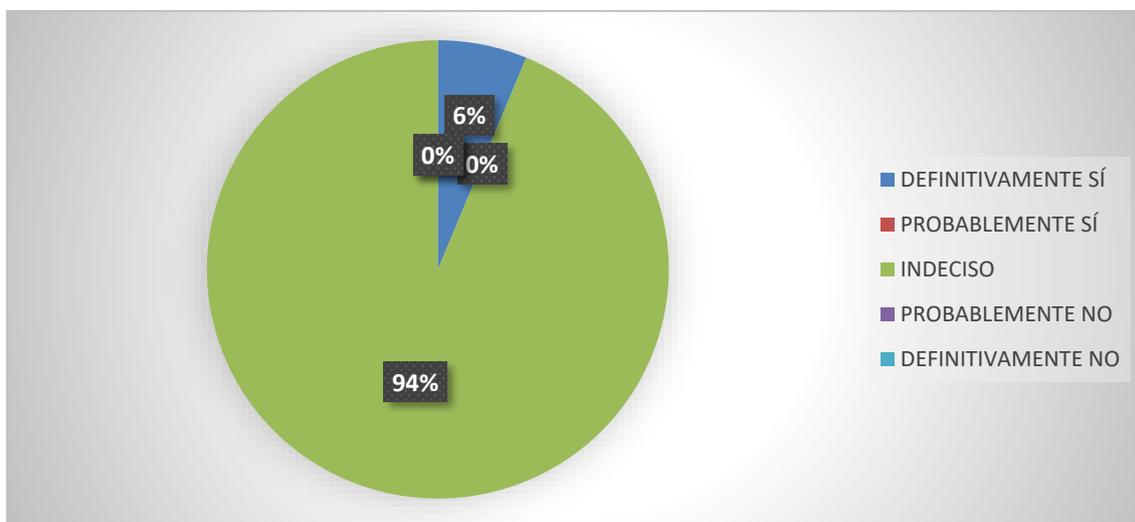
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 5% de la población ha considerado que la empresa donde venía laborando definitivamente sí actuó con la deliberada intención de generar perjuicio al trasladarlo a trabajar a otra ciudad, el 1% ha considerado que probablemente sí genere un perjuicio el actuar del empleador al trasladarlo a otra ciudad, el 0% consideró que probablemente no sea la intención del empleador perjudicarlo al trabajador al trasladarlo a trabajar a otra ciudad, de igual manera el 0% consideró que definitivamente no sea de ese modo; sin embargo, el 94% consideró indecisa esta opción.

**Tabla N°12 ¿Considera usted que es igual trabajar en una ciudad diferente a la que inicialmente trabajó?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 5          | 6,3        | 6,3               | 6,3                  |
|        | INDECISO           | 75         | 93,8       | 93,8              | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### GRÁFICO N°12



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú-SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

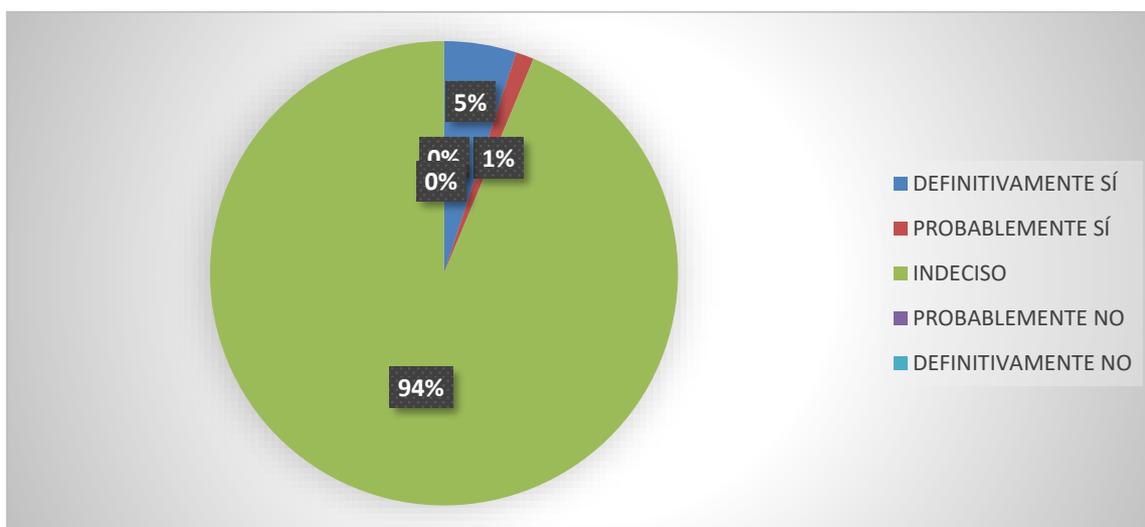
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 6% de la población ha considerado que definitivamente sí es igual trabajar en una ciudad diferente a la que inicialmente trabajó, el 0% opinó que probablemente sí es igual trabajar en diferente ciudad que en donde venía trabajando, de igual manera el 0% consideró que probablemente no es igual trabajar en otra ciudad que en la que venía laborando; así también, el 0% consideró que definitivamente no es igual trabajar en una ciudad y que posteriormente trabaje en otra; sin embargo, el 94% optó esta pregunta como indecisa.

**Tabla N°13 ¿Cree usted que el empleador tuvo la intención de despedirlo indirectamente al enviarlo a trabajar a otra ciudad diferente?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 4          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 1          | 1,3        | 1,3               | 6,3                  |
|        | INDECISO           | 75         | 93,8       | 93,8              | 100,0                |
| Total  |                    | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

### GRÁFICO N°13



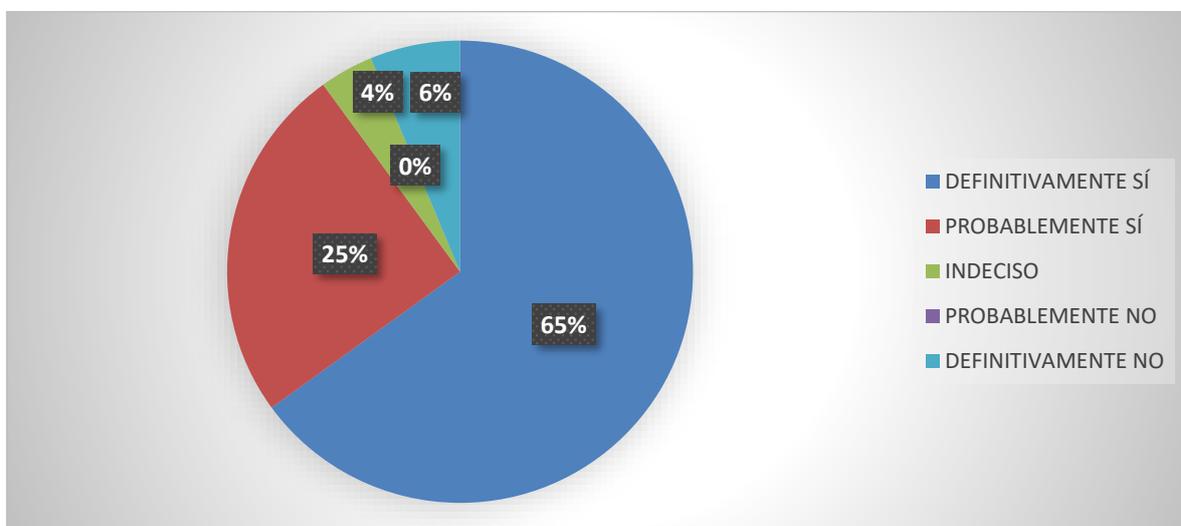
**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú-SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 5% de la población ha considerado que definitivamente sí tuvo el empleador la intención de despedirlo en forma indirecta al decidir que el trabajador labore en una ciudad diferente, el 1% ha considerado que probablemente sí a lo anteriormente mencionado; sin embargo, el 94% ha considerado por indeciso; a diferencia de otros trabajadores, quienes consideraron que probablemente y definitivamente no al optar que no hubo intención de la parte empleadora de despedirlo indirectamente al enviarlo a laborar a una ciudad diferente.

**Tabla N°14 ¿Está de acuerdo con que la ley no permita actos de hostilidad por parte del empleador?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 52         | 65,0       | 65,0              | 65,0                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 20         | 25,0       | 25,0              | 90,0                 |
|        | INDECISO           | 3          | 3,8        | 3,8               | 93,8                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 5          | 6,3        | 6,3               | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

**GRÁFICO N°14**


**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú- SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

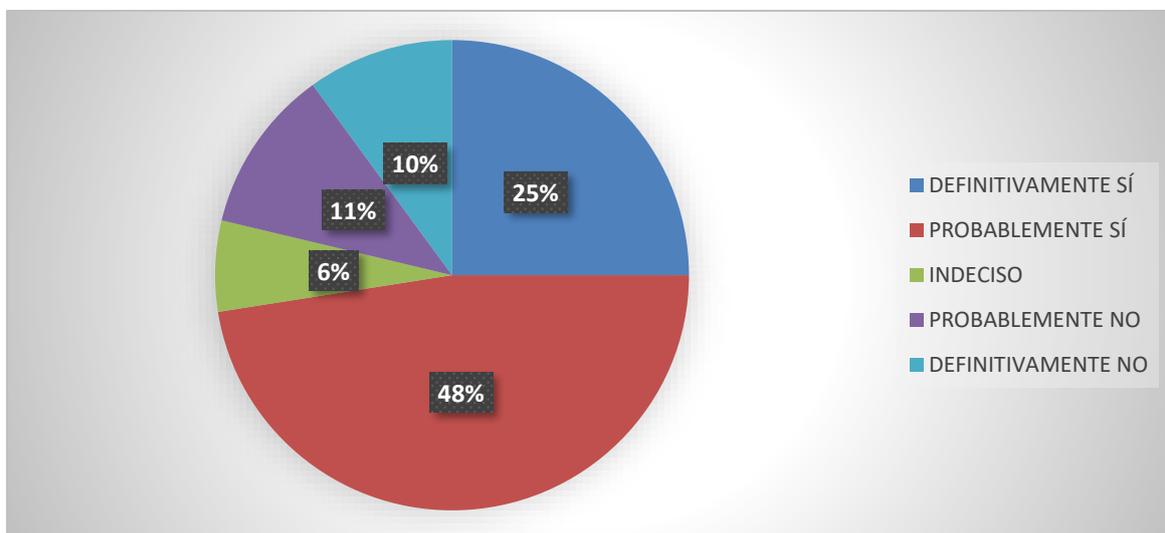
### DESCRIPCIÓN:

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 65% de la población ha considerado que definitivamente sí está de acuerdo con que la ley no permita actos de hostilidad por parte del empleador, el 25% consideró que probablemente sí está de acuerdo con que exista una ley que regule lo anteriormente mencionado, el 4% consideró que esta opción como indecisa, el 0% optó que probablemente no está de acuerdo con que la ley no permita actos de hostilidad por parte de la parte empleadora; y por último, el 6% consideró que definitivamente no está de acuerdo que la ley no permita actos de hostilidad por parte del empleador.

**Tabla N°15 ¿Tiene conocimiento de que la ley otorga facultades al empleador para que pueda realizar modificaciones con respecto a los horarios, forma y modo en el ámbito en que realizaba sus actividades?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 20         | 25,0       | 25,0              | 25,0                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 38         | 47,5       | 47,5              | 72,5                 |
|        | INDECISO           | 5          | 6,3        | 6,3               | 78,8                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 9          | 11,3       | 11,3              | 90,0                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 8          | 10,0       | 10,0              | 100,0                |
|        | Total              |            | 80         | 100,0             | 100,0                |

### **GRÁFICO N°15**



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú- SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

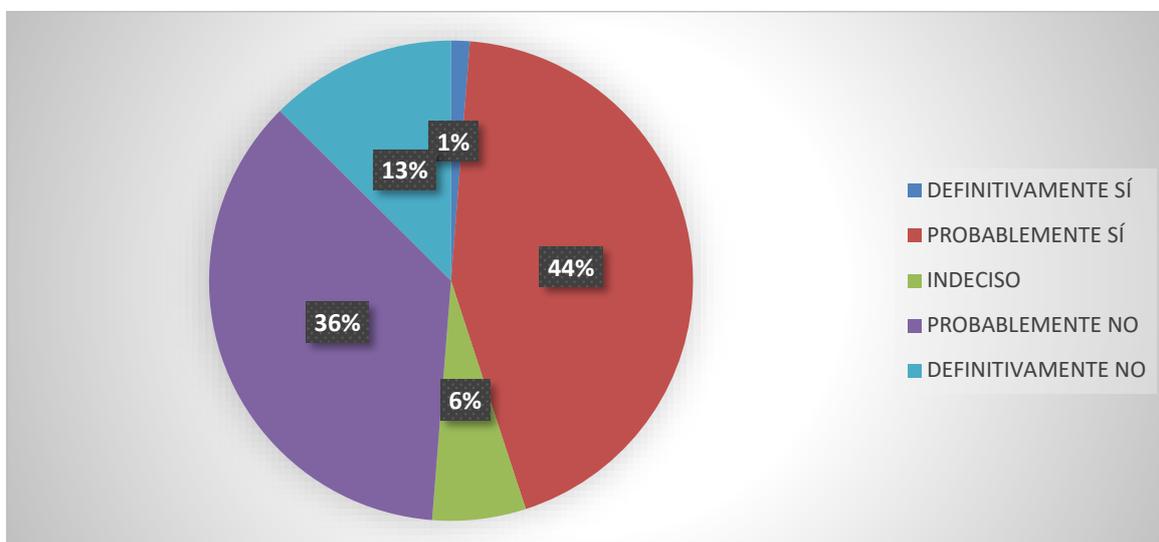
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 25% de la población considera que definitivamente sí tiene conocimiento que la ley otorga facultades al empleador para que pueda realizar modificaciones con respecto a los horarios, forma y modo en el ámbito en que realizaba sus actividades, el 48% considera que probablemente sí tiene dicho conocimiento; sin embargo, el 6% ha considerado por indeciso, el 11% considera que probablemente no tienen conocimiento que la ley otorga poder de control al empleador a fin de realizar ciertas modificaciones en la prestación de servicios, y por último, el 10% definitivamente no tiene conocimiento de lo mencionado.

**Tabla N°16 ¿Usted cree que la facultad del empleador de introducir cambios en la empresa genera mayor producción?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 1          | 1,3        | 1,3               | 1,3                  |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 35         | 43,8       | 43,8              | 45,0                 |
|        | INDECISO           | 5          | 6,3        | 6,3               | 51,2                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 29         | 36,3       | 36,3              | 87,5                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 10         | 12,5       | 12,5              | 100,0                |
|        | Total              |            | 80         | 100,0             | 100,0                |

### GRÁFICO N°16



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú-SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

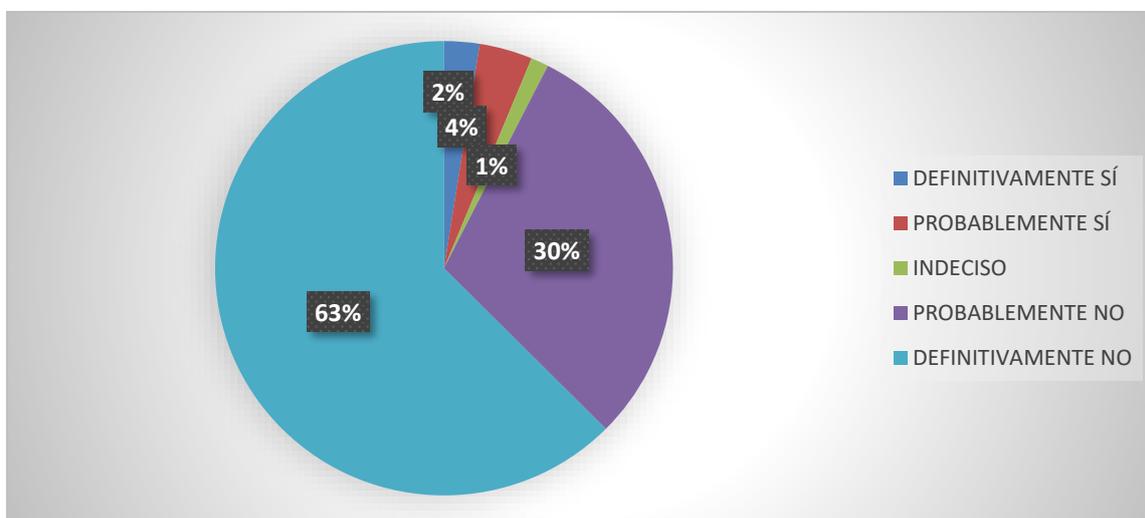
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 1% de la población ha considerado que definitivamente sí cree que la facultad del empleador de introducir cambios en la empresa genera una mayor producción, el 44% consideró que probablemente sí genere una mayor producción en la empresa al introducir cambios por parte del empleador, el 6% opinó por indeciso, el 36% optó que probablemente no cree que la facultad del empleador de introducir cambios en la empresa genere mayor producción; y por último, el 13% consideró que definitivamente no genera mayor producción la introducción de cambios por la facultad que goza el empleador.

**Tabla N°17 ¿Considera usted que las medidas adoptadas por el empleador en cuanto al cambio de lugar en la empresa son razonables?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 2          | 2,5        | 2,5               | 2,5                  |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 3          | 3,8        | 3,8               | 6,3                  |
|        | INDECISO           | 1          | 1,3        | 1,3               | 7,5                  |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 24         | 30,0       | 30,0              | 37,5                 |
|        | DEFINITIVAMENTE NO | 50         | 62,5       | 62,5              | 100,0                |
|        | Total              |            | 80         | 100,0             | 100,0                |

### GRÁFICO N°17



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú-SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

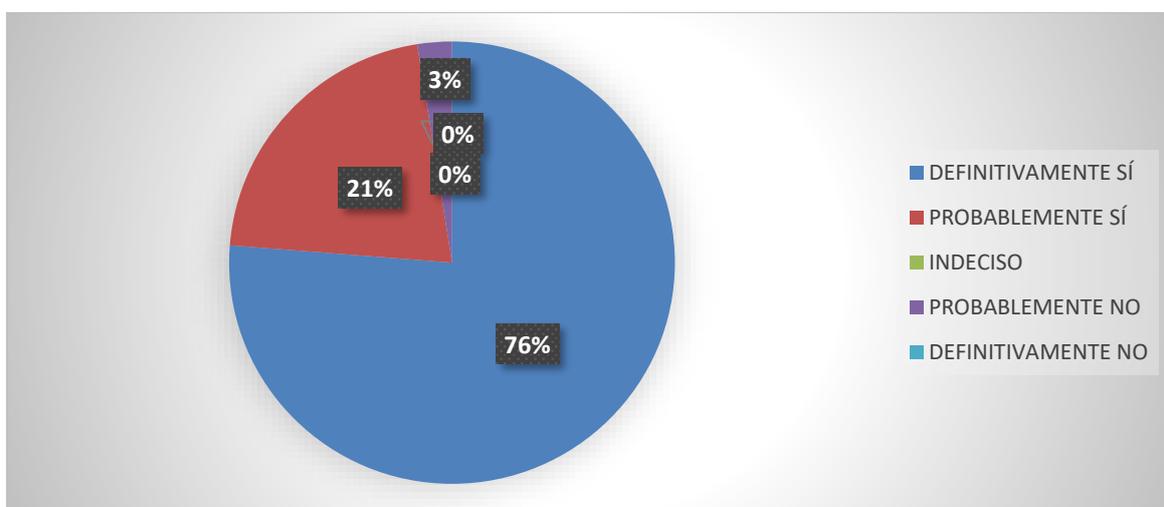
### **DESCRIPCIÓN:**

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 2% de la población ha considerado que definitivamente sí son razonables las medidas adoptadas por el empleador en cuanto al cambio de lugar en la empresa, el 4% consideró que probablemente sí sean razonables la decisión del empleador que haya decidido cambiarlo de lugar dentro de la empresa, el 1% de la población optó por indeciso; el 30% opinó que probablemente no sean razonables las medidas adoptadas por el empleador al decidir cambiarles de lugar de trabajo en la empresa, y el 63% consideró que las medidas adoptadas por la parte empleadora definitivamente no son razonables al cambiarles de lugar en la empresa.

**Tabla N°18 ¿Cree usted que el empleador abusa de sus facultades de dirección cuando realiza cambios de puesto?**

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | DEFINITIVAMENTE SÍ | 61         | 76,3       | 76,3              | 76,3                 |
|        | PROBABLEMENTE SI   | 17         | 21,3       | 21,3              | 97,5                 |
|        | PROBABLEMENTE NO   | 2          | 2,5        | 2,5               | 100,0                |
|        | Total              | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

**GRÁFICO N°18**



**FUENTE:** Encuesta realizada a 80 trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Planta Siderúrgica del Perú- SIDERPERÚ- CHIMBOTE.

## DESCRIPCIÓN

De acuerdo con los datos recolectados se puede interpretar que el 76% de la población ha considerado que definitivamente sí abusa el empleador de sus facultades de dirección cuando realiza los cambios de puestos, el 21% opinó que probablemente sí abusa el empleador con la facultad de dirección al realizar los cambios de puesto; sin embargo el 0% optó por indeciso, a diferencia del 3% de la población quienes consideraron que probablemente no existió un abuso del empleador al realizar cambios de puesto debido a la facultad de dirección que posee.

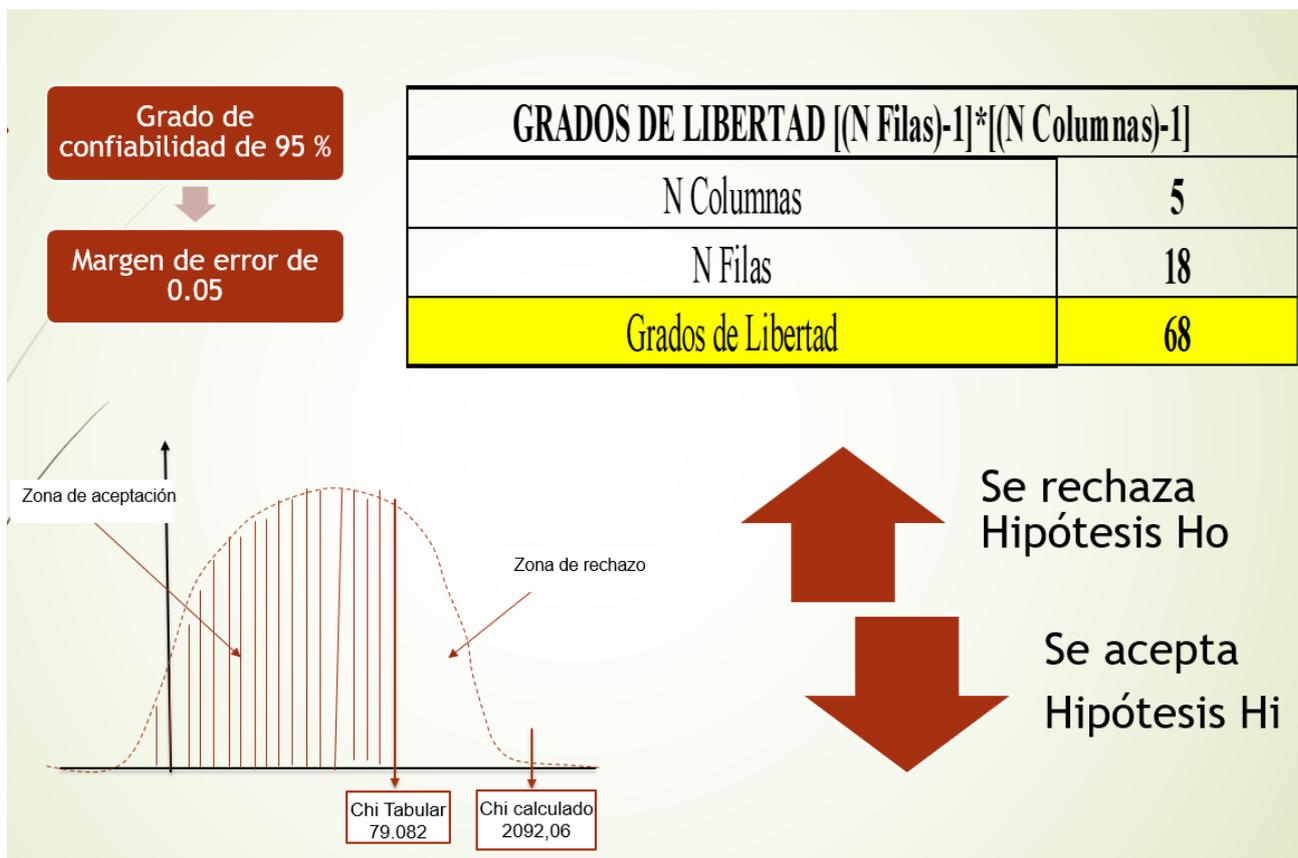
**CHI CUADRADO**

**TABLA DE FRECUENCIA OBSERVADA**

| <b>DIMENSIONES</b>  | <b>INDICADORES</b>             | <b>PREGUNTAS</b> | <b>DEFINITIVAMENTE<br/>SÍ</b> | <b>PROBABLEMENTE<br/>SÍ</b> | <b>INDECISO</b> | <b>PROBABLEMENTE<br/>NO</b> | <b>DEFINITIVAMENTE<br/>NO</b> | <b>SUB<br/>TOTAL</b> |
|---|--------------------------------|------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| REDUCCIÓN DE CATEGORÍA  | CAMBIO DE PUESTO               | P1               | 42                            | 23                          | 4               | 5                           | 6                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P2               | 1                             | 5                           | 3               | 31                          | 40                            | <b>80</b>            |
|   |                                | P3               | 49                            | 27                          | 1               | 0                           | 3                             | <b>80</b>            |
|   | ESTATUS PROFESIONAL            | P4               | 29                            | 24                          | 0               | 13                          | 14                            | <b>80</b>            |
|   |                                | P5               | 49                            | 26                          | 3               | 2                           | 0                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P6               | 0                             | 1                           | 3               | 49                          | 27                            | <b>80</b>            |
|   | DIGNIDAD DEL TRABAJADOR        | P7               | 47                            | 27                          | 3               | 2                           | 1                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P8               | 56                            | 23                          | 1               | 0                           | 0                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P9               | 41                            | 29                          | 3               | 7                           | 0                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P10              | 18                            | 14                          | 1               | 27                          | 20                            | <b>80</b>            |
| TRASLADO A LUGAR DISTINTO DE AQUEL EN EL QUE PRESTE HABITUALMENTE SERVICIOS | CAMBIO GEOGRÁFICO              | P11              | 4                             | 1                           | 75              | 0                           | 0                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P12              | 5                             | 0                           | 75              | 0                           | 0                             | <b>80</b>            |
|   | ÁNIMO DE OCASIONARLE PERJUICIO | P13              | 4                             | 1                           | 75              | 0                           | 0                             | <b>80</b>            |
| LÍMITES DEL IUS VARIANDI  | PODER DE DIRECCIÓN             | P14              | 52                            | 20                          | 3               | 0                           | 5                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P15              | 20                            | 38                          | 5               | 9                           | 8                             | <b>80</b>            |
|   |                                | P16              | 1                             | 35                          | 5               | 29                          | 10                            | <b>80</b>            |
|   |                                | P17              | 2                             | 3                           | 1               | 24                          | 50                            | <b>80</b>            |
|   | ABUSO DEL IUS VARIANDI         | P18              | 61                            | 17                          | 0               | 2                           | 0                             | <b>80</b>            |
| <b>SUB TOTAL</b>  |                                |                  | <b>481</b>                    | <b>314</b>                  | <b>261</b>      | <b>200</b>                  | <b>184</b>                    | <b>1440</b>          |

| <b>CÁLCULO DE FRECUENCIAS ESPERADAS</b> |                               |                             |                 |                             |                               |
|---|-------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------------------|
| <b>N</b>                                | <b>DEFINITIVAMENTE<br/>SÍ</b> | <b>PROBABLEMENTE<br/>SÍ</b> | <b>INDECISO</b> | <b>PROBABLEMENTE<br/>NO</b> | <b>DEFINITIVAMENTE<br/>NO</b> |
| <b>1</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>2</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>3</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>4</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>5</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>6</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>7</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>8</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>9</b>                                | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>10</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>11</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>12</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>13</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>14</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>15</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>16</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>17</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |
| <b>18</b>                               | 26.72                         | 17.44                       | 14.50           | 11.11                       | 10.22                         |

| CÁLCULO DE $X^2 = \sum (f_o - f_t)^2 / f_t$ |                       |                     |          |                     |                       |                |
|---|-----------------------|---------------------|----------|---------------------|-----------------------|----------------|
| N   | DEFINITIVAMENTE<br>SÍ | PROBABLEMENTE<br>SÍ | INDECISO | PROBABLEMENTE<br>NO | DEFINITIVAMENTE<br>NO | SUMATORIA      |
| 1   | 8.73                  | 1.77                | 7.60     | 3.36                | 1.74                  | 23.21          |
| 2   | 24.76                 | 8.88                | 9.12     | 35.60               | 86.74                 | 165.10         |
| 3   | 18.57                 | 5.23                | 12.57    | 11.11               | 5.10                  | 52.59          |
| 4   | 0.19                  | 2.46                | 14.50    | 0.32                | 1.40                  | 18.87          |
| 5   | 18.57                 | 4.20                | 9.12     | 7.47                | 10.22                 | 49.58          |
| 6   | 26.72                 | 15.50               | 9.12     | 129.20              | 27.54                 | 208.08         |
| 7   | 15.39                 | 5.23                | 9.12     | 7.47                | 8.32                  | 45.53          |
| 8   | 32.08                 | 1.77                | 12.57    | 11.11               | 10.22                 | 67.75          |
| 9   | 7.63                  | 7.65                | 9.12     | 1.52                | 10.22                 | 36.15          |
| 10  | 2.85                  | 0.68                | 12.57    | 22.72               | 9.35                  | 48.17          |
| 11  | 19.32                 | 15.50               | 252.43   | 11.11               | 10.22                 | 308.59         |
| 12  | 17.66                 | 17.44               | 252.43   | 11.11               | 10.22                 | 308.87         |
| 13  | 19.32                 | 15.50               | 252.43   | 11.11               | 10.22                 | 308.59         |
| 14  | 23.91                 | 0.37                | 9.12     | 11.11               | 2.67                  | 47.19          |
| 15  | 1.69                  | 24.22               | 6.22     | 0.40                | 0.48                  | 33.02          |
| 16  | 24.76                 | 17.67               | 6.22     | 28.80               | 0.00                  | 77.46          |
| 17  | 22.87                 | 11.96               | 12.57    | 14.95               | 154.79                | 217.14         |
| 18  | 43.97                 | 0.01                | 14.50    | 7.47                | 10.22                 | 76.17          |
| <b>SUMATORIA</b>                            | 329.00                | 156.06              | 911.34   | 325.96              | 369.70                | <b>2092.06</b> |



### TOMA DE DECISIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, la toma de decisiones se orientó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis positiva, indicando que sí ha habido un uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- a) En relación con nuestra primera dimensión “*Reducción de Categoría*” la cual encierra tres indicadores, siendo estos: cambio de puesto, estatus profesional y dignidad del trabajador. Pues arroja como resultados del 52% del total de la población quienes consideran que definitivamente sí debió el empleador cambiarle a un puesto de trabajo dentro de su misma categoría; asimismo, el 50% de los encuestados consideraron que definitivamente el constante cambio de puesto al que fue sujeto no le permitió una estabilidad laboral; tanto así que el 61% de la población consideró que definitivamente dicho cambio sí le redujo a una categoría profesional que no es acorde a su oficio; en la misma idea, con respecto a las actividades que realizaba el trabajador antes de ser cambiado, se tiene un 36% que dichas actividades definitivamente sí eran satisfactorias; es por ello que, el 61 % de la población consideró que definitivamente sí fue brusco el cambio de puesto que realizó la parte empleadora con el trabajador; otra pregunta que tiene relación con nuestra dimensión es acerca de las actividades que realizaba posterior al cambio, respondiendo el 61% de la población que probablemente no aportaban al crecimiento de la empresa; además, el 59% consideró que definitivamente el derecho a la dignidad como trabajador sí es importante en su centro de trabajo; asimismo, el 70% de la población consideró que definitivamente derecho a la dignidad sí debe prevalecer ante toda facultad de su empleador; el 51 % de la población señaló que definitivamente las actividades que realizaba una vez cambiado de puesto sí formaban una vulneración a su dignidad, considerando el 34% de la misma que, probablemente no podría volver a recuperar su dignidad como trabajador al interponer la demanda.

Estos resultados, tiene concordancia con la tesis de la autora Karla Velásquez Guzmán, en la tesis titulada “Ejercicio del Ius Variandi: Aplicación, límites y efectos”, realizado en Chile, lo cual concuerda con nuestra investigación; toda vez que, refiere que la categoría laboral o puesto de trabajo, precisa las actividades que debe realizar cada trabajador y que está acorde a la preparación y habilidades del mismo, y la categoría o estatus profesional más bien se refiere a las competencias y

destrezas del trabajador para una determinada actividad, especialidad u oficio, en base a la experiencia, capacitaciones, entre otros.

Otro estudio que fundamenta nuestra investigación es una tesis para obtener el grado de magister, elaborada por César Lengua Apolaya, a la que ha denominado “la reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho”, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la cual uno de los jurados fue el ilustre doctor Carlos Blancas Bustamante. Éste estudio se enfoca principalmente la movilidad funcional, en tanto el poder de dirección que asiste al empleado alcanza el cambio de los trabajadores de un puesto a otro, no obstante; esclarece que cuando actúa el empleador en uso de aquel poder sin observar los límites y procedimientos establecidos para el mismo, estamos ante la presencia de los actos hostiles, como el de la reducción inmotivada de la categoría; estos casos son impugnables por el trabajador, incluso otorgándole la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo, e interponer una demanda para reestablecer sus derechos e intereses transgredidos. Cuando habla de movilidad funcional indudablemente incluye la categoría profesional, que la expone como un estándar jurídico muy importante de identificar ya que es el que delimita las funciones a desempeñar en la empresa; finalmente ratifica la prohibición de afectarla, si no que los cambios de puesto que pudieran suceder debe ser a otros en los que las funciones sean semejantes a las que venían realizando y encontrarse dentro de la calificación profesional del trabajador.

En tal sentido, en el desarrollo del presente trabajo citamos al ilustre Blancas Bustamante, que indica que la reducción de categoría se produce cuando el empleador en atención al poder de dirección cambia al trabajador de puesto a otro que no se encuentra de acuerdo a su calificación o categoría profesional, aun cuando el monto de la remuneración sea el mismo.

Así también, Decreto Supremo 003-97-TR contempla en su artículo 30° a los actos de hostilidad, el mismo que en el “b” indica a la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; nuestro estudio se aboca a analizar específicamente la segunda parte de éste inciso, que nos habla de la Reducción de categoría, ello se materializa con el cambio de un puesto a otro que no se encuentra acorde a la

formación, capacidades y aptitudes profesionales del trabajador, con lo cual adquiere una posición o estatus en la empresa.

- b) Con respecto a nuestra segunda dimensión, hablamos de “*Traslado del trabajador a lugar geográficamente distinto de aquel en que preste habitualmente servicios*”, la cual encierra dos indicadores, siendo estos: cambio geográfico y ánimo de ocasionarle perjuicio; y que por medio de la encuesta aplicada, se exterioriza que el 5% de la población ha considerado que la empresa donde venía laborando definitivamente sí actuó con la deliberada intención de generar perjuicio al trasladarlo a trabajar a otra ciudad; sin embargo, la gran mayoría que equivale al 94% se mostró indecisa ante esta interrogante; de igual manera, el mismo porcentaje de la población estuvo indeciso al responder si es que es igual trabajar en una ciudad diferente a la que inicialmente trabajó; de la misma forma, el 94% de la población, es decir 75 trabajadores, han estimado como indeciso al responder que si el empleador tuvo la intención de despedirlo de manera indirecta al enviarlo a trabajar a una ciudad diferente.

Ello se debe a que, si bien, nuestra población al abarcar un total de 80 trabajadores de la empresa SIDER PERÚ, fueron 75 trabajadores los que han sufrido un acto de hostilidad que respecta a Reducción de Categoría, tal como se ha demostrado a través de los resultados, siendo 5 los trabajadores a quienes se les ha trasladado a trabajar a la ciudad de Chimbote cuando su puesto habitual siempre ha sido en la ciudad de Lima. Es por ello que al obtener los resultados, fueron estos 5 quienes marcaron que definitivamente sí ha existido intención por la parte empleadora de querer causarle perjuicio al mandarlo a trabajar a otra ciudad, manifestando también que no es igual trabajar en otra ciudad a la que inicialmente laboró; sin embargo, la diferencia marcó por indeciso, ya que no habían sido afectados con dicho traslado. No obstante, no significa que no habría un perjuicio por parte del empleador.

Estos resultados se relaciona con el trabajo realizado por los autores Camilo Gantiva Hidalgo y Catalina Santos Angarita Castro, en la tesis titulada “Investigación Jurisprudencial Constitucional en el área del Derecho Laboral Individual” realizada en Colombia, si bien su objetivo principal de esta tesis gira en relación al análisis de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional en

Colombia, no deja de abarcar referente al tema del Ius Variandi, pues esta figura es muy reconocida en muchos países, cada uno con diferente legislación, sin embargo, encierra la misma problemática. Tal es así que, para lograr su objetivo, se tuvo en cuenta los derechos fundamentales del trabajador, de tal modo que no haya desmejoras frente a éste, y con respecto al traslado del trabajador, se debe tener en cuenta que si se efectúa dicho traslado, se debe efectuar a un puesto equivalente al mismo donde venía laborando con anterioridad, es decir, en su misma categoría y en sus mismas funciones; no obstante, se debe tener en cuenta el entorno social del trabajador, de tal modo que no le cause perjuicios, ya que así lo establece la Corte de Colombia en reiteración de jurisprudencia T-1234 del mismo país.

Asimismo, la tesis realizada por Wilson David Iza Pila, con su tesis titulada “Terminación de la Relación Laboral por Visto Bueno concedido al Trabajador”, en Ecuador; pues algunos de sus capítulos desarrollados es el famoso Ius Variandi y el cambio de lugar del trabajador, como también el derecho de la estabilidad laboral, que son los que se aproximan con nuestro trabajo, mencionando que existen elementos que no pueden ser modificados por el Ius Variandi, siendo uno de ellos el lugar de trabajo que es un elemento esencial del contrato, y al alterarse esta modalidad esencial también generan de manera directa o indirecta un perjuicio tanto material como moral al trabajador; toda vez que el trabajador al ingresar a una empresa con la finalidad de prestar sus servicios tiene en cuenta una categoría, un lugar, una remuneración y un horario establecido; por lo tanto, para que pueda efectuar dicho cambio, tiene que ser por razones objetivas y negociar con el o los trabajadores de modo que den su consentimiento expreso, más nunca se podrá disponer de manera unilateral ya que se halla fuera del marco del Ius Variandi.

La autora Verónica Rosario Paccha Soto, de Ecuador en su tesis titulada “El Principio del Ius Variandi en los Contratos de Trabajo, también aduce lo anteriormente mencionado, indicando además que los traslados realizados por el empleador deben ser aceptados siempre y cuando hayan tenido en cuenta ciertas situaciones como: a) reconocerles un pago adicional de estadía, pasajes y alimentación, b) que no provoque perjuicios al trabajador, c) cuando no se le

permite doble sanción por su conducta, d) que el reconocimiento económico no afecta el patrimonio del trabajador.

Asimismo, la tesis titulada “El Ius Resistenciae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal”, realizado por el autor Manuel Gonzalo de Lama Laura, en la ciudad de Lima; sobre la posibilidad de resistirse a un traslado geográfico, cabe ello cuando la movilidad es fuera del centro de trabajo, pero para ser uso de la resistencia legítima debe configurarse un traslado geográficamente diferente donde radicaba con anterioridad, siendo así, la desobediencia no habría razón para ser sancionada, justificando que dicho actuar se debe que está afectando la estabilidad laboral.

En tal sentido, en el desarrollo del presente trabajo, el traslado del trabajador es una figura que es de mucha importancia en la relación laboral, ya que es una de las manifestaciones del poder de dirección, pero que no se configura por el hecho de que sea trasladado a un lugar distinto, sino que el empleador lo hace con el único propósito de ocasionarle perjuicio. Siendo así, como nos dice el jurista Toyama Miyagusuku, para que se configure el traslado del trabajador como un acto hostil, debe darse tanto el traslado físico del trabajador, como también la deliberada intención de ocasionarle perjuicio.

Como investigadoras, sabemos que hoy en día, el traslado de puesto que ejerce la parte empleadora en uso del poder de dirección, es uno de los problemas que trae como consecuencia complicaciones en la relación laboral, ello se debe a que en muchas ocasiones el empleador se aprovecha de la inexperiencia del trabajador consiguiendo que éste acepte dicho traslado. No obstante, es de suma importancia que ambas partes conozcan y reconozcan los límites de poder que tiene el empleador en el marco laboral, de modo tal que tengan en cuenta la esencia del contrato y las cláusulas establecidas, es decir, en este caso, el lugar de trabajo. Cuando se habla de ello, se debe entender que existe realmente un cambio geográfico distinto del donde se encontraba, ya sea cuando la distancia del nuevo puesto es mucho lejos del que venía trabajando, o mucho más aun sea de una ciudad a otra, causándoles perjuicio no solamente económico, sino también moral,

toda vez que influye en el ámbito familiar, social y personal, pero no se daría el caso si es que el traslado es dentro de la misma institución o se encuentre cerca a la empresa que venía laborando. Es así, que ante el desconocimiento de muchos de los trabajadores, aceptan cayendo en la “trampa” de su empleador, y que conforme a los resultados obtenidos se verificó la existencia de este acto hostil en los trabajadores de SIDER PERU.

Como investigadores estamos de acuerdo con que se regule estos actos ya que de lo contrario el empleador y podría usar arbitrariamente sus facultades, pues no habría limite o sanción ante tal suceso; sin embargo, hoy en día se sigue el empleador todavía comete abuso de su Ius Variandi, en tanto muchas veces esconde su verdadera intención de despedir a los trabajadores al no manifestarlo directamente o cumpliendo con el procedimiento correcto de despido, sino que valiéndose de su poder de dirección comete actos que hostilizan a los trabajadores no dejándoles otra alternativa que retirarse por su propia cuenta de la empresa. Cuando el trabajador se sienta hostilizado, no está en obligación de soportar el abuso, sino que en un primer momento puede enviar una carta notarial empleador para que éste rectifique su conducta, otorgándole un plazo de 6 días para hacerlo, de no ser cumplido tiene la posibilidad de seguir el procedimiento de interponer una demanda por “cese de actos de hostilidad”.

- c) En base a nuestra tercera dimensión “*Alcances del Ius Variandi*”, el cual abarca, por un lado, los alcances y por el otro el abuso del Ius Variandi, resulta de la opinión de la población que abarca nuestra investigación, que el 65% de los encuestados definitivamente sí están de acuerdo con que la ley no permita que los empleadores cometan actos hostiles frente a sus trabajadores; un 48% de los trabajadores, tienen conocimiento de que la ley otorga facultades al empleador para que pueda realizar modificaciones con respecto a los horarios, forma y modo en que los trabajadores prestan sus servicios; el 44% de los trabajadores cree que la facultad del empleador para introducir cambios en la empresa probablemente sí generan mayor producción, mientras que el 36% de los mismos han señalado que probablemente no es así; sin embargo, el 63% definitivamente rechaza que las medidas adoptadas para el cambio del que fueron sujetos, sean razonables; incluso

el 76 % de la población considera que se está cometiendo un abuso de las facultades de dirección cuando se realiza los cambios de puesto, si no que no se está ejerciendo en forma debida.

La presente investigación también se relaciona y corrobora con diversas tesis locales, nacionales e internacionales que pasaremos a mencionar a continuación:

Encontramos autores como Camilo Gantiva Hidalgo y Catalina Santos Angarita Castro, en la tesis titulada “Investigación Jurisprudencial Constitucional en el área del Derecho Laboral Individual” realizada en Colombia, por medio de la cual se concluye que son seis los límites del Ius Variandi que han sido reconocidos por la jurisprudencia (Gantiva & Santos, Investigación Jurisprudencial Constitucional en el ámbito del Derecho Laboral Individual, 2004). Esto difiere de nuestro estudio ya que solo encontramos dos límites; a su vez podemos afirmar según la teoría, según el doctor Toyama que existen dos límites, estos son los límites funcionales y conceptuales.

En ésta misma línea, encontramos a la investigación de Mario Alexander Gonzales Jolón designada con el siguiente nombre: “Análisis Jurídico del Despido Indirecto y el Derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que proceda”, nos encontramos ante un estudio Guatemalteco, donde se arrima principalmente la institución del despido en forma indirecta y la posibilidad que asiste al trabajador a demandar el pago de prestaciones laborales, cuando la responsabilidad de que concluya la relación laboral se atribuya al empleador. Profundiza sobre el Ius Variandi, a modo de facultad del empleador, que se encuentra una contingencia en las relaciones de trabajo, de quienes, gozando de un tipo de contrato, terminan realizando trabajos de distinta naturaleza. En esta misma línea, afirma que el trabajador siempre ha visto quebrantados sus derechos a manos del ejercicio del poder patronal, pues éste ejerce sus facultades en forma arbitraria e irrespetuosa de los derechos laborales.

Asimismo, encontramos la tesis titulada: “*El ejercicio del Ius Variandi: Aplicación, límites y efectos*”, realizada por Karla Velásquez Guzmán, realizada en el vecino

país de Chile, donde desprende un exhaustivo análisis de ésta institución, poniendo énfasis en la posibilidad de innumerables cambios a lo largo de la relación laboral, de lo cual tanto empleador como trabajador tienen conocimiento pues la ley la reconoce esta facultad; en razón a ello, la relación laboral puede variar, ya sea por la legislación, por mutuo acuerdo o por la modificación unilateral del empleador. En tal sentido, esta facultad del empleador se justifica en el poder organizativo de la empresa, en el deber de colaboración que vincula al trabajador, y en las demás necesidades que pudiera demandar la actividad empresarial. Además, ratifica debemos concebir a este poderío de manera restrictiva pues de lo contrario caeríamos en el error de aceptar un abuso en nuestro propio ordenamiento, o caer en una transformación arbitraria de los contratos de trabajo.

De igual modo, Valeria Marín Etérovic y Catalina Provoste Vargas en la tesis de nombre “El Menoscabo del Trabajador en el Ejercicios del Ius Variandi y Otros Temas Relacionados”, se enfocan en analizar el menoscabo que puede afectar a los trabajadores en el empleo del Ius Variandi, echan de ver; que no hay suficiente regulación respecto a éste último, por lo que los empleados son vulnerables a que se infrinja sus derechos en virtud de otras facultades; en efecto, esta facultad siempre debe observar ciertos límites y principios como la razonabilidad, es decir; el patrón debe proceder con un móvil o razón cual sea la medida que adopte, acotan que la razonabilidad es un límite que la norma prevé ante los ilimitados escenarios que pueden presentarse y que la ley no puede predecir. Nos dice también, que es al empleador que atañe el compromiso de conducir, organizar y ajustar las actividades de la empresa en pro de mejor desempeño posible de la empresa, por ello es que le asiste esta facultad pero reitera en que debe haber plena justificación para ejercitarla; finalmente aconsejan dar oídos a las opiniones consejos o incluso oposiciones del trabajador, ya que es concurrente el ánimo persecutorio o represalio y no necesariamente conveniente al fidedigno beneficio de la empresa.

En esta misma línea, Verónica del Rosario Paccha Soto ha elaborado la tesis titulada “El Principio del Ius Variandi en los Contratos de Trabajo”, esta tesis Ecuatoriana reitera que tanto empleador como trabajador tienen conocimiento de los límites y beneficios del Ius Variandi; en tal sentido concluye que, éste es un principio que no implica alteraciones sustanciales del contrato, pues no alcanza una

libre aplicación por el empleador, por lo que no constituye un riesgo, empero; debe sujetarse a justificadas necesidades de la empresa, y remitirse a lo que la ley instituye; dichas modificaciones alcanzan especialmente cuestiones no esenciales como el horario, el lugar y las funciones del trabajador y sobrepasar a la transformación de los contratos laborales sería un ejercicio abusivo e inadecuado notoriamente inaceptable.

En el ámbito nacional, encontramos a la tesis que se titula “El Ius Resistentiae frente al Deber de Obediencia. Una Visión Sustantiva y Procesal”, realizado por el autor Manuel Gonzalo De Lama Laura, en la ciudad de Lima; con la cual coincidimos, en tanto replica que el Ius Variandi debe obedecer a un tratamiento restringido, y sujeto a ciertos límites; pues cuando el ejercicio del poder de dirección deviene en arbitrario, el deber de obediencia que obliga a los trabajadores puede ser desacatado, siempre que se trate de disposiciones ilícitas o perjudiciales, ya que cada caso es diferente. Además; dice que cuando se realizan los cambios esenciales en las funciones y el lugar de trabajo, se incurre en los denominados actos de hostilidad, caso en el cual, los trabajadores pueden dar por terminado el vínculo laboral.

Igualmente tenemos a la tesis realizada por Jorge Luis Pacheco Castro a la cual titula "El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del Ius Variandi" realizada en Trujillo, la cual ampliamente nos habla del ejercicio del Ius Variandi en su capítulo cuarto, afirmando que éste faculta al empleador para dirigir, coordinar y fiscalizar, pues ello obedece a las necesidades de la empresa y encamina a una mayor producción, además lo ratifica como un poder unilateral pero limitado por los derechos del trabajador y por lo que la ley y la jurisprudencia instauren. En ese sentido, aclara que el poder o Ius Variandi no alcanza modificaciones sustanciales, es decir; no tiene un carácter permanente, como el que se ha suscitado en los trabajadores de la empresa Sider Perú al reducirles de categoría y un traslado a lugar de trabajo distinto ocasionando así, un uso abusivo del poder conferido por el ordenamiento.

No muy lejos, a nivel local, encontramos; la investigación de Luis Miguel Gamboa Rospigliosi, que en su tesis título “Los Derechos de los Trabajadores y las Consecuencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de Control

en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016”, realizada en el distrito de Nuevo Chimbote; desglosa sobre el poder del dirección del empleador, que; no se puede encubrir arbitrariedades que quebranten los derechos fundamentales del trabajador; de esta manera; resulta fraudulento regular injusticias, pues alentáramos al abuso de éste poder.

Por último, tenemos a la tesis titulada “El Abuso del Ius Variandi en la Ejecución de Horas extras de la Empresa Pesquera “Copeinca”- Sede Flota Chimbote- 2017”, elaborado por Angie Geerty Idrogo Valverde, en Nuevo Chimbote, que ampara nuestra investigación al demostró que existió abuso en el ejercicio de las facultades del patrón, por cuanto que según los resultados derivados de la aplicación de sus instrumento, arrojan que el uso arbitrario de su poder de dirección, al imponer la realización de horas extras de manera excesiva sobre sus trabajadores. A su vez, insiste en que la aplicación del Ius Variandi siempre debe obedecer a la razonabilidad y proporcionalidad.

Así mismo, en la doctrina encontramos al ilustre doctor Jorge Toyama Miyagusuku, quien aporta a la definición de esta figura, que el Ius Variandi no es un derecho absoluto que pueda adoptarse arbitrariamente, sino que debe ser proporcional y razonable, de modo que no devenga en una alteración sustancial del contrato laboral.). En la misma línea, existe otro jurista como el autor Ermida Uriarte Oscar, quien indica que las modificaciones a las condiciones de trabajo se basan en la objetividad, proporcionalidad, razonabilidad y previsibilidad, de modo tal, que no cause perjuicio a los trabajadores. De la misma manera, otro límite a tenerse en cuenta es con respecto a las modificaciones de condiciones que provienen del convenio colectivo, debido a la fuerza vinculante que posee.

Por su parte el Ius Variandi, en nuestro ordenamiento jurídico, encuentra sustento en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual prescribe que el empresario puede añadir cambios o variar turnos, días u horas de trabajo, como también de igual manera la forma y modo de prestación de los servicios, considerando ciertos parámetros como la razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo. Deben cumplirse tres aspectos importantes, esto es; existir una motivación de la medida adoptada por parte del empleador, dicha motivación debe que ser proporcional, adecuado y ser coherente, de manera que se relacione

directamente la causa y la modificación introducida. En este sentido, opinamos que el trabajador al encontrarse subordinado por el empleador, presta sus servicios bajo la dirección del mismo, el cual incluso puede sancionarlo disciplinariamente ante la infracción o incumplimiento de sus obligaciones; sin embargo cada caso es circunstancialmente diferente, y en el caso que hoy acogemos, el empleador ha cometido una reducción de categoría pues los trabajadores en su gran mayoría pasaron de ser “operador de fierro habilitado” al área de “mantenimiento”; también se ha realizado un traslado a lugar distinto del habitual con el ánimo de ocasionarle perjuicio, pues de la ciudad de Lima se les traslado a la sede Chimbote de la empresa SIDER – PERÚ., por lo tanto se ha excedido el alcance del Ius Variandi.

Nuestra apreciación como investigadores es, que podemos afirmar que el Ius Variandi es una realidad y que la forma en que se está ejerciendo, es inadecuada, pues, aunque la elasticidad que reviste las relaciones laborales exige la dirección del empleador y la colaboración de los trabajadores en aras del mejoramiento de la empresa, los cambios surgido a raíz del uso de éste, como en el cambio de puesto laboral a derivado en actos hostiles como la reducción de categoría, y el traslado a lugar distinto de aquel en que los trabajadores prestan servicios, con el ánimo de ocasionarle perjuicio, pues no ha existido razón o motivo suficiente que justifique la adopción de estas medidas aun cuando la remuneración sea la misma. El mal uso de este poder por parte del empleador, afecta no solo la armonía en las relaciones laborales sino también la dignidad del trabajador al no permitir que desempeñe las labores para las que fue instruido, en consecuencia, existe un acto de hostilidad manifiesto.

El Ius Variandi obedece a las necesidades de la empresa, por lo que la facultad del empleador se manifiesta desde la contratación; pues dispone el tipo de cargo para cada trabajador; también es quien organiza la empresa, determinando entonces las funciones a realizar por cada uno, y por supuesto, puede variar la forma en que realizan sus labores. Esta más que reiterado que esta premisa debe sujetarse a ciertos límites; sin embargo, y tal como se observa en el caso que anexamos a nuestro estudio, la razonabilidad y proporcionalidad han sido indiferentes, en tanto los cambios de puesto adolecen de justificación, constituyen variaciones esenciales, y han ocasionado perjuicio a los trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

### Conclusión General

- Se determinó que sí hubo abuso en el ejercicio del Ius Variandi en el cambio de puesto realizado a los trabajadores de la empresa SIDER PERÚ Chimbote en el año 2016, toda vez que este poder de dirección que faculta a la parte empleadora ha sido ejercido indebidamente, tal como se ha podido apreciar con la encuesta aplicada a los 80 trabajadores quienes han sido sometidos a este cambio. También se corrobora con lo que señala el Art. 9° del D.S 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, el empleador está facultado para introducir cambios o modificaciones referente a turnos, días u horas de trabajo, también la forma y modalidad en que prestaran labores, siempre que observe los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y que ello obedezca a las necesidades del centro de trabajo; lo cual no se ha respetado en este caso, perjudicando así a los trabajadores.

### Conclusiones Específicas

- Se determinó que sí se realizó una reducción inmotivada de la categoría en los trabajadores de SIDER PERÚ Chimbote en el año 2016, ello en merito a los resultados arrojados con la aplicación de la encuesta se pudo verificar que los trabajadores fueron cambiados de un puesto a otro que no corresponde a su categoría profesional, como también se verifica en el expediente que anexamos a modo de ejemplo en este estudio, en el cual se aprecia que un trabajador ha pasado del puesto de “Operador de fierro habilitado” al área de mantenimiento; por lo tanto, el empleador está cometiendo un acto de hostilidad, tal como lo regula el Art 30° del D.S 003-97-TR.
- Se determinó que sí se produjo un traslado a lugar distinto de aquel en el que prestaba habitualmente servicios, con el ánimo de ocasionarle perjuicio a los trabajadores de la empresa SIDER PERÚ Chimbote en el año 2016, ello se corrobora con los resultados obtenidos por medio de la encuesta aplicada a los 80 trabajadores quienes lo consideraron de este modo. Por lo tanto, al estar establecido este traslado, en el inciso “c” del Art 30° del D.S 003-97-TR (LPCL), podemos deducir que el accionar del empleador causa un acto hostil hacia el trabajador,

incitándolo a iniciar una demanda de cese de actos de hostilidad”; tal ha sido el caso de uno de los trabajadores que demandó el cese de hostilidad el cual recae en el expediente N° 3131 – 2016, tramitado ante la Corte Superior de Justicia del Santa.

- Se determinó que los alcances del Ius Variandi, según se corrobora con los datos bibliográficos, que las principales manifestaciones del poder de dirección son tanto la contratación, organización y modificación de la prestación, es decir; el empleador es el único facultado por la ley para realizar ciertos cambios en la prestación, sin embargo; el poder que se le otorga no es absoluto, toda vez que debe tener en cuenta que dichos cambios no le ocasionen perjuicio, de lo contrario el trabajador podrá hacer uso de su derecho resistencia argumentando que las medidas adoptadas por la parte empleadora son injustificadas y no van de acuerdo con la esencia del contrato, además; todo trabajador debe tener en cuenta que al suscribir el contrato aparte de los tres elementos básicos que son la remuneración, prestación personal de servicios y subordinación, debe determinarse también el lugar donde prestara sus servicios. En tal sentido, al aplicarse la encuesta los trabajadores confirmaron que realmente estaban siendo hostilizados, ya que el cambio que se realizó no era objetivo ni razonable.

## VI. RECOMENDACIONES

### Recomendaciones para el empleador

1. Recomendamos al empleador que evite abusar de su facultad como es el Ius Variandi, y que, si lo hace, se le sancione pecuniariamente o como una infracción a las normas socios laborales, de tal manera que se inicie el proceso disciplinario sancionador.
2. Recomendar a los empleadores, que brinde información a los trabajadores sobre sus derechos laborales mediante un proceso de inducción.
3. Se recomienda al empleador que todo cambio o variación en la relación laboral, la lleve a cabo teniendo en cuenta las limitaciones que prescribe el Ius Variandi, con ello se evitaría la propagación de futuros conflictos y con ello el ahorro de los costos.
4. Se recomienda al empleador que no utilice estos mecanismos con la finalidad de despedir al trabajador, hecho que causa daño emocional a este, es mejor que utilice el procedimiento administrativo para el despido siempre y cuando exista causa objetiva referida a la capacidad o conducta.

### Recomendaciones para el trabajador

5. Se recomienda a los trabajadores acatar las órdenes del empleador, si estas están dentro de los alcances de razonabilidad y proporcionalidad, pues encontrarse dentro de estos parámetros no constituye abuso del empleador.
6. Recomendamos a los trabajadores que al momento de celebrar el contrato se tenga en cuenta que una de las cláusulas del contrato contenga la determinación del lugar de la prestación de servicios, con la finalidad de evitar el abuso del Ius Variandi.

**VII. REFERENCIAS**

- Arce, E. ((s.f.)). *Modificación de la prestación de trabajo: Un estudio sobre las modificaciones sustanciales*. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12313-48986-1-PB.pdf
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencia*. Lima: Palestra.
- Bastos, S. (2 de julio de 2015). *Ius Variandi*. Recuperado el 26 de setiembre de 2017, de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=w5sqTt3oWus>
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: ARA Editores E.I.R.L.
- Blancas, C. (2015). *El despido indirecto*. Lima: Gacetas Jurídicas.
- Casación, Exp. N°624-2002 (Sala Constitucional y Social Transitoria 19 de Mayo de 2003).
- Casación, Exp. N° 12790-2014 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Madre de Dios 2013).
- Casación, Exp. N° 2456-2014 Lima (Sala Suprema Laboral 03 de Diciembre de 2015).
- Casación Laboral, Exp. N°11770-2013 (La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema 2013).
- Corporación Peruana de Abogados. ((s.f.)). *El despido laboral*. Obtenido de El despido laboral: tipos de despidos que existen en el Perú: <http://www.abogadosempresariales.pe/despido-laboral-tipos-de-despidos-peru/>
- Cruz Villalon, J. (1983). *Modificaciones de la prestación de trabajo*. Madrid.
- Cruz, J. (1983). *Modificaciones de la prestación de trabajo*. Madrid.
- De Ferrai, F. (1977). *Derecho del Trabajo* (Vol. I y II). Buenos Aires: Depalma.
- De Lama, L. (2013). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ermida, O. (1991). *El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fernandez, C. (2015). Los actos de hostilidad. *Informes Laborales*, pg.1.
- Gamboa, L. (2016). *Los Derechos de los Trabajadores y las Consecuencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Gantiva, G., & Santos, C. (2004). *Investigación Jurisprudencial Constitucional en el área del Derecho Laboral Individual*. Bogotá: Pontificia UNiversidad Javeriana.
- González, M. (2007). *Análisis Jurídico del despido indirecto y el Derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que proceda*. Guatemala: Universidad San Carlos.
- Idrogo, A. (2017). *El Abuso del Ius Variando en la Ejecución de Horas extras de la Empresa Pesquera "Copeinca"*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Iza, W. D. (2015). *Terminación de la Relación Laboral por Visto Bueno concedido al Trabajador*. Ecuador- Quevedo: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

- Leon, N. (26 de junio de 2016). *Condiciones de trabajo que pueden modificarse- Ius Variandi*. Obtenido de Youtube: <http://perurecursoshumanos.com/ius-variandi/>
- Luque, M. (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Editorial Bosch.
- Marín, V., & Provoste, C. (s.f de s.f de 2005). *El Menoscabo del Trabajador en el Ejercicios del Ius Variandi y Otros Temas Relacionados*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/marin\\_v/html/index-frames.html](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/marin_v/html/index-frames.html)
- Obregón, T. (2009). Los Trabajadores de Dirección y de Confianza. *Área Laboral*, 178.
- Paccha, V. (2015). *El Principio del Ius Variandi en los contratos de trabajo*. Ecuador-Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Pacheco, J. (2016). *El Derecho de Resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del ius variandi*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Perú, T. C. (2015). *Compendio normativo*. Lima: Impresiones Servicios Gráficos JMD S.R.L.
- Pla, A. ((s.f)). *La Terminacion de la relacion de trabajo por iniciativa del empleador y la seguridad de los ingresos de los trabajadres afectados*.
- Plá, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (2° edición ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Poveda, F. (29 de mayo de 2017). *Un empleado gana al Santander el primer pleito laboral por vulnerar derechos fundamentales- Diar*. Obtenido de Sabemos Digital: <http://diario16.com/empleado-gana-al-santander-primer-pleito-laboral-vulnerar-derechos-fundamentales/>
- Quispe, G., & Mesinas, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Sentencia, N° 976 - 2001- Huanuco (Tribunal Constitucional 13 de marzo de 2003).
- Sentencia Judicial, Exp. N°03095-2016-11-2501-JR-LA-01 (Sala Laboral Transitoria del Santa 12 de Julio de 2017).
- Sentencia Judicial, Exp. N° 03131-2016-0-2501-JR-LA-02 (Sala Laboral Transitoria 19 de Julio de 2017).
- Sentencia Judicial, Exp. N°02271-2015-0-2501-JR-LA-06 (Sala Superior 10 de Marzo de 2017).
- Sentencia Vinculante, Exp: 976-2001 (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).
- Torres, M. (26 de setiembre de 2016). *Trabajador de confianza no tiene derecho a indemnización*. Obtenido de LA LEY. El ángulo de la noticia: <http://laley.pe/not/3541/trabajador-de-confianza-no-tiene-derecho-a-indemnizacion/>
- Toyama, J. (1996). *Naturaleza jurídica de los convenios extra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: Derecho y Sociedad.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Velásquez, K. (2011). *"EJERCICIO DEL IUS VARIANDI: Análisis, límites y efectos"*. Santiago: Universidad de Chile.
- Velásquez, K. (2011). *EJERCICIO DEL IUS VARIANDI: Aplicación, límites y efectos*. Chile: Universidad de Chile.

## ANEXOS

- 1.1. Instrumento.
- 1.2. Validación.
- 1.3. Matriz de consistencia lógica.
- 1.4. Copia de la solicitud de información al poder judicial.
- 1.5. Copia del OFICIO N°6686-2017-P-AL-CSJSA/PJ.
- 1.6. Copia de la solicitud de aplicación de encuesta al sindicato de trabajadores de Sider Perú – Chimbote.
- 1.7. D.S 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.
- 1.8. Copia del escrito de demanda del expediente N° 3095 -2016.
- 1.9. Sentencia de primera instancia del expediente N° 3095 -2016.
- 1.10. Copia del escrito de apelación del expediente N° 3095 -2016.
- 1.11. Sentencia de segunda instancia del expediente N° 3095 -2016.
- 1.12. Copia del recurso de casación del expediente N° 3095-2016.
- 1.13. Fotografías en el Sindicato de Sider Perú con los trabajadores.

## INSTRUMENTO

LEA ATENTAMENTE CADA ITEM QUE SE LE PRESENTA ACONTINUACION Y RESPONDA SEGÚN LAS OPCIONES:

- a) DEFINITIVAMENTE SÍ
- b) PROBABLEMENTE SÍ
- c) INDECISO
- d) PROBABLEMENTE NO
- e) DEFINITIVAMENTE NO

1. **¿Considera usted que el empleador debió cambiarle a un puesto dentro de su misma categoría?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

2. **¿Considera usted que el constante cambio de puesto al que fue sujeto, le permitió una estabilidad laboral?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

3. **¿Cree usted que el cambio de puesto le redujo a una categoría profesional que no es acorde a su oficio?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

4. **¿Las actividades que realizaba en el puesto de trabajo en el que se desempeñaba antes de ser cambiado, eran satisfactorias?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

5. **¿Cree usted que fue brusco el cambio de puesto?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

6. **¿Las actividades que realizaba posterior al cambio de puesto, aportaban al crecimiento de la empresa?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

7. **¿Considera usted que el derecho a la dignidad como trabajador es importante en su centro de trabajo?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

8. **¿Opina usted que su derecho a la dignidad debe prevalecer ante toda facultad de su empleador?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

9. **¿Cree usted que las actividades que realizaba una vez cambiado de puesto constituían una vulneración a su dignidad?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí

- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**10. ¿Usted considera que, interponiendo una demanda laboral, restablecería su dignidad como trabajador?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**11. ¿Piensa usted que su empleador actuó con intención de generarle perjuicio, al trasladarlo a trabajar a otra ciudad?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**12. ¿Considera usted que es igual trabajar en una ciudad diferente a la que inicialmente trabajó?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**13. ¿Cree usted que el empleador tuvo la intención de despedirlo indirectamente al enviarlo a trabajar a otra ciudad diferente?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**14. ¿Está de acuerdo con que la ley no permita actos de hostilidad por parte del empleador?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**15. ¿Tiene conocimiento de que la ley otorga facultades al empleador para que pueda realizar modificaciones con respecto a los horarios, forma y modo en el ámbito en que realiza sus actividades?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**16. ¿Usted cree que la facultad del empleador de introducir cambios en la empresa genera mayor producción?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**17. ¿Considera usted que las medidas adoptadas por el empleador en cuanto al cambio de lugar en la empresa son razonables?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**18. ¿Cree usted que el empleador abusa de sus facultades de dirección cuando realiza cambios de puestos?**

- a) Definitivamente sí
- b) Probablemente sí
- c) Indeciso
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

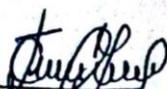
Yo, Milagras Cristina Jurado Gutierrez, titular del DNI. N° 43975149, de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Asesora de Tesis / Psicóloga / Administrativo, en la Institución Universidad César Vallejo / Consultorio Independiente

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en SIDER PERÚ - CHIMBOTE.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | ✓         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | ✓         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | ✓         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | ✓         |
| Pertinencia            |            |           |       | ✓         |

En Chimbote, a los 18 días del mes de Abril del 2018

  
M. Cristina Jurado Gutierrez  
 PSICÓLOGA  
 C.P. P. 119282

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| PREGUNTAS |      | ALTERNATIVAS |   |   |   |   | OBSERVACIONES |
|-----------|------|--------------|---|---|---|---|---------------|
| Nº        | Item | a            | b | c | d | e |               |
| 1         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 2         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 3         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 4         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 5         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 6         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 7         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 8         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 9         |      | E            |   |   |   |   |               |
| 10        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 11        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 12        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 13        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 14        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 15        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 16        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 17        |      | E            |   |   |   |   |               |
| 18        |      | E            |   |   |   |   |               |

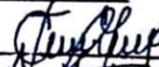
**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido:**

Milagros Cristina Jurado Gutierrez

**D.N.I.:** 43975149

**Firma:**

  
M. Cristina Jurado Gutierrez  
 PSICOLOGA  
 C.Ps.P. 19282

## OFICINA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN

---

### Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a:

80 Trabajadores del Sindicato de Sider Perú - Chimbote

seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

"El Ius Variandi en el cambio de puesto en los  
Trabajadores de SIDER PERÚ - CHIMBOTE, 2016"

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener

El Título de Abogada

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

  
M. Cristina Jurado Gutierrez  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 19282

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Alfredo Cuipa Pinedo, titular del DNI. N° 10723647, de profesión Abogado, ejerciendo actualmente como Juez Superior Posicional Laboral, en la Institución Corte Superior de Justicia del Santa

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en SIDERPERÚ S.A.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

En Chimbote, a los 101 días del mes de ABRIL del 2018



  
**ALFREDO CUIPA PINEDO**  
 JUEZ SUPERIOR POSICIONAL  
 SALA LABORAL TRANSITORIA

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| PREGUNTAS |      | ALTERNATIVAS |   |   |   |   | OBSERVACIONES |
|-----------|------|--------------|---|---|---|---|---------------|
| Nº        | Item | a            | b | c | d | e |               |
| 1         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 2         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 3         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 4         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 5         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 6         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 7         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 8         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 9         |      | e            |   |   |   |   |               |
| 10        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 11        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 12        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 13        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 14        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 15        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 16        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 17        |      | e            |   |   |   |   |               |
| 18        |      | e            |   |   |   |   |               |

**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido:**

Alfredo Cuipa Pinedo

**D.N.I.:** 10723642

**Firma:**

  
**ALFREDO CUIPA PINEDO**  
 JUEZ SUPERIOR  
 SALA LABORAL TERCETARIA

## OFICINA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN

### Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a:

80 trabajadores del sindicato de trabajadores de la empresa sider-perú-chimbote.

seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

"El Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de SIDER PERÚ- CHIMBOTE, 2016"

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener obtener el título de Abogados

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

  
PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Corte Superior de Justicia del Sur  
**ALFREDO CUZPA PINEDO**  
JES SUPLENTE  
SALA LABORAL TRANSITORIA

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

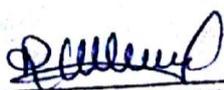
Yo, Rosa Bertha Altuna Gonzales, titular del DNI. N° 32923634, de profesión Abogado, ejerciendo actualmente como Sub-Director, en la Institución Sub-Dirección de Registros Generales, Defensa Legal Gratuita AT.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en SIDERPERÚ - CHIMBOTE.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | X     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           | X     |           |
| Redacción de los Ítems |            |           | X     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | X     |           |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

En Chimbote, a los 19 días del mes de abril del 2018

  
 ROSA B. ALTUNA GONZALES  
 ABOGADO  
 REG. N° 164 - C.A.S.  
 Firma

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| PREGUNTAS |      | ALTERNATIVAS |   |   |   |   | OBSERVACIONES |
|-----------|------|--------------|---|---|---|---|---------------|
| Nº        | Item | a            | b | c | d | e |               |
| 1         |      |              | X |   |   |   |               |
| 2         |      |              |   | X |   |   |               |
| 3         |      |              | X |   |   |   |               |
| 4         |      |              | X |   |   |   |               |
| 5         |      |              | X |   |   |   |               |
| 6         |      |              | X |   |   |   |               |
| 7         |      | X            |   |   |   |   |               |
| 8         |      |              | X |   |   |   |               |
| 9         |      |              | X |   |   |   |               |
| 10        |      |              | X |   |   |   |               |
| 11        |      |              | X |   |   |   |               |
| 12        |      | X            |   |   |   |   |               |
| 13        |      |              | X |   |   |   |               |
| 14        |      |              | X |   |   |   |               |
| 15        |      |              | X |   |   |   |               |
| 16        |      |              | X |   |   |   |               |
| 17        |      |              | X |   |   |   |               |
| 18        |      |              | X |   |   |   |               |

**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido:**

Rosa Bertha Altuna Gonzales

**D.N.I.:** 32923634

**Firma:**

  
 ROSA B. ALTUNA GONZALES  
 ABOGADO  
 Reg. N° 164 CAS

## OFICINA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN

---

### Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a:

80 trabajadores del Sindicato de Sider Perú- Chimbote

---

seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“El ius Variandi en el cambio de puesto a los  
trabajadores de SIDER PERÚ- CHIMBOTE, en el año 2016”.

---

---

---

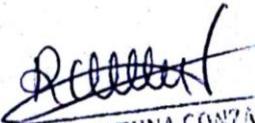
esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener

El Título de Abogada

---

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

  
ROSA B. ALTUNA GONZÁLES  
ABOGADO  
Reg. N° 164 CAS

| TÍTULO  | OBJETIVOS   | PROBLEMÁTICA   | HIPÓTESIS   | VARIABLE        | DIMENSIONES  | INDICADORES       |                           |                                |
|---|---|--|---|-----------------|--|-------------------|---------------------------|--------------------------------|
| EL IUS VARIANDI EN EL CAMBIO DE PUESTO EN LOS TRABAJADORES DE SIDER PERÚ-CHIMBOTE, 2016 | <b>OBJETIVO GENERAL</b><br>Determinar el uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, en el periodo 2016.  | ¿Existe un uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016? | <b>H1:</b> Sí existe un uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016. | EL IUS VARIANDI | Reducción de categoría   | Cambio de puesto  |                           |                                |
|   | <b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b><br>- Determinar si hubo reducción de categoría en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016.<br>- Determinar si hubo traslado del trabajador a lugar distinto del habitual con el ánimo de ocasionarle perjuicio en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016.<br>- Determinar los alcances del Ius Variandi. |  | Estatus profesional   |                 |  |                   |                           |                                |
|   |   |  | Dignidad del Trabajador   |                 |  |                   |                           |                                |
|   |   |  | <b>H0:</b> No existe un uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016. |                 | El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio | Cambio geográfico |                           |                                |
|   |   |  |   |                 |  |                   | Alcances del Ius Variandi | Ánimo de ocasionarle perjuicio |
|   |   |  |   |                 |  |                   |                           | Límites del poder de dirección |
|   |   |  |   |                 | Abuso del Ius Variandi   |                   |                           |                                |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año del buen servicio al ciudadano”

Chimbote 09 de noviembre de 2017.

OFICIO N° 238-2017/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor:

DR. CARLOS SALAZAR HIDROGO

PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

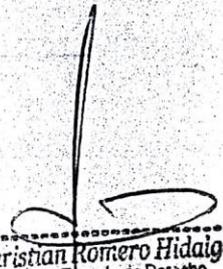
Presente. -

**ASUNTO: SOLICITA DATOS ESTADÍSTICOS**

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **HUACCHA ACUÑA MILAGROS DEL PILAR y MATEO CÓRDOVA LICETTE YADIRA**, a fin de que se le permita tener acceso a los datos estadísticos de los casos judiciales con respecto a la materia de “cese de actos de hostilidad” que involucre a la Empresa Siderúrgica “SIDER PERÚ” del periodo 2016, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realizan los estudiantes para su proyecto de investigación titulado: **“EL IUS VARIANDI Y EL PERJUICIO EN LA REDUCCIÓN DE CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE SIDER PERÚ EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE, 2016”**

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

  
Mg. Christian Romero Hidaigo  
Director de la Escuela de Derecho



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

## Corte Superior De Justicia Del Santa Presidencia

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Chimbote, 14 de Diciembre de 2017

OFICIO N° 6686-2017-P-AL-CSJSA/PJ.

Señor

**DOCTOR CHRISTIAN ROMERO HIDALGO**

Director de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo

Dirección: Av. Central Nuevo Chimbote, Mz. H Lt. 1 Urb. Buenos Aires.

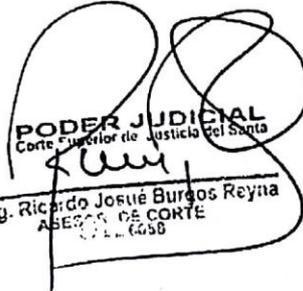
Presente.-

**REF.: OFICIO N° 238-2017/ED-UCV-CHIMBOTE**

Por disposición del Presidente de la Corte Superior de Justicia del Santa, tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo y a la vez, **REMITIRLE** la información solicitada mediante documento de la referencia. Va a folios (06).

Sin otro particular, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

**ATENTAMENTE**

  
PODER JUDICIAL  
Corte Superior de Justicia del Santa  
Abog. Ricardo Josué Burgos Reyna  
ABOGADO DE CORTE  
C.O.L. 6058

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Chimbote, 28 de noviembre de 2017

**OFICIO N° 282-2017-ADM-MCL-CSJSA/PJ**

Señor Doctor  
**CARLOS VIGIL SALAZAR HIDROGO**  
Presidente de la Corte Superior de Justicia del Santa  
**Presente.-**



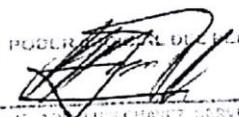
Asunto : Información estadística solicitada por la UCV  
Referencia : Oficio N° 5940-2017-P-AL-CSJSA/PJ

Tengo el honor de dirigirme a usted, a fin de manifestarle mi cordial saludo, y a la vez, en atención al documento de la referencia, informarle respecto al Oficio N° 238-2017-ED-UCV-CHIMBOTE mediante el cual el Director de la Escuela de Derecho de la UCV solicita acceso a los datos estadísticos de los casos judiciales con respecto a la materia de "cese de actos de hostilidad" que involucre a la Empresa SIDERPERÚ del periodo 2016.

En tal sentido, se cumple con **REMITIR** adjunto al presente, el reporte "Expedientes por materia y juzgado", filtrado por materia de "Cese de actos de hostilidad del empleador" y por fecha desde el 01/01/2016 al 31/12/2016. Dicho reporte fue generado en el Sistema Integral Judicial - SIJ y no se permite filtrar por el demandado. Va en fs. (05).

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA  
ADMINISTRACIÓN - MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

|         |                 |
|---------|-----------------|
| Pase a. | A. legal        |
| Para:   | remitir reporte |
| Fecha:  | 30/11/2017      |
| FIRMA   |                 |

**EXPEDIENTES POR MATERIA Y JUZGADO/SALA**

Fecha Inicio - Desde el 01/01/2016 al 31/12/2016

| DEMANDA  | FINICIO   | PROCESO / MOTIVO INGRESO | SECRETARIO                  | FOLIOS |
|--|---|--------------------------|-----------------------------|--------|
| <b>Materia : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</b> |   |                          |                             |        |
| <b>Instancia : 1° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |   |                          |                             |        |
| 03088-2016-36-2501-JR-LA-0                                 | 08/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 80     |
|  | Obs : S   |                          |                             |        |
| 03130-2016-68-2501-JR-LA-0                                 | 08/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 83     |
|  | Obs : S   |                          |                             |        |
| 03153-2016-79-2501-JR-LA-0                                 | 14/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 82     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 03273-2016-39-2501-JR-LA-0                                 | 18/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 85     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 03104-2016-0-2501-JR-LA-01                                 | 07/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | DECENA RAZA CARLA BETZABE   | 75     |
|  | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 03234-2016-0-2501-JR-LA-01                                 | 15/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | DECENA RAZA CARLA BETZABE   | 81     |
|  | Obs : DEMANDA POR CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 01801-2016-0-2501-JR-LA-01                                 | 06/07/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO   | 40     |
|  | Obs : DEMANDA DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR PARTICIPACION DE PESCA DEL 18% AL 22.40% |                          |                             |        |
| 03153-2016-0-2501-JR-LA-01                                 | 11/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO   | 82     |
|  | Obs : DEMANDA POR CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 03095-2016-74-2501-JR-LA-0                                 | 21/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/  | 84     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 03137-2016-31-2501-JR-LA-0                                 | 17/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/  | 80     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 03234-2016-19-2501-JR-LA-0                                 | 16/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/  | 81     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 02985-2016-40-2501-JR-LA-0                                 | 08/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE  | 100    |
|  | Obs : MEDIDA CAUTELAR   |                          |                             |        |
| 03059-2016-46-2501-JR-LA-0                                 | 08/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE  | 83     |
|  | Obs : MEDIDA CAUTELAR   |                          |                             |        |
| 03189-2016-45-2501-JR-LA-0                                 | 14/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE  | 83     |
|  | Obs : MEDIDA CAUTELAR   |                          |                             |        |
| 03287-2016-42-2501-JR-LA-0                                 | 21/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE  | 85     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| <b>TOTAL - 1° JUZGADO LABORAL - NLPT : 15</b>              |   |                          |                             |        |
| <b>Instancia : 2° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |   |                          |                             |        |
| 02990-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 28/10/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | (DES) ESPEJO VARGAS ZULIAN. | 76     |
|  | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 02994-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 28/10/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | (DES) ESPEJO VARGAS ZULIAN. | 80     |
|  | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 03093-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 07/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | (DES) ESPEJO VARGAS ZULIAN. | 80     |
|  | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 03160-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 11/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | (DES) ESPEJO VARGAS ZULIAN. | 91     |
|  | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 03108-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 07/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 84     |
|  | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |
| 03114-2016-49-2501-JR-LA-0                                 | 11/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 80     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 03182-2016-31-2501-JR-LA-0                                 | 14/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 74     |
|  | Obs : MC  |                          |                             |        |
| 03251-2016-36-2501-JR-LA-0                                 | 17/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 88     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 03265-2016-99-2501-JR-LA-0                                 | 17/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA        | 88     |
|  | Obs : CC  |                          |                             |        |
| 03134-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 08/11/2016  | ORDINARIO / DEMANDA      | DECENA RAZA CARLA BETZABE   | 77     |
|  | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION  |                          |                             |        |

## EXPEDIENTES POR MATERIA Y JUZGADO/SALA

Fecha Inicio - Desde el 01/01/2016 al 31/12/2016

| DEMANDA  | FINICIO      | PROCESO / MOTIVO INGRESO                   | SECRETARIO                 | FOLIOS |
|--|--------------|--|----------------------------|--------|
| <b>Materia : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</b> |              |  |                            |        |
| <b>Instancia : 2° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |              |  |                            |        |
| 00633-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 14/03/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 32     |
|  | <b>Obs :</b> | DEMANDA DE HOSTILIZACION                   |                            |        |
| 03085-2016-56-2501-JR-LA-0:                                | 15/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 87     |
|  | <b>Obs :</b> | .  |                            |        |
| 03105-2016-72-2501-JR-LA-0:                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 79     |
|  | <b>Obs :</b> | .  |                            |        |
| 03160-2016-21-2501-JR-LA-0:                                | 11/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 92     |
|  | <b>Obs :</b> | .  |                            |        |
| 03254-2016-40-2501-JR-LA-0:                                | 17/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 88     |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03097-2016-68-2501-JR-LA-0:                                | 08/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 75     |
|  | <b>Obs :</b> | MEDIDA CAUTELAR                            |                            |        |
| 03108-2016-31-2501-JR-LA-0:                                | 11/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 84     |
|  | <b>Obs :</b> | EJECUCION DE MEDIDA CAUTELAR               |                            |        |
| 03131-2016-17-2501-JR-LA-0:                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 82     |
|  | <b>Obs :</b> | MEDIDA CAUTELAR                            |                            |        |
| 03154-2016-67-2501-JR-LA-0:                                | 11/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 82     |
|  | <b>Obs :</b> | MEDIDA CAUTELAR                            |                            |        |
| 03168-2016-22-2501-JR-LA-0:                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 80     |
|  | <b>Obs :</b> | MEDIDA CAUTELAR                            |                            |        |
| 00464-2016-0-2501-JR-LA-02                                 | 23/02/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | YSIDRO HINOSTROZA ROXANA   | 62     |
|  | <b>Obs :</b> | DEMANDA DE CESE ACTOS DE HOSTILIDAD        |                            |        |
| <b>TOTAL - 2° JUZGADO LABORAL - NLPT : 21</b>              |              |  |                            |        |
| <b>Instancia : 3° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |              |  |                            |        |
| 03009-2016-98-2501-JR-LA-0:                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | ALVA JARA GINA MARIA       | 81     |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03090-2016-0-2501-JR-LA-03                                 | 07/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | ALVA JARA GINA MARIA       | 72     |
|  | <b>Obs :</b> | CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION             |                            |        |
| 03188-2016-36-2501-JR-LA-0:                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | ALVA JARA GINA MARIA       | 77     |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03198-2016-0-2501-JR-LA-03                                 | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | ALVA JARA GINA MARIA       | 87     |
|  | <b>Obs :</b> | CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION             |                            |        |
| 01334-2016-0-2501-JR-LA-03                                 | 18/05/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | DECENA RAZA CARLA BETZABE  | 40     |
|  | <b>Obs :</b> | PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES                |                            |        |
| 03188-2016-0-2501-JR-LA-03                                 | 11/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | DECENA RAZA CARLA BETZABE  | 83     |
|  | <b>Obs :</b> | DEMANDA POR CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION |                            |        |
| 03266-2016-0-2501-JR-LA-03                                 | 16/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | DECENA RAZA CARLA BETZABE  | 87     |
|  | <b>Obs :</b> | CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION             |                            |        |
| 02063-2016-0-2501-JR-LA-03                                 | 05/08/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 71     |
|  | <b>Obs :</b> | CESE DE HOSTILIDAD                         |                            |        |
| 03026-2016-19-2501-JR-LA-0:                                | 08/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 102    |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03159-2016-90-2501-JR-LA-0:                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 85     |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03170-2016-21-2501-JR-LA-0:                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 84     |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03198-2016-69-2501-JR-LA-0:                                | 15/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 79     |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03266-2016-58-2501-JR-LA-0:                                | 17/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 86     |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |
| 03269-2016-88-2501-JR-LA-0:                                | 18/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA                        | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 180    |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |        |

Sede Central - Av. José Pardo N° 832

## EXPEDIENTES POR MATERIA Y JUZGADO/SALA

Fecha Inicio - Desde el 01/01/2016 al 31/12/2016

| DEMANDA  | F.INICIO   | PROCESO / MOTIVO INGRESO   | SECRETARIO                 | FOLIOS |
|--|------------|--|----------------------------|--------|
| <b>Materia : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</b> |            |  |                            |        |
| <b>Instancia : 3° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |            |  |                            |        |
| 01914-2016-0-2501-JR-LA-03                                 | 20/07/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 206    |
|  |            | Obs : DEMANDA DE DESNATURALIZACION Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES                             |                            |        |
| 03090-2016-21-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 88     |
|  |            | Obs : MEDIDA CAUTELAR  |                            |        |
| 03103-2016-38-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 95     |
|  |            | Obs : MEDIDA CAUTELAR  |                            |        |
| 03136-2016-67-2501-JR-LA-01                                | 17/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 82     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03210-2016-1-2501-JR-LA-03                                 | 15/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 85     |
|  |            | Obs : MEDIDA CUATELAR  |                            |        |
| 03248-2016-47-2501-JR-LA-01                                | 17/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 86     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03250-2016-50-2501-JR-LA-01                                | 17/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 90     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| <b>TOTAL - 3° JUZGADO LABORAL - NLPT : 21</b>              |            |  |                            |        |
| <b>Instancia : 5° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |            |  |                            |        |
| 03124-2016-1-2501-JR-LA-05                                 | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 84     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03145-2016-47-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 84     |
|  |            | Obs : MC   |                            |        |
| 03002-2016-0-2501-JR-LA-05                                 | 31/10/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | DECENA RAZA CARLA BETZABE  | 76     |
|  |            | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |        |
| 03086-2016-0-2501-JR-LA-05                                 | 07/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | DECENA RAZA CARLA BETZABE  | 82     |
|  |            | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |        |
| 00571-2016-0-2501-JR-LA-05                                 | 07/03/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 65     |
|  |            | Obs : CESE DE HOSTILIZACIONES  |                            |        |
| 03171-2016-0-2501-JR-LA-05                                 | 11/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 84     |
|  |            | Obs : DEMANDA POR CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |        |
| 03027-2016-44-2501-JR-LA-01                                | 08/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 99     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03074-2016-46-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 86     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03099-2016-35-2501-JR-LA-01                                | 11/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 81     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03152-2016-73-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 84     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03152-2016-0-2501-JR-LA-05                                 | 11/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 83     |
|  |            | Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |        |
| 03158-2016-45-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 87     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03171-2016-97-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 84     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03235-2016-83-2501-JR-LA-01                                | 17/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 69     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| 03246-2016-20-2501-JR-LA-01                                | 17/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 90     |
|  |            | Obs : CC   |                            |        |
| <b>TOTAL - 5° JUZGADO LABORAL - NLPT : 15</b>              |            |  |                            |        |
| <b>Instancia : 5° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |            |  |                            |        |
| 04115-2013-18-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016 | ORDINARIO / DEMANDA  | ORTEGA BRONCANO JESSICA F  | 17     |
|  |            | Obs : MULTA : INCUMPLIMIENTO DE MANDATO - ( ) - MULTA AL PROCURADOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REC |                            |        |

**EXPEDIENTES POR MATERIA Y JUZGADO/SALA**

Fecha Inicio - Desde el 01/01/2016 al 31/12/2016

| DEMANDA  | F.INICIO     | PROCESO / MOTIVO INGRESO   | SECRETARIO                 | FOLIOS  |
|--|--------------|--|----------------------------|---|
| <b>Materia : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</b> |              |  |                            |   |
| <b>Instancia : 5° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |              |  |                            |   |
| 04115-2013-1-2501-JR-LA-02                                 | 18/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ORTEGA BRONCANO JESSICA F  | 5   |
|  | <b>Obs :</b> | MULTA : INCUMPLIMIENTO DE MANDATO - ( ) - MULTA CONFORME A LO ORDENADO EN LA RESOL. 15 |                            |   |
|  |              |  |                            | <b>TOTAL - 5° JUZGADO LABORAL - NLPT : 2</b>  |
| <b>Instancia : 5° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |              |  |                            |   |
| 02989-2016-36-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 97  |
|  | <b>Obs :</b> | CUATELAR   |                            |   |
| 03027-2016-0-2501-JR-LA-05                                 | 02/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 82  |
|  | <b>Obs :</b> | CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |   |
| 03092-2016-48-2501-JR-LA-01                                | 15/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 85  |
|  | <b>Obs :</b> | MEDIDA CAUTELAR  |                            |   |
| 03191-2016-37-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 81  |
|  | <b>Obs :</b> | MEDIDA CAUTELAR  |                            |   |
| 03253-2016-42-2501-JR-LA-01                                | 17/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 87  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
|  |              |  |                            | <b>TOTAL - 5° JUZGADO LABORAL - NLPT : 5</b>  |
| <b>Instancia : 6° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |              |  |                            |   |
| 03007-2016-18-2501-JR-LA-01                                | 08/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 87  |
|  | <b>Obs :</b> | S  |                            |   |
| 03187-2016-40-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 82  |
|  | <b>Obs :</b> | YA SE NOTIFICÓ A LA EMPRESA  |                            |   |
| 03200-2016-55-2501-JR-LA-01                                | 15/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 90  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03277-2016-2-2501-JR-LA-06                                 | 18/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 84  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03138-2016-0-2501-JR-LA-06                                 | 08/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | DECENA RAZA CARLA BETZABE  | 114   |
|  | <b>Obs :</b> | DEMANDA POR CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |   |
| 03007-2016-0-2501-JR-LA-06                                 | 31/10/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 92  |
|  | <b>Obs :</b> | CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |   |
| 03113-2016-0-2501-JR-LA-06                                 | 07/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 102   |
|  | <b>Obs :</b> | DEMANDA CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION   |                            |   |
| 03094-2016-24-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 83  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03098-2016-15-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 79  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03169-2016-68-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 85  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03135-2016-6-2501-JR-LA-06                                 | 16/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 87  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03138-2016-99-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 88  |
|  | <b>Obs :</b> | MEIDADA CAUTELAR   |                            |   |
| 00096-2016-0-2501-JR-LA-06                                 | 13/01/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | YSIDRO HINOSTROZA ROXANA   | 69  |
|  | <b>Obs :</b> | INTERPONE DEMANDA DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR                         |                            |   |
|  |              |  |                            | <b>TOTAL - 6° JUZGADO LABORAL - NLPT : 13</b> |
| <b>Instancia : 8° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |              |  |                            |   |
| 03001-2016-80-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 95  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03109-2016-51-2501-JR-LA-01                                | 11/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 80  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |
| 03155-2016-92-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016   | ORDINARIO / DEMANDA  | ALVA JARA GINA MARIA       | 63  |
|  | <b>Obs :</b> | CC   |                            |   |

## EXPEDIENTES POR MATERIA Y JUZGADO/SALA

Fecha Inicio - Desde el 01/01/2016 al 31/12/2016

| DEMANDA  | F.INICIO                                    | PROCESO / MOTIVO INGRESO | SECRETARIO                 | FOLIOS |
|--|---|--------------------------|----------------------------|--------|
| <b>Materia : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR</b> |   |                          |                            |        |
| <b>Instancia : 8° JUZGADO LABORAL - NLPT</b>               |   |                          |                            |        |
| 03192-2016-31-2501-JR-LA-01                                | 15/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 90     |
|  | <b>Obs : MC</b>                             |                          |                            |        |
| 03237-2016-62-2501-JR-LA-01                                | 16/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 82     |
|  | <b>Obs : MC</b>                             |                          |                            |        |
| 03245-2016-4-2501-JR-LA-08                                 | 17/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 79     |
|  | <b>Obs : CC</b>                             |                          |                            |        |
| 03252-2016-23-2501-JR-LA-01                                | 17/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 91     |
|  | <b>Obs : CC</b>                             |                          |                            |        |
| 03252-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 16/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 91     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 03268-2016-51-2501-JR-LA-01                                | 18/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 87     |
|  | <b>Obs : CC</b>                             |                          |                            |        |
| 03292-2016-91-2501-JR-LA-01                                | 21/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 89     |
|  | <b>Obs : CC</b>                             |                          |                            |        |
| 03292-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 18/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ALVA JARA GINA MARIA       | 89     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 03278-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 17/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | DECENA RAZA CARLA BETZABE  | 84     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 02991-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 28/10/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 76     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 03001-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 31/10/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 77     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 03091-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 07/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | ELIZABETH SANCHEZ ARBILDO  | 83     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 03101-2016-60-2501-JR-LA-01                                | 16/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 93     |
|  | <b>Obs : CC</b>                             |                          |                            |        |
| 03199-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 14/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 89     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 03280-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 17/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | MEJIA VELASQUEZ LENKA YOV/ | 85     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 02991-2016-13-2501-JR-LA-01                                | 11/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 93     |
|  | <b>Obs : MEDIDA CAUTELAR</b>                |                          |                            |        |
| 03096-2016-10-2501-JR-LA-01                                | 21/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 83     |
|  | <b>Obs : CC</b>                             |                          |                            |        |
| 03173-2016-60-2501-JR-LA-01                                | 14/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 84     |
|  | <b>Obs : MAEDIDA CAUTELAR</b>               |                          |                            |        |
| 03199-2016-3-2501-JR-LA-08                                 | 15/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 89     |
|  | <b>Obs : MEDIDA CAUTELAR</b>                |                          |                            |        |
| 03237-2016-0-2501-JR-LA-08                                 | 15/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 82     |
|  | <b>Obs : CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACION</b> |                          |                            |        |
| 03278-2016-87-2501-JR-LA-01                                | 18/11/2016                                  | ORDINARIO / DEMANDA      | TORRES APAZA ANA CLARA PIE | 84     |
|  | <b>Obs : CC</b>                             |                          |                            |        |

**TOTAL - 8° JUZGADO LABORAL - NLPT : 24**

**TOTAL MATERIA : 116**

# TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR

Fecha de publicación : 27.03.97  
Concordado con el Reglamento

## LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

### TÍTULO PRELIMINAR

#### CAPÍTULO I PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

**Artículo 1°.-** Son objetivos de la presente Ley:

- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

**Artículo 2°.-** El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14° de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,
- Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

#### CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

**Artículo 3°.-** El ámbito de aplicación de la presente Ley com-

prende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

### TÍTULO I

#### DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

**Artículo 4°.-** En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

**Reglamento: Arts. 11°, 12° y 13°**

**Artículo 5°.-** Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

**(\*) Artículo 6°.-** Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

**(\*) Artículo modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003), Ley de prestaciones alimentarias en beneficios de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**

**Artículo 7°.-** No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

**Reglamento: Arts. 10° y 93°**

**Artículo 8°.-** En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma sema-

nal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

**Reglamento: Arts. 14° y 15°**

**Artículo 9°.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

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.

## CAPÍTULO II DEL PERÍODO DE PRUEBA

**Artículo 10°.-** El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

**Reglamento: Arts. 16° y 17°**

## CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 11°.-** Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

**Artículo 12°.-** Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- La invalidez temporal;
- La enfermedad y el accidente comprobados;
- La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- El descanso vacacional;
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- La sanción disciplinaria;
- El ejercicio del derecho de huelga;
- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

- La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- El caso fortuito y la fuerza mayor;
- Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

**Reglamento Arts. 18°, 19° y 20°**

**Artículo 13°.-** La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

**Reglamento Art. 18°**

**Artículo 14°.-** La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeña el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

**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.

**Reglamento: Arts. 21°, 22°, 23°, 24°, 25° y 26°**

## CAPÍTULO IV DE LA EXTINCIÓN

**Artículo 16°.-** Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- La invalidez absoluta permanente;
- La jubilación;
- El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

**Reglamento: Arts. 27° y 30°**

**Artículo 17°.-** El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.

**Artículo 18°.-** En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

**Reglamento: Arts. 27° y 28°**

**Artículo 19°.-** El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

**Artículo 20°.-** La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 13°.

**Artículo 21°.-** La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

**Reglamento: Arts. 29° y 30°**

**Artículo 22°.-** Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

**Reglamento: Arts. 31° y 32°**

**Artículo 23°.-** Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

**Reglamento: Arts. 33° y 34°**

**Artículo 24°.-** Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave;
- La condena penal por delito doloso;
- La inhabilitación del trabajador.

**Artículo 25°.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehén o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

**Reglamento: Arts. 35°, 36°, 37°, 38°, 39° y 40°**

**Artículo 26°.-** Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento

laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

**Artículo 27°.-** El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24° se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

**Artículo 28°.-** La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

**Artículo 29°.-** Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa <sup>(1)</sup>.

**(1) Supuesto modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27185 (19.10.99)**

**Reglamento: Arts. 46°, 47°, 48° y 52°**

**Artículo 30°.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

**(\*)** Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia.

**(\*) Párrafo incluido por la Ley N° 27942 (27.02.2003)**

**Reglamento: 49° y 50°**

**Artículo 31°.-** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez.

**Reglamento: Arts. 41°, 42°, 43° y 44°**

**Artículo 32°.-** El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

**Reglamento: Arts. 43° y 44°**

**Artículo 33°.-** Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

## CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

**Artículo 34°.-** El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°.

**Reglamento: Arts. 45°, 52°, 55° y 56°**

**Artículo 35°.-** El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

- Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

**Reglamento: Arts. 55° y 57°**

**Artículo 36°.-** El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

**Reglamento: Arts. 57°, 58° y 85°**

**Artículo 37°.-** Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

**Reglamento: Art. 32°**

**Artículo 38°.-** La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

**Reglamento: Arts. 31°, 55°, 56° y 74°**

**Artículo 39°.-** La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

**Artículo 40°.-** Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

**Reglamento: Arts. 53° y 54°**

**Artículo 41°.-** En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

**Reglamento: Arts. 51°, 53° y 54°**

**Artículo 42°.-** El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato.

El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afectada a impuesto a la renta.

**Reglamento: Art. 53°**

## CAPÍTULO VI DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

**Artículo 43°.-** Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

**Reglamento: Arts. 16°, 17°, 59°, 60° y 61°**

**Artículo 44°.-** Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

**Reglamento: Arts. 16°, 17°, 60° y 61°**

**Artículo 45°.-** Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

## CAPÍTULO VII DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

**Artículo 46°.-** Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- El caso fortuito y la fuerza mayor;
- Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

**Reglamento: Arts. 62°, 63°, 64°, 72° y 73°**

**Artículo 47°.-** Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15°, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

**Reglamento: Arts. 26° y 62°**

**Artículo 48°.-** La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46°, solo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

- La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afecta-

- dos. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;
- b) 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. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;
- c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;
- d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;
- e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;
- f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

**Reglamento: Arts. 63°, 64°, 65°, 66°, 67°, 68°, 69°, 70° y 71°**

**Artículo 49°.-** La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46°, se sujeta a los siguientes procedimientos:

- La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial. Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

- La Reestructuración Patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 El procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845.

**Reglamento: Art. 73°**

**Artículo 50°.-** En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 46°, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

**Artículo 51°.-** El Empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

**Artículo 52°.-** Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46° gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38°.

**Reglamento: Art. 74°**

## TÍTULO II

### DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

#### CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 53°.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

**Reglamento: Art. 75°**

**Artículo 54°.-** Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

**Reglamento: Art. 76°**

**Artículo 55°.-** Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

**Reglamento: Art. 77°**

**Artículo 56°.-** Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

**Reglamento: Art. 79°**

## CAPÍTULO II CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

### Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

**Artículo 57°.-** El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

**Reglamento: Art. 76°**

### Contrato por Necesidades del Mercado

**Artículo 58°.-** El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74° de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

### Contrato por Reconversión Empresarial

**Artículo 59°.-** Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

## CAPÍTULO III CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

### - Contrato Ocasional

**Artículo 60°.-** El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

### Contrato de Suplencia

**Artículo 61°.-** El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

**Reglamento: Art. 77°**

### Contrato de Emergencia

**Artículo 62°.-** El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

**Reglamento: Art. 78°**

## CAPÍTULO IV CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

### Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

**Artículo 63°.-** Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

**Reglamento: Art. 79°**

### Contrato Intermitente

**Artículo 64°.-** Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

**Reglamento: Art. 80°**

**Artículo 65°.-** En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

**Artículo 66°.-** El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

### Contrato de Temporada

**Artículo 67°.-** El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

**Artículo 68°.-** En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada;
- La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
- La naturaleza de las labores del trabajador.

**Artículo 69°.-** Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

**Artículo 70°.-** Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

**Artículo 71°.-** Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

#### CAPÍTULO V REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

**Artículo 72°.-** Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

**Reglamento: Art. 87°**

**Artículo 73°.-** Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77°, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

**Reglamento: Arts. 81°, 82°, 83° y 87°**

#### CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES

**Artículo 74°.-** Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

**Reglamento: Art. 86°**

**Artículo 75°.-** En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.

**Reglamento: Art. 84°**

**Artículo 76°.-** Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

**Reglamento: Art. 85°**

#### CAPÍTULO VII DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

**Artículo 77°.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;
- Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

**Reglamento: Art. 86°**

**Artículo 78°.-** Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

#### CAPÍTULO VIII DERECHOS Y BENEFICIOS

**Artículo 79°.-** Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.

#### CAPÍTULO IX DE LOS OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

**Artículo 80°.-** Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

**Artículo 81°.-** Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas.

**Artículo 82°.-** Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

**Artículo 83°.-** En los casos a que se refieren los artículos precedentes son de aplicación supletoria los Capítulos V y VIII del presente Título en cuanto no se oponga a la normatividad específica de los citados regímenes de contratación.

#### TÍTULO III

#### CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

**Artículo 84°.-** El empleador está obligado a proporcionar al

trabajador capacitación en el trabajo a fin de que éste pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

**Reglamento: Art. 88°**

**Artículo 85°.-** El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

**Reglamento: Art. 88°**

**Artículo 86°.-** Las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades:

- Incrementar la productividad;
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza;
- Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña;
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- Prevenir riesgos de trabajo.

**Reglamento: Art. 88°**

#### TÍTULO IV

#### DEL TRABAJO A DOMICILIO

**Artículo 87°.-** 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 la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

**Artículo 88°.-** El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

**Artículo 89°.-** No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

**Artículo 90°.-** La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el inciso g) del Artículo 93° de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

**Artículo 91°.-** El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro.

**Artículo 92°.-** El empleador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

**Reglamento: Art. 106°**

**Artículo 93°.-** En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes.

- Los datos de identificación del trabajador;
- La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- El número de carné de inscripción del trabajador en el Instituto Peruano de Seguridad Social;
- La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
- El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza;
- El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de esta Ley o que resulte de acuerdo convencional;
- El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,
- Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

**Artículo 94°.-** El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo;
- Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador; Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;
- Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

**Artículo 95°.-** El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

**Artículo 96°.-** El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; y, en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

El Consejo Directivo del Instituto Peruano de Seguridad Social dictará el Reglamento en el plazo de treinta (30) días hábiles posteriores a la fecha de vigencia de esta Ley, teniendo en cuenta las particularidades específicas de este régimen laboral especial, para los efectos de las aportaciones.

#### TÍTULO V

**El Título V (artículos del 97° al 106°) ha sido derogado por la Ley N° 27626 (09.01.2002) (ver la Ley N° 27626 en la pág. 1 - A19)**

### DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

#### CAPÍTULO I DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

**(\*) Artículo 97°.-** Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Los servicios temporales a que se refiere este artículo son los contemplados en el Título II de la presente Ley.

**Reglamento: Arts. 92°, 108°, 115° y 116°**

**(\*) Artículo 98°.-** Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

**Reglamento: Art. 114°**

**(\*) Artículo 99°.-** Se denomina usuario a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las Empresas de Servicios Temporales.

El número de trabajadores que podrá prestar servicios a través de estas empresas, no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de trabajadores del usuario.

**Reglamento: Arts. 101° y 102°**

**(\*) Artículo 100°.-** Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores destacados.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias y actividades propias de las empresas de servicios temporales.

Trabajadores destacados son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

**Reglamento: Art. 116°**

**(\*) Artículo 101°.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social aprobará las solicitudes de autorización de funcionamiento de las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta Ley. El control y vigilancia de las mismas corresponde a la Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

**LPCL: Arts. 109° 110° 111° y 114°**

**(\*) Artículo 102°.-** Para efecto de la autorización contemplada

**(\*) Artículos derogados por la Ley N° 27626.**

en el artículo anterior, a las solicitudes se deben acompañar los siguientes requisitos:

- Escritura Pública de constitución;
- Acreditar un capital social pagado igual o superior a cinco UIT vigente en el momento de la constitución.

**LPCL: Arts. 113° y 114°**

**(\*) Artículo 103°.-** Las empresas de servicios temporales quedan obligadas a presentar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social los informes estadísticos que éste le solicite relacionados con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social reglamentará la manera de presentar dichos informes.

#### CAPÍTULO II DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

**(\*) Artículo 104°.-** Se consideran empresas de servicios complementarios a aquellas cuya actividad principal es la de poner a disposición de otras empresas, las que en adelante se denominarán empresas usuarias, actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y otras de carácter especializado.

Se consideran actividades complementarias de carácter especializado, aquellas que no están comprendidas en las actividades principales que realiza la empresa usuaria y que para su ejecución requieren de personal altamente calificado.

**Reglamento: Arts. 92°, 97°, 108° y 116°**

**(\*) Artículo 105°.-** En forma previa al inicio de la prestación de servicios, la empresa de servicios deberá celebrar un contrato de servicios por escrito, con la empresa usuaria. En dicho contrato se describirá las labores a realizarse, duración, características y modalidad de las mismas, las que no deberán estar comprendidas dentro de las actividades principales de la empresa usuaria.

**Reglamento: Art. 117°**

**(\*) Artículo 106°.-** Las empresas de servicios complementarios deben contar con la autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social siéndoles además de aplicación el Artículo 102° de la presente Ley.

**LPCL: Arts. 109°, 110°, 111°, 113°, 114° y 118°**

#### TÍTULO VI

### PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO

**Artículo 107°.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en coordinación con los Ministerios de Programación, impulsará el establecimiento de programas especiales dirigidos a apoyar procesos de reconversión productiva en las empresas que vienen operando en el Sector Informal Urbano (SIU) tendientes a mejorar sus niveles de productividad, con la finalidad de potenciar la capacidad generadora de empleo.

**Artículo 108°.-** Se podrán acoger a los programas de reconversión productiva, las siguientes categorías laborales:

- a) Los trabajadores cesantes como consecuencia de los procesos de reestructuración industrial y reconversión tecnológica;
- b) Los trabajadores asalariados que laboran en actividades consideradas predominantemente de carácter informal; y,
- c) Los trabajadores independientes que desarrollen sus actividades predominantemente en el Sector Informal Urbano (SIU).

**Artículo 109°.-** Se considerarán como actividades predominantemente de carácter informal para efectos de la presente Ley, a todas aquellas que se desarrollen en forma independiente en el ámbito de la microempresa o en el de la pequeña empresa, definidas de acuerdo con los criterios de la Ley de la materia y que desarrollen sus actividades productivas preferentemente en los sectores comercio, servicios, pequeña industria, construcción y de manufacturas básicas orientadas al mercado interno local, regional o nacional.

**Artículo 110°.-** Las modalidades empresariales que la presente Ley promoverá dentro del marco de los procesos de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Microempresas y pequeñas empresas, conforme a la Ley de la materia;
- b) Programas de accionariado difundido; y,
- c) Cooperativas de Trabajadores.

**Artículo 111°.-** Los principales incentivos que contempla la presente Ley como medidas de promoción del proceso de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Procedimiento de constitución y registro simplificado como incentivo a la formalización de las pequeñas unidades de producción;
- b) Amnistía Administrativa;
- c) Asistencia técnico-productiva;
- d) Asesoría empresarial;
- e) Formación profesional y reconversión laboral;
- f) Capacitación en gestión empresarial;
- g) Constitución de líneas de crédito preferenciales;
- h) Constitución de fondos solidarios de garantía; e,
- i) Constitución de fondos rotatorios de financiamiento.

Los alcances y las condiciones en que se otorgarán estos incentivos se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

**Artículo 112°.-** La Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social será el organismo técnico que centralizará las decisiones relativas al diseño, aplicación y ejecución de los programas señalados en el presente Título. A tales efectos, la Dirección de Empleo y Formación Profesional deberá:

- a) Constituir y mantener un Banco de Proyectos, en coordinación con organizaciones no gubernamentales, centros de investigación y otras entidades con las cuales tenga celebrados convenios de cooperación técnica;
- b) Definir los lineamientos básicos para el diseño y ejecución de los proyectos designados;

- c) Brindar asistencia técnica para la ejecución, evaluación y ajuste en los mismos;
- d) Intervenir en la evaluación técnica de los proyectos; y,
- e) Coordinar con los Ministerios de la Producción las medidas necesarias para el mejoramiento de los programas implementados.

## TÍTULO VII

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

**(\*) Primera.-** Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles.

**(\*) La disposición referida a la prescripción de la acción por beneficios laborales ha quedado sin efecto. Este tema es ahora regulado por la Ley N° 27321 (22.07.2000).**

**Segunda.-** Interpretase por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge.

**Tercera.-** En aplicación de la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a efectos de lo dispuesto en el Artículo 62° de la misma, debe entenderse que la Ley Laboral sustituye a la anterior salvo que haya sido incorporada al contrato de trabajo por pacto expreso.

**Cuarta.-** Las solicitudes de cese colectivo que a la fecha de vigencia del Decreto Legislativo N° 855 se encontraban en trámite cualquiera sea su estado, continuarán sustanciándose hasta su conclusión en última instancia, de conformidad con las normas con las que se iniciaron.

**Quinta.-** Deróganse las Leyes N°s. 2851, 4239, 4916, 5119, 9809, 16629 y 24514; los Decretos Leyes N°s 14248 y 25921; Capítulo II y Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, y las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Las Bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a que se refiere el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, respectivamente, se continuará abonando a los trabajadores que ya habían alcanzado derecho a ellas.

**Sexta.-** Derógase asimismo, la Ley N° 8514, los Decretos Leyes N°s. 14218, 18138, 21116, Artículo 4°, y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley. Déjase igualmente sin efecto el Decreto Supremo N° 014-91-TR. La Resolución Ministerial N° 197-88-TR del 20 de mayo de 1988 continúa vigente en lo que no se oponga a la presente Ley.

**Exp. N°** :  
**Esp. Legal** :  
**Cuaderno** : Principal  
**Escrito N°** : 01  
**Sumilla** : **DEMANDA POR CESE DE ACTOS DE HOSTILIZACIÓN**

**SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.**

**IPARRAGUIRRE ACOSTA RICARDO**, identificado con DNI N° 32659874, con domicilio real en 023 de junio, Avenida Tiahuanaco, Y-14, y procesal de Jirón Enrique Palacios N° 548, y con domicilio procesal electrónico en la Casilla N° 21505 del poder judicial, muy respetuosamente me presento Usted y digo:

**I. PETITORIO:**

Que, interpongo demanda de **CESE DE HOSTILIZACIÓN** contra mi empleadora **EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ – SIDERPERÚ S.A.A.**, por haber incurrido en las causales de hostilización de conformidad con lo previsto en el artículo 30, incisos b) y g), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En ese sentido, solicito:

- a) **CESE TODO ACTO DE HOSTILIZACIÓN** contra mi persona por parte de mi empleadora, por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a mis conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzando, y se me restituya a mi puesto de trabajo que ocupa de **Operador de Maquinaria pesada y Grúas**, en la Planta de Acero de SIDERPERU.
- b) Los costos del proceso.

**II. DEL DEMANDADO**

La presente demanda la interpongo contra la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ – SIDERPERÚ S.A.A., con domicilio real en Avenida Santiago Antúnez de Mayolo S/N.

**III. FUNDAMENTOS FÁCTICOS JURÍDICOS**

1. Que, en primer término, debemos señalar que, el artículo 30, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe como causales de hostilización las siguientes:

*b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría:*

*g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten a la dignidad del trabajador, (...)*”.

2. En principio, ambas causales expuestas se encuentran subsumidas en lo que la doctrina ha denominado el *ius variandi* del trabajador, y cuyo ejercicio abusivo por parte del empleador se traduce en la reducción de la remuneración, rebaja de categoría profesional y el traslado del lugar de prestación del servicio, **TODOS LOS CUALES, DE PROBARSE, SE CONSTITUIRÍA EN ACTOS DE HOSTILIZACIÓN.**

3. Ahora bien, en torno al literal b), la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en su considerando vigésimo de la CAS.LAB. N° 6961-2012-JUNIN, del 22 de marzo del 2013, interpretando el literal b), del artículo 30, del Decreto Legislativo 728, ha establecido que “(...) *el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo, así como cuando es promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional en el puesto de trabajo específico asignado. La variación de este último no necesariamente implicará una rebaja de categoría; sin embargo, de hacer, tal modificatoria inmotivada estaría calificada como un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario” (resaltado nuestro).*
4. La *ratio decidendi* citada, se encuentra sustentada –conforme así también lo establece la Corte Suprema- en el literal b), del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral previamente citado y del artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR que preceptúa que: “*La reducción de remuneraciones o categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 de la Ley (hoy literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal (...)*”.
5. Es menester indicar que, siguiendo a Carlos Blancas Bustamante “(...) *categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)*”<sup>1</sup>, sin embargo, ambos conceptos se encuentran subsumidos en el término “categoría” a que hace alusión el literal b), del artículo 30 del Decreto Legislativo 728 antes citado. Ello es así por cuanto existe como práctica común de algunas empresas en que, si bien mantienen **EN LA FORMA** la categoría profesional del trabajador, las labores que los lleva a realizar son inferiores al *status* que le corresponde.
6. Entonces, siguiendo el hilo argumentativo, la motivación exigida es la manifestación de los límites legales de razonabilidad y necesidad que debe exponer el empleador en la cual debe precisar las razones objetivas y jurídicas en el que procede el cambio de categoría profesional o puesto de trabajo del trabajador. En caso no existir dichos criterios de razonabilidad y necesidad su decisión constituiría en arbitraria; y, por lo tanto, se configuraría como un acto de hostilización.
7. Todo lo anteriormente expuesto, viene también concatenado con el respeto a la dignidad del trabajador (literal g, del artículo 30 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR). Al respecto, la Corte Suprema en el considerando vigésimo primero de la Casación antes citada, ha precisado que “(...) *la dignidad del trabajador como límite del ius variandi, impide –por ejemplo- que una medida tomada por el empleador sea considerada lícita si es que ésta le causa un perjuicio significativo a aquél. Para considerar otros criterios que evidencien una afectación a la dignidad del trabajador con ocasión de la movilidad funcional vertical descendente, podemos acudir a la jurisprudencia española, en la que, en palabras de Pacheco Zerga, se ha establecido que: “Se produce este atentado a la dignidad, cuando sin justificación alguna, se asignan labores de una categoría inferior, a quien tiene una dilatada vida laboral al servicio de la empresa. También (...) si las labores encomendadas no están de acuerdo con el puesto que se desempeña o si no tienen utilidad práctica para la empresa. En todos estos casos el perjuicio profesional va unido a un menosprecio de la condición personal, porque se asigna la ocupación sin tener en cuenta los intereses, fines y objetivos del trabajador plasmados en el contrato de trabajo celebrado”*”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2006) *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. ARA Editores S.R.L., Lima, p.426.

<sup>2</sup> La cita expuesta se encuentra en el vigésimo primer considerando de la Cas. Lab. 6961-2012-JUNIN.

8. Entonces, en torno a la causal desarrollada, además de que la decisión del empleador se encuentre motivada en torno a los principios de razonabilidad y necesidad, se requiere también que dicha decisión no cause un perjuicio significativo al trabajador, el cual se prueba si las labores encomendadas no se encuentran acordes con su desarrollo personal al interior de la empresa, no tiene utilidad práctica para la empresa, y/o se traduce en un menosprecio de la condición personal del trabajador al asignarle labores por debajo.

*b) Análisis del caso en concreto.*

9. En principio, es necesario señalar que mi persona ha venido desempeñándose para mi empleadora como **Operador de Maquinaria pesada y Grúas**, en la Planta de Acero, laborando en la empresa desde el año 2003, contando con experiencia suficiente en dicho puesto de trabajo y habiendo sido capacitado para el mismo.
10. Es el caso que, el 01 de octubre del año 2016, sin ningún documento que lo sustente, se me asigna el cargo de **MECANICO DE MANTENIMIENTO**, en el área de **SERVICIOS GENERALES**, área que se encarga de hacer labores periféricas para la empresa que no tienen relación con su producción - como es de limpieza, pintura y ornato- ni tampoco con la labor que venía desempeñando.
11. Posteriormente, la empresa, con fecha 17 de octubre del 2016, remite una Carta Notarial **A MI DOMICILIO**, en la cual me ofrece un convenio mutuo de disenso laboral **QUE ALCANZA A TODOS LOS TRABAJADORES QUE ESTUVIMOS, EN ESA OPORTUNIDAD, INVOLUCRADOS POR LA EMPRESA EN EL ÁREA DE SERVICIOS GENERALES**. Es decir, la empresa nos remitió a mí y a otros trabajadores a esa área, para posteriormente pretender prescindir de nuestros servicios, el cual busca que aceptemos con ese acto de hostilización pues es sabido que en dicha área no realizamos las labores para lo que hemos sido capacitados; sino que, por el contrario, corresponden a labores por debajo de la categoría que ostentábamos.
12. La empresa, lejos de enmendar su accionar, *remite a otra Carta Notarial a mi domicilio*, con fecha 31 de octubre del 2016, en la cual manifiesta ahora su intención de iniciar un procedimiento de cese colectivo por motivos estructurales que involucraría a los trabajadores que pertenecíamos al área de Servicios Generales, con la consecuente suspensión perfecta de labores, hecho que recién hizo efectivo la empresa con su escrito remitido al Ministerio de Trabajo el 04 de noviembre del mismo año. Es decir, **ANTES DE INICIAR SU PROCEDIMIENTO POR CESE COLECTIVO**, la empresa ya había comunicado a cada trabajador en su domicilio -incluyendo mi persona- que iba a iniciar dicho procedimiento, junto con la suspensión perfecta de labores, teniendo la única finalidad de continuar hostilizándonos con dicha misiva.
13. Como los trabajadores de dicha área- área en el cual labora mi persona – por causa objetiva – aduce de motivos estructurales, **TAL INCOHERENCIA NARRATIVA E IMPROBADA** es el fundamento de la empresa para sustentar el cambio de mi persona al área de Servicios Generales para luego remitirnos a la carta de mutuo disenso.
14. Estando así probado los hechos, demostraremos que el accionar de la empresa no se encuentra debidamente motivada cumpliendo con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; y, además, que dicha decisión causa un perjuicio a mi persona, razón por la cual, se puede considerar como actos de hostilización por parte de mi empleadora.
15. En efecto, conforme se aprecia de la Carta de la empresa de fecha 01 de octubre del presente año, en ella alega como único fundamento “ajustes en la estructura organizacional”, sustento que no sólo no ha sido expuesta a los trabajadores y/o a la entidad sindical; sino que además difiere de las razones expuestas en su misiva del 24 de octubre del mismo año, en la cual ahora argumenta “la

ausencia de mayor labor efectiva a proporcionar a mi persona”. Esto es, la empresa no es coherente en relación con los motivos que conllevaron mi traslado al área de servicios generales.

16. Asimismo, en ninguno de los casos cumple con los criterios de razonabilidad y/o proporcionalidad, en tanto no existe fundamento alguno para que, junto con mi persona, exista cerca de 156 trabajadores en el área de servicios generales, **Y A TODOS NOS REMITA LA CARTA DE MUTUO DISENSO**, tal y como lo afirma en el primer párrafo de su Carta Notarial de fecha 17 de octubre del 2016. Nos preguntamos cuál es dicha adecuación de estructura organizacional que busca prescindir de todos los trabajadores de la misma área.
17. Además, tanto mi persona como mis compañeros hemos sido reemplazados en el puesto que veníamos ocupando por personas que pertenecen a empresas subcontratadas. Es decir, no obstante que dichas áreas todavía requieren mano de obra, la empresa prefiere deshacerse de su propio personal, para terciarizar dicho servicio lo que no responde a ningún criterio de proporcionalidad.
18. Por otra parte, el perjuicio causado a mi persona se encuentra acreditado por dos hechos específicos: La remisión del suscrito a un área para realizar labores por debajo de la categoría que venía ostentando; y, el haber remitido las cartas notariales de mutuo disenso a mi domicilio –y no notificado directamente a mi persona en mi centro de labores- 15 días después de haberme trasladado a dicha área, lo cual ha afectado tanto mi estabilidad emocional como la de mi familia, y demuestra el interés de la empresa de prescindir de los trabajadores de servicios generales.
19. Ante todo, ello, mi persona, con fecha 27 de octubre del año en curso, remito una misiva a mi empleadora al considerar los actos anteriores como un acto de hostilización hacia el suscrito, citando los literales b) y g) del Decreto Legislativo 728.
20. En torno a los hechos que pretendemos acreditar, también es necesario resaltar, lo preceptuado en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, que prescribe que: “23.3. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. **b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.** c) La existencia del daño alegado” (subrayado nuestro).
21. Del mismo modo, dicho dispositivo normativo prescribe que: “23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba **actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto**, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. **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**”.
22. En igual sentido, respecto a la causal preceptuada en el literal g), del Decreto Legislativo 728 antes citado, el Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia emitida en el expediente N° 02101-2011-PA/TC, fundamento jurídico 4, que: ““(…) **la dignidad de la persona humana** constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquella sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un dinamismo de los derechos fundamentales; por ello es parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la fuente de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos”.

**IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

Sustento mi pretensión cautelar en lo dispuesto en las siguientes normas legales:

**CONSTITUCION POLITICA DEL PERÚ**

**El artículo 22°:** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

**El artículo 23°:** establece que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege esencialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.(...)Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

**El artículo 26°** Prescribe: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. 3.- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**

**Artículo 30°**, que prescribe como causales de hostilización las siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;(…)”.

**DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR-REGLAMENTO DE LEY DE FOMENTO AL EMPLEO**

**Artículo 49°** que preceptúa que: “La reducción de remuneraciones o categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 de la Ley (hoy literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal (...)”.

**NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO-LEY 29497**

**Artículo 23.3** que prescribe que: “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado”.

**Artículo 23.5** que prescribe que “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. 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”.

**CASACIÓN LABORAL N° 6961-2012-JUNIN, DEL 22 DE MARZO DEL 2013- SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA**

“(…) el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo, así como cuando es promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional en el puesto de trabajo específico asignado. La variación de este último no necesariamente implicará una rebaja de categoría; sin embargo, de hacer, tal modificatoria inmotivada estaría calificada como un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario”.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL-SENTENCIA N° 00593-2009-PA/TC**

“En este sentido, la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar al trabajador; no obstante, lo cual le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe; es decir, sin la intención de ocasionarle un perjuicio, de tal suerte que solo en el caso de que el traslado del trabajador haya estado motivado por un afán de perjudicarlo, el mismo será contrario a Ley”.

**V. VIA PROCEDIMENTAL**

La vía procedimental en la que deberá tramitarse la presente causa es la del Proceso Ordinario Laboral regulada por el numeral 1 del artículo 2 de la ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.

**VI. MEDIOS PROBATORIOS**

Se ofrecen los siguientes medios probatorios:

1. En mérito a mi certificado de trabajo con lo cual acredito mi vínculo laboral con la empresa SIDERPERÚ, la fecha de ingreso, mi condición y puesto de trabajo antes que me trasladaran al área de Servicios Generales con otro cargo. **(ANEXO 1-B)**
2. En mérito a la copia de la Carta Notarial de fecha 17 de octubre del 2016 remitida por la empresa SIDERPERÚ a mi persona en donde se me ofrece un Convenio de mutuo disenso laboral con la finalidad de aceptar sus propuestas y dar por finalizado mi vínculo laboral arbitrariamente, lo cual también acredita los actos de hostilización cometidos por mi empleadora. **(ANEXO 1-C)**
3. En mérito a la Carta de respuesta de fecha 24 de octubre del 2016 remitida por la empresa SIDERPERÚ a mi persona, en donde señala que supuestamente no habría existido actos de hostilidad con el traslado del lugar de mi trabajo y el cambio del cargo que desempeñaba, lo cual es totalmente falso. **(ANEXO 1-D)**
4. En mérito a la Carta de fecha 27 de junio del 2017 remitida por mi persona a la empresa SIDERPERÚ, en donde le otorgo seis días naturales para que enmiende su conducta y cese cualquier acto de hostilidad en mi contra. **(ANEXO 1-E)**.
5. Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14, de fecha 03 de abril del 2017, emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. **(ANEXO -F)**
6. En mérito a la Copia de la Casación Laboral N° 6961-2012-JUNIN emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, adjunto como criterio jurisprudencial para una mejor resolución del presente proceso. **(ANEXO 1-G)**

**VII. ANEXOS**

- Copia de DNI. (**ANEXO 1-A**)
- Los medios probatorios ofrecidos en el título anterior y signados como **ANEXO 1-B** al **ANEXO 1-G**.
- Papeleta de habilitación de mi abogado defensor. (**ANEXO 1-H**)

**POR LO EXPUESTO:**

Solicito a usted señor juez, admitir a trámite mi demanda y declararla fundada en su oportunidad por estar conforme a ley.

**OTROSÍ DIGO:** De conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil, concordante con el artículo 74° del mismo cuerpo legal, otorgo al Abogado ALAN CÉSAR MARTÍNEZ MORÓN con CAC N° 6215, a la Abogada HEIDY MAGALY ORTEGA LEIVA con CAL 65707 y la Abogada y KAREN LIZETH ZARATE QUISPE con CAL 6098, las facultades generales de mi representación declarando tener conocimiento de la representación que otorgo, y sus alcances.

Chimbote, 26 de junio del 2017

---

**Alan César Martínez Morón**

**ABOGADO**

**C.A.C 6215**

---

**RICARDO IPARRAGUIRRE ACOSTA**

**DNI N° 32659874**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA  
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO**

---

**EXPEDIENTE : 03095-2016-0-2501-JR-LA-01**

**MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR**

**JUEZ : MELENDEZ AMADOR MARIA MARLENY**

**ESPECIALISTA : SANTILLAN SARMIENTO DORA PATRICIA**

**DEMANDADO : EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A. ,**

**DEMANDANTE : IPARRAGUIRRE ACOSTA RICARDO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO**

Chimbote, quince de febrero del dos mil diecisiete.-

**VISTOS;** los actuados la Jueza del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe; a nombre de la nación emite la siguiente sentencia.

**I. ANTECEDENTES:****1. Demanda:**

Con escrito de folios 64 a 77; **RICARDO IPARRAGUIRE ACOSTA** interpone demanda contra **EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A.** sobre **CESE DE TODO ACTO DE HOSTILIZACIÓN**; por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado, y se le restituya a su puesto de trabajo que ocupaba de operador de maquinaria pesada y grúas.

Mediante resolución número uno de folios 78 a 80 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la audiencia de conciliación.

## 2. Audiencia de Conciliación:

Acreditadas las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se invita a las partes procesales a conciliar; sin embargo ambas mantienen sus posiciones; por lo que se da por agotada la etapa de conciliación; procediendo a precisar oralmente las pretensiones materia del juzgamiento; seguidamente se requiere a la parte demandada para que presente su escrito de contestación, el que se califica positivamente, corriéndose traslado a la parte demandante de la contestación de demanda; y se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento.

## 3. Audiencia de Juzgamiento:

### • Defensa Previa

El abogado de EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A. oraliza la sustentación de la defensa previa, se corre traslado al abogado del demandante para su absolución; y se expide la resolución número tres, mediante la cual se declara infundada la defensa previa formulada; contra esta resolución la demandada interpone recurso de apelación; concediéndole la juzgadora el plazo de tres días para que fundamente su recurso y presente la tasa judicial que corresponda.

### • Confrontación de Posiciones:

A partir del minuto 05'35'' del segundo vídeo, el abogado del demandante oraliza sus alegatos de apertura, mientras que la parte demandada inicia la exposición oral del sustento de su contestación de demanda a partir del minuto 06'25'' del segundo vídeo; conforme así queda registrado en la grabación de la audiencia.

### • Actuación Probatoria:

Concluidos los alegatos de apertura de las partes procesales, se enuncia los hechos no necesitados de actuación probatoria; se precisan las pretensiones materia de juicio, señalando los medios probatorios admitidos, sobre los cuales no se proponen cuestiones probatorias; seguidamente se toma el juramento de ley y se actúan los medios probatorios.

### • Alegatos:

Escuchados los alegatos finales o de clausura de las partes, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.

## II. FUNDAMENTOS

### *Los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:*

**PRIMERO:** En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la

observancia del debido proceso<sup>3</sup> y la tutela jurisdiccional<sup>4</sup>; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>5</sup>.

### ***La Actividad Probatoria:***

**SEGUNDO:** La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios<sup>6</sup> y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte; recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”<sup>7</sup>.

**TERCERO:** Los medios probatorios son valorados<sup>8</sup> por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los

---

<sup>3</sup> “El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.)”. LANDA ARROYO, César. “El debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos”, Lima, AMAG, 2012.

<sup>4</sup> “La tutela jurisdiccional es un derecho que comporta una protección eminentemente procesal, absolutamente independiente del derecho alegado, y en tanto derecho complejo tiene cuatro manifestaciones concretas: a) el derecho de acceso al proceso; b) el derecho a una resolución fundada en derecho; c) el derecho a la ejecución de lo resuelto y; d) el derecho a los recursos legalmente establecidos.” SAN MARTIN CASTRO, César. Ponencia en el Primer Seminario del Centro de Estudios Constitucionales, Centro Cultural PUCP, Lima, junio 2005.

<sup>5</sup> La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece como un derecho que toda persona cuente con las garantías judiciales al momento de ser procesada (artículo 8º) y para tal efecto el Estado debe asegurar su protección judicial (artículo 25º); reconociendo lo que la doctrina denomina el debido proceso y/o la tutela jurisdiccional, referidas fundamentalmente a reconocer los derechos humanos de los individuos partes en un proceso y las obligaciones del Estado; para satisfacer, de acuerdo a los estándares internacionales, la correcta impartición de justicia.

<sup>6</sup> “Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez, gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos (...)” Paredes Palacios, citado por Oxal Avalos Jara, en Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 321.

<sup>7</sup> Avalos Jara, Oxal. Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 322.

<sup>8</sup> “El código adjetivo ha adoptado el sistema de la libre valoración, señalando que los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta y merituados en forma razonada, lo cual no implica que el Juzgador, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valoración otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto a los medios probatorios que de

medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

***Las actuaciones procesales:***

**CUARTO:** Si bien en el artículo 12.1 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, se señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; no obstante, nuestro sistema procesal laboral, es mixto, puesto que algunas actuaciones judiciales serán en forma oral y otras en forma escrita, ya que la demanda y la contestación de la misma se presentan por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en los artículos 16° y 19° de la Ley N° 29497, además de los establecidos en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral; los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y se admiten y se actúan en la audiencia de juzgamiento conforme lo dispone el artículo 21 del texto normativo ya citado; así, esta combinación de la oralidad y la escritura se patentiza también en algunas actuaciones procesales.

***Los argumentos orales de las partes procesales:***

**QUINTO:** El abogado del demandante (minuto 05'35'' segundo video), refiere que en el presente proceso pretenden probar la hostilización del que ha sido materia su patrocinado respecto al incisos b y c del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la medida que con fecha 01 de octubre del 2016 fue traslado del área de producción a un área de Servicios Generales; y que luego de 15 días posteriores se le remitió la carta de mutuo disenso, el cual no ha sido aceptado por el actor, con lo cual se ha proseguido con los actos de cese de hostilidad configurándose con ello lo dispuesto en el inciso c) del artículo 30; y respecto al cambio de categoría, respecto a la experiencia laboral del trabajador ha sido vulnerado por el empleador; Por su parte la demandada (minuto 06'25'' del segundo video), refiere que la defensa se basa en 04 aspectos fundamentales, en primer lugar no se ha cumplido con las condiciones del cese de hostilidad basado en la transferencia o cambio de lugar del trabajador, no se ha cumplido con la hipótesis del acta de hostilidad, basado en la reducción de categoría, en tercer lugar no se ha cumplido con los requisitos de procedibilidad del proceso no se ha hecho una imputación real de los hechos y por último no se ha probado, hay elementos insuficientes en cuanto a la reducción de categoría por parte del demandante.

***Delimitación del petitorio:***

**SEXTO:** Concluidos los alegatos de apertura de enunció como hechos no necesitados de actuación probatoria (minuto 07'20'') el vínculo y record laboral; y que con fecha 1 de octubre del 2016 el demandante fue

---

forma esencial y determinada han condicionado su decisión (...)" Considerando Noveno de la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente.

trasladado al Área de Servicios Generales; siendo las pretensiones materia de juicio, determinar si corresponde; **1.** El cese de actos de hostilidad establecidos en el artículo 30° referidos al cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimientos; **2.** Se restituya al puesto de trabajo de Operador de Maquinaria Pesada y Grúas; y **3.** Pago de costos procesales; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la actuación y valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia.

**SÉPTIMO:** Las causales de hostilización que sustenta el demandante se encuentran previstas en el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR; “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de (...) categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...)”; además en la parte final del mismo artículo se establece; “(...) El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.”.

#### *El emplazamiento a la empleadora:*

**OCTAVO:** Respecto al emplazamiento; mediante la Carta de fecha 13 de octubre del 2016 (folios 24 y 25) el demandante le remite una carta a su empleadora señalando; “(...) se me traslada a un área que no corresponde a mi perfil profesional y desarrollo laboral (...) el actuar de la empresa lesiona mis derechos como trabajador a mantener mi cargo y categoría y a no ser trasladado a un área o lugar distinto a aquel en que presté servicios, enmarcándose tales actos en (...) artículo 30° incisos b y c del Decreto Supremo N° 003-97-TR (...) y otorgo el plazo de seis días naturales para que enmiende su conducta y se me mantenga en el cargo, categoría y área en el que he venido desempeñando mis labores. (...)”; y según el petitorio de su demanda (folios 64) solicita; “Cese de todo acto de hostilización contra mi persona por parte de mi empleadora, por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a mis conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado, y se me restituya en mi puesto de trabajo que ocupaba de Operador de Maquinaria Pesada y Gruas. (...)”; esto es que se ha cumplido con emplazar a la demandada EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A. para que cesen los actos de hostilidad consistente en el traslado del puesto de trabajo y rebaja de categoría; conforme ya se ha señalado al resolver la Defensa Previa.

#### *Los actos de hostilización:*

**NOVENO:** Conforme lo anota el laboralista Jorge Toyama Miyagusuku: “Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores (...)”<sup>9</sup>, entendiéndose de ello que el uso del poder de dirección por parte del empleador no es absoluto conteniendo limitaciones, donde el trabajador afectado por el acto de hostilidad puede optar por accionar para que se disponga judicialmente el cese de la hostilidad o por la terminación del contrato de trabajo y

---

<sup>9</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, El derecho individual del trabajo en el Perú, Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251

demandar el pago de la indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario, conforme lo señala el artículo 35° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

***Las facultades del empleador:***

**DÉCIMO:** Según lo dispuesto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR; “(...) el trabajador presta servicios bajo dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (...). El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turno, días y horas de trabajo, así como la formas y modalidades de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”.

**DÉCIMO PRIMERO:** De las facultades del empleador, en el caso de autos está referida al poder de dirección y especialmente a la facultad del empleador para modificar las condiciones de trabajo (comprende aspectos salariales, de seguridad e higiene ocupacional, espacio y tiempo de trabajo y en general a los elementos que son necesarios o facilitan la prestación laboral); pues si bien el contrato de trabajo al ser de ejecución continuada y tener vocación de permanencia esta propenso a sufrir cambios; tal es así que la legislación laboral reconoce al empleador la posibilidad de introducir de modo unilateral modificaciones en la relación de trabajo, conocida como *ius variandi*; sin embargo, se encuentra limitado por el criterio de razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo.

***La reducción inmotivada de categoría;***

**DÉCIMO SEGUNDO:** Para analizar esta causal debemos precisar el término “categoría”; así en el cuarto considerando de la Casación Laboral N° 2921-2011-La Libertad se señala; “(...) en la doctrina laboral, según Alonso Olea “(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud e la cual se le clasifica profesionalmente (...)”. Por su parte Blancas Bustamante opina que “(...) categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)”. En este sentido se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría de un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría calificada con un cacto de hostilidad (...)”.

**DÉCIMO TERCERO:** Además debemos tener en cuenta que según el vigésimo considerando de la Casación N° 6961-2012-Junín; “(...) al ser el trabajador una persona determinada, éste ha sido contratado justamente por las cualidades que posee, las cuales además lo ubican en una determinada categoría profesional dentro de su

centro de trabajo. (...) En ese sentido se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo, así como cuando es promovido a diversas áreas tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional en el puesto de trabajo específico asignado. La variación de este último no necesariamente implicará una rebaja de categoría; sin embargo de hacerlo, tal modificatoria inmotivada estaría calificada como un acto de hostilidad (...).”

**DÉCIMO CUARTO:** La rebaja de categoría está referida a la movilidad funcional de las condiciones de trabajo<sup>10</sup>; puesto que la categoría no está determinada por la denominación del cargo que ocupa el trabajador sino por el desarrollo laboral para el cual fue contratado dentro de la empresa; conforme señala el demandante en su carta de folios 24 y 25; cuando se refiere a su perfil profesional y desarrollo laboral solicitando mantener mi cargo y categoría; y el petitorio de su demanda de folios 64 cuando solicita el cese de todo acto de hostilización por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a mis conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado; en ese sentido, cualquier cambio de funciones o puesto de trabajo que signifique una rebaja de categoría profesional que se realice sin un motivo debidamente justificado (en función del perfil y las cualidades profesionales del trabajador) y las necesidades reales de la empresa, vulnera los límites legales estipulados por la ley y el precepto constitucional del respeto a la dignidad del trabajador; puesto que la reducción inmotivada de categoría profesional como acto hostil no se determina en función a la variación de la remuneración efectivamente percibida, sino en los excesos de los límites a la facultad del ius variandi del empleador; debido a que un cambio legítimo de funciones no implica desconocer los derechos remunerativos ya adquiridos<sup>11</sup>.

**DÉCIMO QUINTO:** El demandante inició su vínculo laboral con la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A. el 01 de marzo del 2004 y con fecha 1 de octubre por del 2016, fue trasladado al área de servicios generales<sup>12</sup>.

**Por el presente certificamos que el Señor:**

**RICARDO IPARRAGUIRRE ACOSTA** **DNI: 32823027**

Trabaja en nuestra Empresa desde el 01 de Marzo de 2004, desempeñándose como:

| ITEM | ULTIMOS CARGOS DESEMPEÑADOS  | DEPENDENCIA         | DESDE EL   |
|------|------------------------------|---------------------|------------|
| 1    | OPERARIO DE ALMACEN          | DIRECCION COMERCIAL | 01/03/2004 |
| 2    | OPERADOR DE DESPACHO         | LOGISTICA CHIMBOTE  | 01/12/2009 |
| 3    | OPERADOR LOGISTICA           | LOGISTICA CHIMBOTE  | 01/08/2014 |
| 4    | OPERADOR SERVICIOS GENERALES | SERVICIOS GENERALES | 01/10/2016 |

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

<sup>10</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, El derecho individual del trabajo en el Perú, Gaceta Jurídica, Lima, 2005, p. 258

<sup>11</sup> Casación N° 6961-2012-Junín.

<sup>12</sup> Que constituye un hecho no necesitado de prueba al haber sido aceptado por el abogado de la demandada.

**DÉCIMO SEXTO:** Según el abogado del demandante, en cuanto a la baja de categoría, en el minuto 13'23'' refiere que ello se encuentra probado en el Acta de Infracción SUNAFIL N° 067-2016, en el cual se observa tomas fotográficas, se señala lo que hacía en servicios generales, se encontraba realizando labores periféricas o secundarias a la actividad de la empresa, albañilería pintura, mantenimiento, esto es que un operador de maquina posa a hacer trabajo de albañilería pintura, externo a lo que es labor de la empresa. El abogado también hace referencia que el traslado del actor como lo refiere la demandada obedece a motivos estructurales, no se entiende por qué la demandada quiere prescindir de los trabajadores que han pasado al área de servicios generales (minuto 12'05'') que al haberle remitido la carta con fecha 13 de octubre a la demandada, la misma le envía sus respuesta no señalando las causas del traslado (minuto 12'36''); Respecto a la rebaja de la categoría refiere que se encuentra probada en el acta de infracción de SUNAFIL N° 067-2016 (minuto 13'23'') de lo que era operador de maquinas y grúas paso a realizar trabajos de albañilería, pintura y mantenimiento ( minuto 13'39); la demandada, respecto a la reducción de categoría precisa que no se ha dado, ya que como el mismo actor ha indicado que se ha iniciado en cierto puesto de trabajo y que luego fue rotado a otro trabajo en donde que tuvo que aprender una función diferente, es decir que el aprendizaje o la rotación de tareas es algo que es parte de la misma función de la empresa(minuto 28'21'') y por último señala que el área de servicios generales se dio debido a los trabajadores excedentes que habían en otra áreas (minuto 35'15'').

**DÉCIMO SÉTIMO:** Según el Certificado de Trabajo (CD de folios 101) desde el inicio de la relación laboral, el demandante tuvo el cargo de operador; operador de almacén; operado de despacho, operador de Logística; y operador de servicios generales; esto es que laboró en áreas productivas, para lo cual debió tener un “desempeño diferenciado”<sup>13</sup>, pues resulta evidente que debía contar con un mínimo de conocimientos técnicos para operar maquinaria, conforme el mismo el actor lo refiere que le daban capacitación para poder realizar las labores que se le asignaba, caso diferente cuando fue traslado en servicios generales que realizaba trabajos de soldadura, pintura funciones que no lo capacitaban para realizar los mismos( minuto 37'16''), y que si bien tuvo varios cargos los mismos fueron dentro de la dependencia de operador de maquinas; pues el cargo que realizaba pertenecen a áreas productivas; lo que no sucede con el área de Servicios Generales, que se dedica a labores distintas a la producción; entonces tenemos que al demandante se le asignaron labores distintas y de menor categoría a las que fue contratado (operario); entendiendo por categoría al desarrollo laboral que tenía el demandante dentro de las áreas de producción de la empresa, para pasar a realizar actividades relacionadas al ornato, limpieza, acondicionamiento diverso y trabajos de pintura en área de Servicios Generales<sup>14</sup> actividades que resultan ser de menor categoría en tanto no están comprendidas en el desarrollo laboral del demandante y no se requieren el conocimiento técnico necesario para laborar en las áreas de producción y que además según el Informe de Auditoría de la Consultora BDO podrían ser realizadas por una empresa tercera especializada (página 7), esto es que no forman parte de las producción de la empresa; por lo que queda acreditado que si hubo una rebaja de la categoría del demandante.

---

<sup>13</sup> Es la denominación que se utiliza en el Informe de Auditoría de la Consultora BDO contenido en el CD, cuando se refiere al motivo del traslado de trabajadores del área de Servicios Generales a otras áreas de producción (página 7).

<sup>14</sup> Se realizaba labores periféricas o secundarias a la actividad de la empresa tales como albañilería, pintura, mantenimiento según el Acta de Infracción N° 67-2016, página 7 (folios 162)

**DECIMO OCTAVO:** En cuanto a la motivación de la rebaja de categoría, tenemos que según lo dispuesto en el artículo 23.4 inciso b de la Ley Procesal del Trabajo, es carga probatoria de la demandada, acreditar un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado<sup>15</sup>; refiriendo que el traslado y por lo tanto el cambio de la categoría obedece a que resultaba excedente del área donde estaba laborando motivo por el cual se creó el área de Servicios Generales (minuto 35'15''). En cuanto a los medios probatorios ofrecidos por la demandada tenemos el Informe de Auditoría de la Consultora BDO y el “Impacto de los precios de los metales en la estructura de capital de las empresas minero metalúrgicas en América Latina (2004-2014) de fecha 22 de septiembre de 2015 que también pasaremos a analizar.

**DECIMO NOVENO:** Analizando los argumentos expuestos y los medios probatorios actuados en la audiencia de juzgamiento tenemos que según la Carta de fecha 1 de octubre del 2016 (folios 4); el traslado del demandante al área de Servicios Generales obedece a “adecuaciones en la estructura organizacional” de la empresa, que el abogado de la demandada sustenta en el Informe de Auditoría de la Consultora BDO (CD de folios 100) el mismo contiene:

#### CONTENIDO

|  | Página |
|--|--------|
| Introducción   | 1      |
| 1. Actividad de la Compañía  | 1      |
| 2. Objetivos del trabajo   | 2      |
| 3. Análisis estructural y procedimientos aplicados   | 3      |
| 4. Análisis del Área de Servicios Generales  | 6      |
| 5. Sustentación del motivo estructural invocado por la Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. SIDERPERÚ, como causa objetiva de un cese colectivo de personal excedente | 8      |
| 6. Estructura laboral de la Compañía por centros de labor antes y después del cese colectivo   | 9      |
| 7. Conclusiones finales  | 10     |

En el Informe se realiza un estudio sobre la situación de la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A., determinando los siguientes objetivos del trabajo;

---

<sup>15</sup> Debe acreditar que la ocurrencia del hecho invocado y presumiblemente cierto, fue producto del uso legítimo de sus facultades; esto es justificar su accionar, de modo tal que necesariamente encuadre su conducta dentro del ámbito de la licitud.

## 2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

Objetivo General: Analizar la situación estructural de la Compañía para determinar, a partir de ello, si se configuran las causas objetivas de carácter estructural que hagan necesaria tomar la decisión de terminar colectivamente los contratos de trabajo de un determinado número de trabajadores con la finalidad de superar la situación estructural del negocio.

Objetivos específicos: Comprobar la existencia de una situación estructural crítica, para determinar:

- (i) si el retiro de trabajadores invocado por la Compañía ascendente a ciento ochenta (180) resulta razonable para superar su situación estructural; y
- (ii) si las medidas estructurales que plantea la Compañía también resultan razonables y objetivas para superar esta situación.

Los motivos estructurales esgrimidos por la Compañía constituyen cambios que son necesarios realizar debido a situaciones externas (mercado) o internas (operaciones) que hacen que la Gerencia tome las medidas necesarias para el normal desenvolvimiento del negocio y las operaciones de la Compañía.

Esto es que, los objetivos del Informe de Auditoría de la Consultora BDO no están dirigidos a sustentar las “adecuaciones en la estructura organizacional” de la empresa que señala como causa del traslado de los trabajadores; en dicho informe no se realiza un estudio que sustente como es que el traslado de los trabajadores de áreas productivas al área de Servicios Generales constituye una adecuación dentro de la nueva estructura organizacional de la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A.; es más, la demandada no presenta cual sería la nueva estructura organizacional de la empresa con la que acredite que dicho traslado obedece a una motivación estructural que contribuiría al mejoramiento de la organización de la empresa; y si como refiere el abogado de la demandada, el traslado fue porque era excedente de las áreas de producción, tampoco ha acreditado como es que este traslado de personal excedente al área de Servicios Generales, a quienes se les siguió pagando la misma remuneración, permitiría una adecuación en la estructura organización, pues los costos laborales seguirían siendo los mismos.

Además también se debe tener en cuenta la fecha de presentación a la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A. del Informe de Auditoría de la Consultora BDO

Señor  
Juan Pablo García Bayce  
Gerente General  
EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A. - SIDERPERÚ  
Av. Juan de Arona N° 151, 5 piso  
San Isidro.-

Estimado señor García:

De acuerdo a los términos del contrato de servicios profesionales celebrado con su representada con fecha 7 de octubre de 2016, a continuación presentamos nuestro informe pericial con relación al análisis de la actual situación estructural de la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A. - SIDERPERÚ, a fin de determinar si dicha situación conlleva...

Según esta carta, el Informe de Auditoría de la Consultora BDO es el resultado de la contratación de servicios profesionales celebrado del 7 de octubre del 2016, esto es posterior a la fecha del traslado del demandante al área de Servicios Generales, que fue el 1 de agosto del 2016, entonces no se puede argumentar que este informe fue el sustento del traslado del demandante al área de Servicios Generales, pues fue posterior al traslado del demandante.

- Dentro de las causas económicas se hace referencia al “Impacto de los precios de los metales en la estructura de capital de las empresas minero metalúrgicas en América Latina.”; tenemos que su contenido es un examen de los efectos de corto y mediano plazo de las fluctuaciones de los precios internacionales de varios productos minerales (oro, plata, cobre, cinc) y metalúrgicos (aluminio, acero) sobre la estructura de capital de las empresas de la industria minera y metalúrgica listadas en los índices bursátiles de Argentina, Brasil, México y Perú, esto es, un informe general sobre la situación de los precios de los minerales en cuatro países, no se refiere en específico al Perú y menos a la situación económica de la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A.; y si bien podría haber servido de base o sustentar reformas en la organización; más no se puede pretender sustentar las causas económicas del traslado de trabajadores al área de Servicios Generales.

**VIGÉSIMO:** Entonces tenemos que la demandada no acredita las adecuaciones en la estructura organizacional de la empresa que motivó la reducción de la categoría del demandante, que pasó de realizar labores en las áreas productivas de la empresa a realizar labores para las que no fue contratado y distintas a su desarrollo laboral, que no se ajustan a la experiencia profesional que venía desempeñando; por lo que no hubo razonabilidad en el traslado del trabajador al área de Servicios Generales y este traslado no obedeció a las necesidades del centro de trabajo; por lo tanto se encuentra probado que la reducción de categoría fue inmotivada.

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

**VIGÉSIMO PRIMERO:** El traslado del trabajador a un lugar distinto al que habitualmente presta sus servicios está referido a la movilidad geográfica de las condiciones de trabajo<sup>16</sup>; y si bien es cierto en el artículo 50° de Decreto Supremo N° 001-96-TR se señala “El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo

<sup>16</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, El derecho individual del trabajo en el Perú, Gaceta Jurídica, Lima, 20415, p. 259.

63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.”; sin embargo según el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema, no se precisa que este cambio tenga que ser necesariamente geográfico; así en el considerando décimo tercero de la Casación N° 2456-2014 LIMA señala; “El relación al lugar de la prestación de servicio, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta una 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. En el orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.”; y se insiste en que todo traslado debe originarse de una condición objetiva que lo justifique (Casación N° 298- 99-Lima), caso contrario, el trabajador deberá aportar pruebas de que existió el ánimo de perjudicarlo (Expediente N° 00593-2009-PA/TC y Casación N° 505-2010-Lima).

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Al respecto el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N° 00954-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala, señala que la normativa laboral otorga al empleador el *ius variandi*, es decir, la potestad de cambiar el lugar de trabajo en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan sus labores, siendo este traslado válido salvo que el empleador lo realice con la intención de ocasionarle daño; aplicando esta premisa, el Tribunal concluyó que la entidad empleadora ejerció correctamente el *ius variandi*, puesto que solo dispuso el cambio del lugar de labores del trabajador, sin rebajar su remuneración ni su categoría, ni ocasionarle perjuicio. A esta hay que añadir que la entidad empleadora no estaba cambiando el cargo del trabajador, sino que solo le estaba asignando a un área distinta; esto es que se realiza un análisis en conjunto de los presupuestos de los actos de hostilización; no solo considerando el traslado del lugar del trabajo, sino la remuneración, la categoría y el perjuicio.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Estando a lo antes expuesto y considerando que el trabajo es un derecho establecido constitucionalmente<sup>17</sup>; además que “(...) el derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo (...) debido a la falta de equilibrio de las partes, (...); Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho e la subordinación funcional y económica (...)”<sup>18</sup>; entonces no se puede realizar una interpretación literal del inciso c del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR concordante con el artículo 50° de Decreto Supremo N° 001-96-TR; sino que se debe realizar un análisis en conjunto del cumplimiento de ambos presupuestos, esto es el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios y el perjuicio que este traslado ocasiona al trabajador.

---

<sup>17</sup> Constitución Política; artículo 22; “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

<sup>18</sup> Expediente N° 0628-2001-AA/TC, Fundamento Jurídico 6.

**VIGÉSIMO CUARTO:** El traslado del trabajador del área de Dirección General y Logística de Chimbote (según constancia de trabajo que obran el CD-ROM de folios 100) al área de Servicios Generales ha sido reconocido por la demandada y establecido como un hecho no necesitado de prueba y se trata de un traslado a un lugar distinto al que habitualmente presta servicios, pues aún cuando el traslado haya sido dentro de la empresa; se trata de áreas completamente distintas; pues mientras que en el área de Planos y Derivados se desarrollan labores productivas, en el área de Servicios Generales se desarrollan labores complementarias distintas a las labores propias de la demandada<sup>19</sup>; debiendo determinarse si obedece a una necesidad empresarial o fue con la finalidad de perjudicar al trabajador.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Sobre la prueba del perjuicio; la Corte Suprema señala que el trabajador no tiene que acreditar el propósito del empleador de causar un perjuicio, sino basta acreditar el perjuicio sufrido, es decir, las consecuencias que conllevó la toma de la decisión del empleador; “(...) el trabajador que considera ser hostilizado mediante su traslado, no debe probar, en todos los casos, el propósito del empleador de ocasionarle perjuicio, bastando con la presentación de indicios o de medios probatorios idóneos que permitan advertir que la decisión del traslado del trabajador, dispuesto por el empleador en el ejercicio de su facultad de dirección o ius variandi, no se sujetó a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario lo hizo en uso abusivo de su facultad menoscabando y denigrando los derechos del trabajador.”<sup>20</sup>.

**VIGÉSIMO SEXTO:** El abogado de la demandada en cuanto al perjuicio (minuto 12’05’’) alega respecto el perjuicio ocasionado por el traslado; basándose en la carta del 01 de octubre del 2016, y siendo que en mérito a la carta emitida por el actor la demandada en base a su carta de fecha 24 de octubre del 2016 (folios 26) trata de distorsionar la carta de cese de hostilización, utilizando el argumento en el párrafo cinco, “ante la ausencia de mayor labor efectiva” pero no señala el sustento, solo alega un hecho vacío; por su parte la demandada respecto al traslado precisa que el actor está domiciliado en la ciudad de Chimbote, no habido ningún traslado distinto del que habitualmente presta servicios, no existiendo ningún perjuicio (minuto 27’40’’) indica que en mérito al informe de auditoría de la Consultora BDO contenido en el CD ROM de folios 100; se señala las razones o causa objetiva que sustenta el procedimiento de la reducción de personal el cual es debido a la paralización del alto horno y la línea de producción de laminación 3, que son hechos objetivos y concretos, la baja de activos fijos, caída de precios y el ingreso de compañías importadoras y comercializadoras (minuto 31’33) refiere que en cuanto a las cartas de mutuo disenso no actos de hostilidad, son una forma válida de terminación de una relación de trabajo, los cuales han habido épocas en que han sido solicitados por los mismos trabajadores (minuto 32’56’’); refiere que no es cierto que el área de servicios generales haya sido creado con el único propósito de hostilizar a los trabajadores, dado que en mérito a informe es que desde el 01 de Junio del 2015 a noviembre del 2016, hay 46 trabajadores que han sido desplazados a otra áreas dentro de la producción de la misma empresa (minuto 33’11’’); según el abogado del demandante (minuto 19’40’’) refiere que ha sido el traslado de área de producción al área de servicios generales; basándose en las resoluciones

---

<sup>19</sup> “La compañía fue constituida con el objeto de desarrollar todas las actividades de las industrias del acero, de minería e industriales en general, afines y complementarias. La compañía puede además realizar actividades de generación eléctrica, operaciones portuarias, operaciones de muelles, de almacén aduanero autorizado, de agencia de aduanas y otras operaciones conexas.” (página 2 del Informe de Auditoría de la Consultora BDO).

<sup>20</sup> Casación N° 505-2010-Lima.

Directoral Administrativa N° 002-2017, en donde se desestimo la pretensión de la empresa en el párrafo sexto de la misma,(...)si no sustenta el porqué no sería posible incluir a los trabajadores en la organización de la empresa y por qué no se habría considerado la posibilidad de reubicación de los afectados; en tal sentido, no avizorándose de algún modo, la concurrencia de causas objetivas fundada en razones estructurales por parte la empresa solicitante (...) (ver folios 172); por lo que pese al haberse desestimado el pedido de la demandada en las resoluciones Administrativas la empleadora no ha cumplido con reincorporar a los trabajadores en las área de producción, todo ello le causa perjuicio.

**VIGÉSIMO SÉTIMO:** En cuanto al perjuicio ocasionado al demandante, tenemos que a folios 5, obra la Carta Notarial de fecha 17 de octubre del 2016, suscrita por el Gerente de personas de SIDERPERÚ, que señala;

“La empresa aprobó una reestructuración y producto de ella decidió presentarle y ofrecerle a usted el convenio de mutuo disenso laboral que alcanza a todos los trabajadores del área de Servicios Generales. En este sentido, a continuación le ofertamos los beneficios - adicionales a la liquidación de beneficios de ley - que formarían parte del convenio de mutuo disenso laboral para que usted pueda considerar y evaluar la posibilidad de suscribir dicho convenio con la empresa:

- 12 sueldos básicos con el objeto de que constituya una nueva empresa.
- Autoseguro Médico Familiar por 12 meses a partir del 1 de noviembre del 2016.

En caso decida usted suscribir el convenio de mutuo disenso laboral con la empresa, podrá solicitarlo personalmente al área de Personas, dentro del plazo comprendido entre el 18 y 28 de octubre del 2016.”.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** En cuanto a los ceses colectivos, que según sostiene el abogado del demandante fue el perjuicio que se le causó al ser trasladado al área de Servicios Generales, debemos referirnos al Informe de Auditoría de la Consultora BDO, el mismo que se titula:

**EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A. - SIDERPERÚ**

**REDUCCIÓN DE PERSONAL DE 180 TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A. - SIDERPERÚ,  
LLEVADA A CABO POR MOTIVOS ESTRUCTURALES DE ACUERDO A  
LO SEÑALADO EN EL INCISO (B) DEL ARTÍCULO 46° DEL TEXTO  
ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE  
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO  
MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**

**INFORME PERICIAL**

Entonces, se aprecia la finalidad del Informe de Auditoría de la Consultora BDO no fue realizar un análisis sobre la situación de EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A.; sino para determinar si

se cumpliría con el presupuesto de la causa objetiva de cese colectivo establecida en el inciso b del artículo 46° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR<sup>21</sup>; y que solo procede, según el artículo 48° del mismo texto normativo, en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa; como lo señala en la página 3 del Informe de Auditoría de la Consultora BDO:

De acuerdo a los términos del contrato de servicios profesionales celebrado con su representada con fecha 7 de octubre de 2016, a continuación presentamos nuestro informe pericial con relación al análisis de la actual situación estructural de la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A. - SIDERPERÚ, a fin de determinar si dicha situación conlleva la existencia probada de una causa objetiva que según lo señalado en el inciso (b) del artículo 46 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR., haga necesario tomar la decisión de proceder al despido colectivo de una determinada cantidad de trabajadores con la finalidad de superar su actual situación estructural.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Revisado el Informe de transferencia de trabajadores al área de Servicios Generales desde el 1 de julio del 2015 hasta el 1 de noviembre del 2016 (página 7 del Informe de Auditoría de la Consultora BDO); tenemos que la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A. desde el año 2015 ha trasladado un total de 180 trabajadores; excedentes de otras áreas sin motivo aparente, pues aún cuando el abogado a lo largo de la audiencia hace referencia a motivos estructurales, no se acredita en autos la estructura de organización anterior y la nueva para determinar las mejoras que este traslado pudo aportar; y si el traslado de personal excedente contribuyó a la nueva estructura que se alega, pues no se entiende cómo es que trasladando personal excedente - según refiere - de todas las demás áreas productivas a una nueva área que no es productiva haya aportado a la nueva estructura organizacional; entonces no se acredita la razonabilidad<sup>22</sup> y funcionalidad de la decisión<sup>23</sup>; finalmente el abogado afirma que el motivo del traslado al área de Servicios Generales fue la excedencia (minuto 35'15''); por lo que se concluye que estos traslados al área de Servicios Generales fue con la única finalidad de cumplir con el presupuesto del 10 % de trabajadores que establece el artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-

<sup>21</sup> Artículo 46; “Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: (...) b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (...)”

<sup>22</sup> Respecto a la razonabilidad “(...) aplicable a aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posible y, siendo ello así, este principio se deberá aplicar, teniendo en cuenta la necesidad de analizar, en concreto, cada caso en que se aplica este criterio, el enfoque flexible y elástico con que debe manejarse; y la necesidad de una cierta proporcionalidad entre la acción y la reacción ocasionada”; y el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 0090-2004-AA/TC señala; “La razonabilidad implica que el acto (...) debe mantener su justificación lógica y axiológica en los sucesos o circunstancias que fueran. Así, la doctrina exige que se produzca una consonancia entre el hecho antecedente “creador” o “motivador” del acto estatal y el hecho consecuente derivado de aquel (...)”

<sup>23</sup> “(...) si bien el empleador en ejercicio de su poder de dirección puede modificar la prestación de servicios del trabajador, tal decisión debe ser razonable y proporcional con las necesidades de la empresa. (...)” MONZÓN ZEVALLOS, Willy. ¿Cómo se computa el plazo para demandar el cese de actos de hostilidad?. Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, p. 46.

TR e iniciar los ceses colectivos de estos trabajadores y concluir el vínculo laboral con el demandante, con lo que se acredita el perjuicio del demandante<sup>24</sup>.

**TRIGÉSIMO:** Sobre el accionar de la demandada, se debe señalar que la buena fe es un elemento que determina si se evidencia la hostilidad en dicho traslado, es así que el Tribunal Constitucional lo reconoce mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 00593- 2009-PA/TC: “En este sentido, la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar al trabajador; no obstante lo cual le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe; es decir, sin la intención de ocasionarle un perjuicio, de tal suerte que solo en el caso de que el traslado del trabajador haya estado motivado por un afán de perjudicarlo, el mismo será contrario a Ley”.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Habiéndose acreditado el perjuicio ocasionado al demandante por haber sido trasladado al área de Servicios Generales, donde posteriormente fue comprendido en los ceses colectivos, concluimos que el traslado del demandante de donde habitualmente realiza sus labores al área de Servicios Generales, además de la rebaja inmotivada de la categoría del demandante son actos de hostilización realizados por la EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A.; por lo que la demanda resulta fundada, debiendo la demandada cesar el acto de hostilidad y reponer al trabajador al área de operador de Logística y en el cargo que venía desempeñándose de operador de prensa o en un puesto afín.

#### ***La multa para la demanda:***

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** El artículo 35° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR señala; “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; (...)”; por lo que siendo que la demanda es fundada, corresponde imponer una multa la misma que se determina en 7 URP (SIETE UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL); por cuanto, de los medios probatorios obrantes en autos se acredita que la demandada no respetó los derechos laborales de sus trabajadores y creo un área con la única finalidad de cumplir con el presupuesto el porcentaje establecido legalmente para iniciar los ceses colectivos de sus trabajadores.

#### ***Los costos procesales:***

---

<sup>24</sup> Si bien el empleador tiene la potestad de determinar el traslado del trabajador, este debe ser motivado, y acreditarse la razonabilidad y funcionalidad de la decisión. De no cumplirse con ello, para probar el acto de hostilidad laboral, no será necesario que el trabajador pruebe el perjuicio que le ocasionó el cambio, según el fijado por la Corte Suprema en la Casación N° 10839-2014-Ica.

**TRIGÉSIMO TERCERO:** El cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N° 29497 señala que: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación y la predisposición de las partes a conciliar, por lo que se determina en la suma de S/. 2,000.00 los costos procesales más la suma de S/. 100.00 para el Colegio de Abogados del Santa.

### III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N° 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Primer Juzgado Laboral de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

#### SE RESUELVE:

- Declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por **RICARDO IPARRAGUIRRE ACOSTA** contra **EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A.** sobre **CESE DE TODO ACTO DE HOSTILIZACIÓN**.
- En consecuencia, se dispone que la demanda **EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A. CUMPLA** dentro del **QUINTO DÍA** con **RETORNAR** al demandante **RICARDO IPARRAGUIRRE ACOSTA** al puesto de trabajo de operador de Maquinaria pesadas y Grúas o en un puesto afín.
- **FIJAR** los costos procesales en la suma de S/. 2,000.00, más la suma de S/. 100.00 para el Colegio de Abogados del Santa.
- **IMPONER** una **MULTA** de **SIETE UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL** a la demanda **EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ S.A.A.**, la misma que debe ser depositada dentro del **QUINTO DÍA** en la cuenta corriente del Poder Judicial.
- Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución archívese en el modo y forma de ley.-

Exp.:3095-2016



Sec.: DORA PATRICIA SANTILLAN SARMIENTO

Escrito N°: 02

Sumilla: INTERPONE RECURSO DE APELACIÓN  
CONTRA SENTENCIA

SEÑOR JUEZ DEL PRIMER JUZGADO LABORAL

EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A. – SIDERPERU; debidamente representada por su apoderado ROBERTO PAVEL JAUREGUI ZAVALA, en los seguidos por RICARDO IPARRAGUIRRE ACOSTA sobre CESE DE HOSTILIDAD; a Ud. Exponemos lo siguiente:

I. PETITORIO

Con fecha 2/15/2017, hemos sido notificados con la Resolución N° CINCO, que DECLARA FUNDADA la demanda formulada por RICARDO IPARRAGUIRRE ACOSTA contra EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A. SIDERPERU sobre CESE DE TODO ACTO DE HOSTILIZACIÓN; por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado, y se le restituya a su puesto de trabajo que ocupaba de OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA Y GRUAS; más costos del proceso. (:

- No encontrando arreglada a ley ni al mérito del proceso la sentencia expedida en primera instancia, al amparo de lo dispuesto por los artículos 32° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, interponemos RECURSO DE APELACIÓN contra la Sentencia en el extremo en que declara FUNDADA la demanda sobre CESE DE TODO ACTO DE HOSTILIZACIÓN.

Sobre la base de los siguientes fundamentos:

II. INDICACIÓN DEL ERROR DE HECHO O DERECHO

- A) Error en la calificación de la causal de hostilidad por traslado a un lugar distinto
- B) Error en la calificación de la causal de hostilidad por reducción de la categoría

- C) Error en la valoración de la prueba sobre la motivación objetiva de SIDERPERU
- D) Error en la calificación del perjuicio

### III. SUSTENTACIÓN DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

#### A. SOBRE EL ERROR EN LA CALIFICACIÓN DE LA CAUSAL DE HOSTILIDAD POR TRASLADO A UN LUGAR DISTINTO

1. El artículo 30 inc. C del D. S. 003-97-TR prescribe que constituye un acto de hostilidad “el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”. El artículo 50 del D.S. 001-96-TR prescribe que la causal de hostilidad referida al traslado del trabajador es “aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.” Es decir, la hipótesis de la causal incide sobre un desplazamiento de lugar significativo cuyo efecto inmediato es el perjuicio del trabajador. La razón de ser, la base sustancial de esta norma es impedir los actos de hostilidad cuya causa esencial está en una razón de lugar, espacio o ambiente físico. Dicho de otro modo el inc. C del artículo 30 regula una **categoría de lugar** dado que para su configuración se requiere un cambio físico pero no de función.<sup>1</sup>
2. El sentido de las normas citadas es el siguiente: el desplazamiento o el destino final o el nuevo ambiente es la causa de perjuicio al trabajador. Siendo una categoría de lugar, es indiferente la función, lo que es relevante, es la relación causal entre el nuevo espacio o lugar y los perjuicios resultantes. La relación entre el nuevo lugar y el daño ocasionado deben estar conectados causalmente, de no darse tal causalidad, la norma perdería su significado y su función reguladora, convirtiéndose en una prescripción abierta y arbitraria. Por

---

<sup>1</sup> “Son varios los elementos a considerar para determinar si nos encontramos ante un acto de hostilidad bajo este supuesto:

- i. Los servicios prestados en determinado lugar deben ser los habituales.
- ii. El traslado debe ser un lugar geográficamente distinto.
- iii. El traslado debe tener como propósito ocasionarle perjuicio al trabajador.”

ejemplo, en el caso hipotético de un "jefe de turno" de una planta en Chimbote que es trasladado para ocupar la misma función en Tacna. El traslado implicaría una serie de gastos para el trabajador y su familia que le provocarían perjuicio, más aún cuando la misma empresa tiene personal en la ciudad de Tacna que podría suplir tal función.

3. En el caso de autos el traslado se ha verificado dentro del mismo centro de trabajo, de un taller a otro, sin que resulte ningún perjuicio para el demandante relacionado causalmente con el nuevo lugar o espacio físico de labores. No se ha establecido, por ejemplo, que la estructura de gastos del demandante o su familia se haya incrementado por el traslado; o que la salud del demandante haya quedado afectada por la configuración o condiciones del nuevo taller. Sencillamente tanto la carta de imputación de actos de hostilidad, como la demanda y la sentencia se desentienden de la causal en sí, y de la acreditación de algún perjuicio conectado de manera directa y causal con el espacio físico o geográfico o el ambiente al que fue trasladado el trabajador.
4. La sentencia, curiosamente, al abordar la cuestión del perjuicio del traslado se refiere a cartas de mutuo disenso y al procedimiento de Cese Colectivo, hechos que no están conectados causalmente con el lugar o ambiente físico o espacio al que el trabajador fue trasladado; sino con medidas administrativas y estructurales emprendidas por la empresa y que por naturaleza son independientes. La prueba lógica de lo que se afirma es sencilla: Suponiendo que se trata de un trabajador a quien las condiciones de salud le hacen particularmente susceptible a los lugares húmedos y una empresa le traslada a un lugar con esas características con el fin de provocarle problemas de salud, entonces, a la pregunta ¿el traslado ha provocado el perjuicio en la salud del trabajador? La respuesta sería positiva y nos encontraríamos frente a un acto de hostilidad regulado en el art. 30 inc. C. Sin embargo, en el caso del demandante, a la pregunta ¿el traslado en sí ha provocado algún tipo de perjuicio? La respuesta es no. Debido a que las cartas de mutuo disenso y el

cese colectivo no están conectadas causalmente con dicho traslado, no tienen nada que ver con el ambiente, sino que corresponden a causas de naturaleza objetiva y políticas de la empresa.

5. Lo afirmado aquí es la explicación por la que, fuera de las menciones generales que se han hecho a la imputación de esta causal, no existe una verdadera imputación de hechos ni actividad probatoria alguna sobre este punto. Razón por la que la sentencia ha tenido que hacer malabares argumentales para encontrar "justificación" y validar una pretensión indebidamente sustentada.

**B. SOBRE EL ERROR EN LA CALIFICACIÓN DE LA CAUSAL DE HOSTILIDAD POR REDUCCIÓN DE LA CATEGORÍA**

6. El artículo 30, inc. B prescribe que constituye un acto de hostilidad "La reducción inmotivada (...) de la categoría". En este caso, a diferencia de la hipótesis anterior nos encontramos frente a una **categoría de función**. La razón esencial de esta hipótesis no es una variación física del ambiente o lugar de trabajo sino del contenido de tareas o responsabilidades que conforman la prestación del servicio del trabajador. La hipótesis del inciso B no tiene que ver con el DÓNDE sino con el HACER del trabajador.
7. La norma señala que el contenido de este acto de hostilidad radica en la reducción de la categoría, en otras palabras, un desplazamiento en el grado de valoración, importancia o jerarquía de las funciones desempeñadas por un trabajador. Jurisprudencialmente se ha desarrollado la noción de esta infracción, a cambios de función que no tengan una causa objetiva y racional.
8. Esta causal no ha sido objeto de exposición, ni de actividad probatoria alguna. Desde el emplazamiento a la empleadora aparecen defectos en el modo en que se propone la causal de reducción de la categoría, ya que se trata de un acto de imputación genérico. El demandante menciona que ha sido transferido

a un área que no le corresponde de acuerdo a su perfil profesional, sin embargo, no explica ni sustenta porqué la nueva área le ocasiona un perjuicio, siendo claro que el demandante está usando las causales del inc. B y C como si fueran sinónimas, no siendo posible identificar ni siquiera para él mismo, en qué consisten los hechos calificados como hostilidad relativos a la causal de cambio de lugar y los hechos relacionados con el cambio de categoría. El demandante se limita a decir que se le ha pasado a un puesto "de menor nivel acorde a mis conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado y se le restituya a su puesto de trabajo como **Operador de Máquina, Soldadura y Calderería**", es decir, el demandante hace una declaración general, sin proporcionar hechos en base a los cuales se pueda desarrollar la defensa de la empresa, lo cual es avalado erróneamente por la sentencia. La ausencia de una motivación real, dirigida a dilucidar la causal invocada deja sin respuesta a las preguntas ¿cuáles son los conocimientos adquiridos que hacen que el paso de un taller a otro taller implique una reducción de categoría? ¿Cuál es esa trayectoria a la que el trabajador refiere que hace que una función operativa sea menor categoría que otra función igualmente operativa? La sentencia se desentiende de su propósito probatorio, limitándose a citar sentencias y normas pero que no son aplicadas a los hechos concretos de la controversia por una sencilla razón, los hechos concretos de la controversia jamás fueron expuestos en la carta de imputación, ni en la demanda, ni fueron objeto de actuación probatoria. Por lo que, una vez más la sentencia hace malabares en lugar de una verdadera motivación del caso.

C. **SOBRE EL ERROR EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA SOBRE LA MOTIVACIÓN OBJETIVA DE SIDERPERU**

9. Además, como producto de la necesidad de construir un caso donde no hay hechos ni pruebas ni relación entre petitorio y hechos alegados; la sentencia termina por hacer una inadecuada valoración de la prueba. Se señalan los siguientes errores puntuales:

a. La sentencia manifiesta "...los objetivos del Informe de Auditoría de la Consultora BDO no están dirigidos a sustentar las "ajustes en la estructura organizacional" de la empresa que señala como causa del traslado del demandante al área de Servicios Generales en la Carta de fecha 1 de octubre del 2016 (folios 6)" por lo que consecuentemente no acreditan la causa objetiva del traslado, sin embargo, tal apreciación es un error. El error consiste en que el Juez confunde el objetivo formal del informe con los hechos que lo sustentan. Las razones objetivas se encuentran en el informe de BDO, a saber: (1) El cierre del alto horno; (2) la baja de activos de la empresa; (3) el cierre de varias áreas de producción; (4) la caída internacional del precio del acero; (5) la entrada en el mercado de compañías competidoras; (6) la resultante realidad de excedentes de personal. Ninguno de estos hechos objetivos ha sido desvirtuados o negados por las resoluciones administrativas de la SUNAFIL o del Ministerio de Trabajo. Si bien la autoridad administrativa de trabajo ha discrepado con la metodología del informe en función de los requisitos de CESE COLECTIVO, jamás ha cuestionado los hechos objetivos indicados. La sentencia de manera sesgada, malentendiendo el propósito probatorio del informe, al no tomar en cuenta que los requisitos del Cese Colectivo no son los mismos que la causa objetiva del ejercicio del IUS VARIANDI. Dicho de otro modo, la asignación de diferentes funciones a un trabajador requiere de una justificación objetiva y razonable, pero no cumplir los requisitos del procedimiento de CESE COLECTIVO, lo que constituye una desfiguración de ambas instituciones jurídicas. En el caso de autos, el ejercicio del IUS VARIANDI se encuentra justificado en una serie de medidas económicas, destinadas al aprovechamiento de los recursos existentes, amparadas por el Derecho, resultando absurdo el razonamiento de la sentencia por la cual, luego de cerrar varias áreas

productivas de la empresa, no se generen excedentes que requieran cambios estructurales.

b. La sentencia afirma: **"Según esta carta, el Informe de Auditoría de la Consultora BDO es el resultado de la contratación de servicios profesionales celebrado del 7 de octubre del 2016, esto es posterior a la fecha del traslado del demandante al área de Servicios Generales, que fue el 1° de octubre del 2016, entonces no se puede argumentar que este informe fue el sustento del traslado del demandante al área de Servicios Generales, pues fue posterior al traslado del demandante"**. Sin embargo, este constituye otro error bastante grueso debido a que pretende descalificar el valor probatorio del informe, mediante una falacia, estableciendo una conexión de causalidad entre traslado e informe. Aparentemente, no se ha entendido el medio de prueba presentado. Asume que el informe es la causa del traslado, y no es cierto, si bien el informe, **formalmente**, es el sustento de un procedimiento de CESE COLECTIVO; también es cierto, que el informe, **materialmente**, contiene información objetiva (cierre del alto horno, etc.) que explican el comportamiento de la empresa que antecede al 07 de octubre del 2016. Es falso que el informe sea la justificación del traslado o la asignación de funciones y que esta justificación haya aparecido recién el 07 de octubre del 2016; el informe contiene información de hechos que se extiende más allá del 2008.

c. La sentencia sostiene, en cuanto al estudio "Impacto de los precios de los metales en la estructura de capital de las empresas minero metalúrgicas en América Latina." lo siguiente: **"...y si bien podría haber servido de base o sustentar reformas en la organización; más no se puede pretender sustentar el traslado de trabajadores al área de Servicios Generales"** El error consiste en abandonar la

norma que establece la valoración conjunta de la prueba para buscar un modo de obviar las razones objetivas de SIDERPERU. Primero se ha hecho una vista sesgada del informe de BDO para negar los hechos que contiene pretextando la fecha de emisión del informe. Ahora de manera aislada se minimiza el valor probatorio del estudio. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el estudio ratifica el contenido objetivo del informe de BDO acerca de la caída del precio del acero, validándolo. Por otro lado, la propia afirmación de la sentencia es contradictoria, ya que manifiesta que podría haber servido de "base para sustentar reformas en la organización", pero no la transferencia de trabajadores a Servicios Generales, pasando por alto que esa transferencia es en sí misma una forma de reorganización.

- d. Omite valorar el informe sobre la transferencia de trabajadores a otras áreas de la empresa entre el 2015 y 2016, hecho que desvirtúa completamente la construcción artificial que viene haciendo la sentencia; ya que el traslado de 41 trabajadores no encaja en la tesis por la cual el área de servicios generales fue creada con el propósito implícito de causar perjuicio.

#### **D. SOBRE EL ERROR EN LA CALIFICACIÓN DEL PERJUICIO**

10. La sentencia asume como perjuicio el inicio de un procedimiento de Cese Colectivo y el envío de invitaciones a acogerse a un programa de cese por incentivos; al hacerlo pasa por alto dos aspectos claves: Primero: No hay perjuicio en el ejercicio regular de un derecho. El interés del empleador de cesar colectivamente a un grupo de trabajadores no puede ser en sí mismo un perjuicio; mucho menos el ofrecimiento de ceses consensuados. Segundo: En todo caso estos hechos, son ajenos a la causal de traslado (precarización del lugar) o de reducción de categoría (precarización de la función); y a la larga se han convertido en la verdadera causa de la demanda y de la sentencia.

11. La sentencia ha incurrido en todos los errores mencionados porque al tener que resolver una causa indebidamente calificada por el demandante al momento de imputar la supuesta hostilidad y, posteriormente, indebidamente desarrollada en la demanda; finalmente ha dado lugar a una sentencia indebidamente fundamentada; por no existir concordancia entre lo pretendido y los hechos invocados.

**IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

Fundamos nuestro recurso en:

Artículos 32 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**V. NATURALEZA DEL AGRAVIO:**

El extremo impugnado nos agravia en la medida que penaliza a SIDERPERU por el ejercicio de derechos regulares reconocidos en la ley.

**VI. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:**

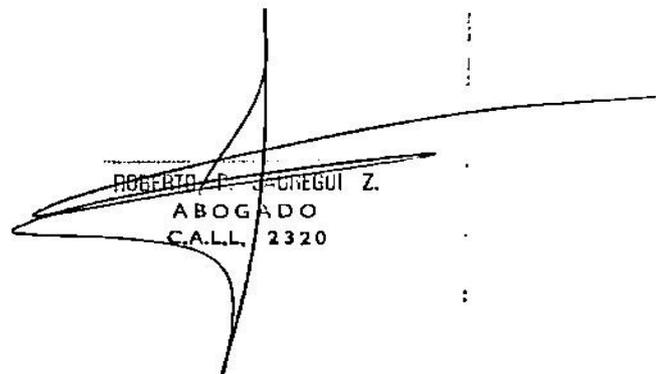
Que, el Superior revoque la Sentencia en el extremo que declara fundada en parte, sobre cese de actos de hostilidad y, como consecuencia, se declare IMPROCEDENTE LA DEMANDA.

**VII. ANEXOS:**

1.A. Tasa judicial por apelación.

1.B. Cédula de Notificación.

Chimbote, 16 de febrero de 2017

  
ROBERTO P. FAGNOLI Z.  
ABOGADO  
CALL. 2320

**DEMANDANTE : RICARDO IPARRAGUIRRE ACOSTA**  
**DEMANDADA : EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERU**  
**MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD**

**SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL TRANSITORIA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE**

Chimbote, cinco de junio

Del año dos mil diecisiete.-

**ASUNTO:**

Vienen en apelaciones:

La resolución número tres de fecha ocho de febrero del año dos mil diecisiete que resolvió declarar infundada la defensa previa.

La sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha quince de febrero del año dos mil diecisiete que declaró fundada la demanda interpuesta por Ricardo Iparraguirre Acosta contra Empresa Siderúrgica del Perú - SIDERPERÚ S.A.A. sobre cese de todo acto de hostilización. En consecuencia se dispone que la demandada cumpla dentro del quinto día con retornar al demandante al puesto de trabajo de operador de Maquinaria pesadas y Grúas o en un puesto afín. Fijar los costos procesales en la suma de S/. 2,000.00, más la suma de S/. 100.00 para el Colegio de Abogados del Santa. Imponer una multa de siete unidades de referencia procesal a la demandada Empresa Siderúrgica del Perú - SIDERPERÚ S.A.A., la misma que debe ser depositada dentro del quinto en la cuenta corriente del Poder Judicial.

**FUNDAMENTOS DE LA APELACION:**

*La demandada* con su escrito de folios ciento noventa y tres a ciento noventa y cuatro de autos, apela la resolución tres, indicando: **i).**- Que, la carta de cese debe contener una real imputación de hechos a fin de permitir el desarrollo de la defensa, en el caso de autos, se ha tomado como imputación de hechos, aseveraciones de carácter general que luego ponen en una situación de indefensión al demandado. Los hechos no señalados en la carta tampoco han sido objeto de desarrollo o prueba en la demanda, generándose un proceso defectuoso, en donde el demandante quiere acreditar perjuicios de actos de hostilidad que no se han definido ni probado.

Asimismo, con su escrito de folios doscientos veintitrés a doscientos treinta y uno de autos apela la sentencia, indicando: **i).**- Que, el sentido de los artículos 30° inciso c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 50° del Decreto

Supremo N° 001-96-TRm es que el desplazamiento o el destino final o el nuevo ambiente es la causa de perjuicio al trabajador. Siendo una categoría de lugar, es indiferente la función, lo que es relevante, es la causal entre el nuevo espacio o el lugar y los perjuicios resultantes. La relación entre el nuevo lugar y el daño ocasionado deben estar conectados causalmente, de no darse la causalidad, la norma perdería significado y su función reguladora, convirtiéndose en una prescripción abierta y arbitraria. En el caso de autos, el traslado se ha verificado dentro del mismo centro de trabajo, de un taller a otro, sin que resulte ningún perjuicio para el demandante relacionado causalmente con el nuevo lugar o espacio físico de labores. **ii).**- La sentencia curiosamente, al abordar la cuestión del perjuicio del traslado, se refiere a cartas de mutuo disenso, y al procedimiento de cese colectivo, hechos que no están conectados causalmente con el lugar o ambiente físico o espacio al que el trabajador fue trasladados, sino con medidas administrativas y estructurales comprendidas por la empresa y que por su naturaleza son independientes. **iii).**- Manifiesta que, el error consiste en que el Juez confunde el objetivo formal del informe con los hechos que lo sustentan. Ninguno de los hechos objetivos han sido desvirtuados o negados por las resoluciones administrativas de la SUNAFIL, o de Ministerio de Trabajo y si bien la autoridad administrativa de trabajo ha discrepado con la metodología del informe en función de los requisitos de cese colectivo, jamás ha cuestionado los hechos objetivos indicados. **iv).**- Asevera que se pretende descalificar el valor probatorio del informe, mediante una falacia, estableciendo una conexión de causalidad entre el traslado e informe. Se asume que el informe es la causa del traslado, y no es cierto, si bien el informe formalmente, es el sustento de un procedimiento de cese colectivo, también es cierto que el informe, materialmente, contiene información objetiva que explica el comportamiento de la empresa que antecede al 07 de octubre del 2016.

#### **FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:**

- 1.** De conformidad con el Artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable al caso en forma supletoria, atendiendo lo dispuesto en la primera disposición complementaria de la Ley Nro. 29497: “*El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.*” En este sentido se va a proceder a examinar, analizar y pronunciar, sobre cada uno de los fundamentos de la impugnante, toda vez que tal como se indica en la Casación 1336-96-Piura, (publicada en el Diario Oficial El Peruano del 04/05/1998, pág. 874): [Los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita el conocimiento del superior, recogido en el aforismo: *tantum appellatum, quantum devolutum*, el virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante apelación de los agravios que afectan al impugnante. La mirada del juez se halla limitada, por decirlo así, por la mirilla del principio dispositivo, y no está en condiciones de ver sino lo que las partes colocan dentro de su campo visual contemplado desde esta estrecha abertura.]<sup>25</sup>
- 2.** En este sentido, Enrique Véscovi, en su libro "Los recursos judiciales y demás medios impugnatorios", dice que la apelación: [constituye el más importante recurso de los ordinarios, teniendo por fin la revisión, por el órgano judicial superior, de la sentencia del inferior. Es, entonces, una consecuencia del principio del doble grado, del doble examen del mérito, que se considera, una garantía esencial para el justiciable. Por regla general se trata de una revisión por un órgano superior y colegiado, como lo son en nuestros países los de mayor jerarquía, lo cual constituye, como lo dijimos, una manera de efectuar un

---

<sup>25</sup> Gaceta Jurídica: El Proceso Civil en su jurisprudencia, Lima, Perú, 2008, primera ed. p. 303.

más profundo análisis de la cuestión objeto del proceso. El fin original del recurso es revisar los errores in indicando, sean los de hecho como los de derecho. No se analizan, en cambio, los posibles errores in procedendo, esto es, el rito, lo cual queda reservado al recurso de nulidad. No obstante que, como dijimos al analizar la historia de los medios impugnativos, se va produciendo una especie de subsunción de la nulidad en la apelación, por lo cual, en la mayoría de los códigos modernos, en este último se analizan a la vez ambos vicios. En otros códigos, pese a la separación, no se concede la nulidad si no hay apelación.]<sup>26</sup>

3. En igual contexto, César Puntriano Rosas y Guillermo Gonzales Zevallos, refieren que: [El recurso de apelación constituye una manifestación del derecho a un debido proceso y a obtener tutela jurisdiccional efectiva, pues es a través de dicho medio impugnatorio que toda persona puede obtener una confirmación sobre la legalidad o ilegalidad de los autos y sentencias emitidos por magistrados]<sup>3</sup> ambos autores, señalan que: [En tal sentido, el ejercicio del derecho a la pluralidad de instancia se materializa a través de los medios impugnatorios, lo cuales son “*aquellas herramientas jurídicas que la ley le concede a las partes y a terceros legitimados, para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice una revisión por el mismo juez o por otro de jerarquía superior, de un acto procesal con el cual no se está de acuerdo o que se presume adolece de vicio o error, con la finalidad de que se anule o revoque, total o parcialmente*” (citan a Oxal Avalos Jara: Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, p. 448)]<sup>4</sup>, todo lo cual se tomará en cuenta a efectos de resolver la apelación de la parte demandada.
4. Como antecedentes, se tiene que en el presente proceso seguido por el demandante Ricardo Iparraguirre Acosta, el mismo acudió ante el Primer Juzgado de Trabajo, en busca de tutela judicial, efectiva, contra la demandada Empresa Siderúrgica del Perú, a la cual demandó cese todo acto de hostilización contra su persona, por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado y se le restituya a su puesto de trabajo que ocupaba de Operador de Maquinaria Pesada y Grúas. Efectuada la tramitación de esta demanda, conforme a las reglas del proceso ordinario establecidas en la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, finalmente la señora Juez, del Primer Juzgado Laboral de esta ciudad de Chimbote, expidió sentencia, con la cual falló declarando fundada la demanda interpuesta por Ricardo Iparraguirre Acosta contra Empresa Siderúrgica del Perú - SIDERPERÚ S.A.A. sobre cese de todo acto de hostilización. En consecuencia, se dispone que la demandada cumpla dentro del quinto día con retornar al demandante al puesto de trabajo de operador de Maquinaria pesadas y Grúas o en un puesto afín. Fijar los costos procesales en la suma de S/. 2,000.00, más la suma de S/. 100.00 para el Colegio de Abogados del Santa. Imponer una multa de siete unidades de referencia procesal a la demandada Empresa Siderúrgica del Perú - SIDERPERÚ S.A.A., la misma que debe ser depositada dentro del quinto en la cuenta corriente del Poder Judicial.

Respecto a la resolución número tres (que declara infundada la defensa previa)

5. **La demandada**, como fundamento de su apelación, refiere que *la carta de cese debe contener una real imputación de hechos a fin de permitir el desarrollo de la defensa, en el caso de autos, se ha tomado como imputación de hechos, aseveraciones de carácter general que luego ponen en una situación de indefensión al demandado. Los hechos no*

<sup>26</sup> [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria\\_del\\_derecho/sem\\_razo\\_juri\\_redac\\_resol/313-355.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/sem_razo_juri_redac_resol/313-355.pdf)

<sup>3</sup> César Puntriano Rosas et all: Estudios sobre los medios impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales; Lima, Perú, 2011, Ed. Gaceta Jurídica, 1era. Ed. pag. 83 <sup>4</sup> Ibidem, p. 86

*señalados en la carta tampoco han sido objeto de desarrollo o prueba en la demanda, generándose un proceso defectuoso, en donde el demandante quiere acreditar perjuicios de actos de hostilidad que no se han definido ni probado. Al respecto, es de tener en cuenta que la defensa previa es definida como: [un obstáculo legal temporal para la prosecución de un proceso, porque no se ha cumplido con un acto previo o porque subsiste un impedimento temporal no resuelto]<sup>27</sup>; asimismo, que el artículo 456° del Código Procesal Civil, aplicable al caso en forma supletoria, señala: [Declarada fundada una defensa previa tiene como efecto suspender el proceso hasta que se cumpla el tiempo o el acto previsto como antecedente para el ejercicio del derecho de acción], lo cual se deberá tener en cuenta a efectos de resolver la presente controversia.*

6. De la revisión de los actuados, se tiene la Carta de fecha 13 de octubre del año 2016 (fs. 24 a 25), que fue remitida por el demandante a su empleadora SIDERPERU, señalando lo siguiente: *[(...) En ese sentido, expongo que mi persona se ha venido desempeñando como OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA Y GRUAS, en el área de LOGISTICA DESPACHO, desde el año 2003, siendo mi fecha de ingreso a la empresa el 01-03-2002, contando con la profesión de OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA. Sin embargo, de manera sorpresiva e incausada - como también ha acontecido con varios de otros compañeros - se me indica que se me traslada a un área que no corresponde a mi perfil profesional y desarrollo laboral. Como explico, tal accionar de la empresa viene suscitándose no solo contra mi persona, sino además, con otros trabajadores, realizándose este acto de manera sistemática y arbitraria. Por lo cual considero que de manera evidente el actuar de la empresa lesiona mis derechos como trabajador a mantener mi cargo y categoría y a no ser trasladado a un área o lugar distinto a aquel en que presto servicios (...)], advirtiéndose de ello que, con la misma el demandante está dando a conocer los hechos que considera como actos de hostilización, dando cumplimiento así a lo precisado dentro del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala: [El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso].*
7. Y si bien la demandada apelante, refiere que no se ha especificado de manera clara cuál es el hecho que constituye el acto de hostilización, cabe precisar que de la documental antes descrita, dentro de su segundo y tercer párrafo, se pueden evidenciar diversos aspectos en los cuales el demandante sustenta su petición de cese de acto de hostilidad, no siendo cierto entonces lopreciado por la demandada apelante, entendiéndose de ello que la defensa previa formulada por la misma, deviene en infundada, más aun considerando que fue la misma demandada quien por diversos motivos, que se analizarán más adelante, realizó el cambio de área del demandante, no pudiéndose tomar como un hecho desconocido para la misma, por el cual pueda pretender que se detalle de manera específica los hechos en los cuales se basa el demandante, por lo que siendo esto así, corresponde confirmar la resolución materia del grado, considerando además que no se ha ocasionado ningún perjuicio a la demandada, conforme la misma refiere.

Respecto a la sentencia contenida en la resolución número cinco

8. La **demandada** apelante refiere que *el sentido de los artículos 30° inciso c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 50° del Decreto Supremo N° 00196-TR es que el desplazamiento o el destino final o el nuevo ambiente es la causa de perjuicio al trabajador. Siendo una categoría de lugar, es indiferente la función, lo que es relevante,*

---

<sup>27</sup> [http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario\\_detalle.asp?codigo=302](http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario_detalle.asp?codigo=302)

es la causal entre el nuevo espacio o el lugar y los perjuicios resultantes. La relación entre el nuevo lugar y el daño ocasionado deben estar conectados causalmente, de no darse la causalidad, la norma perdería significado y su función reguladora, convirtiéndose en una prescripción abierta y arbitraria. En el caso de autos, el traslado se ha verificado dentro del mismo centro de trabajo, de un taller a otro, sin que resulte ningún perjuicio para el demandante relacionado causalmente con el nuevo lugar o espacio físico de labores. De la revisión de los actuados y del CD-ROM (fs. 100), se tiene que el demandante ingresó a laborar para la demandada el 01 de marzo del año 2004, desempeñándose como Operario de Almacén en la Dirección Comercial, como Operador de Despacho en la dependencia de Logística de Chimbote, como Operador de Logística en la dependencia de Logística de Chimbote, para finalmente a partir del 01 de octubre del año 2016, desempeñarse en el cargo de Operador de Servicios Generales en la dependencia de Servicios Generales. Es así entonces que éste último cambio, es el cual el demandante considera como acto de hostilización, toda vez que dichas labores que realiza no se encuentran acorde con sus conocimientos y/o perfil.

9. Al respecto, es necesario tener en cuenta que el artículo 30° del Decreto Supremo No. 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” señala: [*Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; (...)*]; asimismo, que el artículo 35°, establece: [*El Trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle*], lo cual llevándolo al caso de autos, se tiene que el demandante, al demandar a su empleadora el 07 de noviembre del 2016, el cese de los actos de hostilización (fs. 64 a 77 de autos), ha optado por la primera de dichas alternativas, a la espera de que se ordene a la demandada, culmine con los actos de hostilización, por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimiento, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado y se le restituya a su puesto de trabajo que ocupaba de Operador de Maquinaria Pesada y Grúas.
10. En este contexto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento nueve de la STC 8330-2006-PA/TC del 15/11/2007, señala que: [*Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores*”. Los actos de hostilidad -de acuerdo al artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)- pueden ser equiparables al despido, en los casos como b) La reducción inmotivada de la remuneración o categoría, c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio..]<sup>28</sup>. En el presente caso, el demandante indica como fundamento jurídico de su demanda el tipificado en los incisos “b” y “c” del Art. 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo Nro. 003-97-TR) que establece: b) La reducción inmotivada de la remuneración

---

<sup>28</sup> <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/08330-2006-AA.pdf>

o de la categoría. c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, por lo que siendo esto así, se deberán evaluar los hechos a efectos de determinar si corresponde o no amparar lo pretendido por el actor.

**11. En cuanto a la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría (inc. b):**

De la revisión de los actuados, tenemos el documento de fecha 01 de Octubre del año 2016 (fs. 04), en el cual se advierte lo siguiente: *[Sirva la presente para informarle que debido adecuaciones en la estructura organizaciones, la empresa ha decidido realizar el siguiente cambio: A partir del 01 de octubre de 2016, su cargo será OPERADOR SERVICIOS GENERALES, en el área de SERVICIOS GENERALES, gerencia INDUSTRIAL, manteniendo su categoría salarial y remuneración básica mensual]*, entendiéndose de dicha documental si bien la demandada está comunicando al demandante su cambio de área, la misma también precisa que el demandante mantendrá su categoría salarial y remuneración, lo cual nos permitiría concluir que no nos encontramos ante este acto de hostilidad.

**12.** Sin embargo, corresponde efectuar un mayor análisis en cuanto a la rebaja de categoría, por lo que se deberá precisar qué implica el término “categoría” en la doctrina laboral. Al respecto, Alonso Olea precisa: *[(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (...)]*, así como Blancas Bustamante opina: *[(...) categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)]*. Por otro lado, en la Casación N° 624-2002-Lima se ha señalado: *[(...) para que se produzca el acto hostilizador de rebaja de categoría previsto en el artículo treinta inciso b) del Decreto Supremo cero cero tres guión noventa y siete guión TR, se requiere la existencia de perjuicio real y concreto en contra del trabajador a la fecha en que éste requiere a su empleador el cese de tales actos (...)]*; entendiéndose de todo ello que, las decisiones que tome el empleador respecto a sus trabajadores, siempre se encontrará limitada, considerándose ilícita si es que dicha decisión causa algún perjuicio significativo al trabajador.

**13.** En el caso de autos, se tiene que el demandante se ha desempeñado como Operario de Almacén en la Dirección Comercial, como Operador de Despacho en la dependencia de Logística de Chimbote, como Operador de Logística en la dependencia de Logística de Chimbote, para finalmente a partir del 01 de octubre del año 2016, desempeñarse en el cargo de Operador de Servicios Generales, conforme se puede advertir del documento que obra a folios 04 de autos; lo cual se puede advertir como un cambio y/o rotación de área, puesto que así lo ha dispuesto su empleador, sin embargo, considerando el argumento del demandante, las labores que ahora realiza, según el cargo que desempeña no corresponde a su perfil profesional y/o desarrollo laboral, por lo que considerando ello, es que se analizarán todos los medios probatorios a efectos de determinar qué labores son las que realiza el demandante y si está se están dando conforme el mismo refiere.

**14.** Del Acta de Infracción N° 067-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI (fs. 129 a 154 de autos), se tiene: *[Durante la visita inspectiva practicada se verificó que el personal del área de servicios generales se encontraba realizando labores periféricas o secundarias a la actividad de la empresa tales como albañilería, pintura, mantenimiento, tal como se muestra en las imágenes que fueron captadas durante la visita inspectiva y que se*

*presenta (...)], quedando establecido así, qué labores son las que ahora realiza el demandante en el área de Servicios Generales, por lo que teniendo en cuenta que, en un principio el actor se desempeñó en un área productiva, considerando además que la demandada es una empresa que produce y comercializa productos de acero, destinados a los sectores de construcción, minero e industrial; tanto en el mercado local como extranjero, se tiene que el actor siempre realizó labores principales de la demandada, para lo cual siempre requirió de preparación, y/o conocimientos adicionales a cualquier otra persona para poder desempeñarse en dicha área, los cuales no los requiere en el puesto que ahora se desempeña, quedando así más que acreditada la rebaja de categoría que ha sufrido el demandante, puesto que de haber estado realizando una de las labores principales de la demandada, y pasar a realizar diversas labores colaterales o secundarias de la misma. En estos términos, no es admisible que una persona que reunía en un primer momento las condiciones y requisitos necesarios para desempeñarse en un área de producción, que requiere una mayor preparación, posteriormente, se le rote a un puesto de menor jerarquía como es en el área de servicios generales.*

- 15.** En cuanto al traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio (inc. c): Al respecto es de considerar que en la Casación N° 2456-2014-LIMA, se ha precisado lo siguiente: [ (...) *El relación al lugar de la prestación de servicio, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta una 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. En el orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio (...)]<sup>29</sup>, de lo cual podemos advertir que esta sentencia, no hace más que reforzar el criterio que maneja este Colegiado, en cuanto a que el término "lugar distinto" que se hace mención en dicho inciso, no es solo respecto a algún cambio geográfico que se pueda dar, sino también respecto a la variación del trabajador de una a otra área.*
- 16.** Si bien, la demandada apelante, refiere que ello obedece a un cambio geográfico, es decir, de alguna ciudad a otra, cabe precisar que la misma no realiza una interpretación de dicha norma, limitándose a señalar de manera literal lo que la misma refiere, por lo que siendo esto así, se tiene que este argumento de apelación, más aun cuando, considerando que el perjuicio ocasionado al demandante se encuentra debidamente acreditado, puesto que el actor, al estar en un área de menor jerarquía, que no va de acuerdo a su perfil, estudios, capacitaciones y/o conocimientos que tiene, a pesar de tener la misma remuneración, le causa perjuicio en cuanto a su status profesional que ha adquirido con el pasar del tiempo, teniendo en cuenta además que las labores que el mismo actualmente realiza, son labores que no requiere de grandes conocimientos más que conocimientos básicos, que claro está, no corresponde por simple decisión unilateral de la demandada, a una persona preparada con diversos estudios.
- 17.** La demandada apelante, refiere también que *la sentencia curiosamente, al abordar la cuestión del perjuicio del traslado, se refiere a cartas de mutuo disenso, y al procedimiento de cese colectivo, hechos que no están conectados causalmente con el lugar o ambiente físico o espacio al que el trabajador fue trasladados, sino con medidas*

---

<sup>29</sup> <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/Noti11042016-1.pdf>

*administrativas y estructurales comprendidas por la empresa y que por su naturaleza son independientes.* Al respecto, es de considerar que, bien se ha hecho en la sentencia material del grado en cuanto refiere que tanto la carta de mutuo disenso (fs. 05 de autos), así como el procedimiento de cese colectivo, son hechos perjudiciales para el demandante, toda vez que, de no haber sido cambiado a un área diferente, específicamente al área de servicios generales, el demandante no estuviera incurrido dentro del procedimiento de cese colectivo, ni mucho menos estuviese recibiendo las cartas de mutuo disenso que se le estuvieron haciendo llegar, motivo por el cual, la demandada no puede pretender que ello se tome como hechos aislados, toda vez que los mismos devinieron como consecuencia del cambio de área, por lo que siendo esto así, se tiene que este argumento de apelación también deviene en infundado.

- 18.** Finalmente, la demandada apelante *manifiesta que, el error consiste en que el Juez confunde el objetivo formal del informe con los hechos que lo sustentan. Ninguno de los hechos objetivos han sido desvirtuados o negados por las resoluciones administrativas de la SUNAFIL, o de Ministerio de Trabajo y si bien la autoridad administrativa de trabajo ha discrepado con la metodología del informe en función de los requisitos de cese colectivo, jamás ha cuestionado los hechos objetivos indicados.* Asimismo, asevera que se pretende descalificar el valor probatorio del informe, mediante una falacia, estableciendo una conexión de causalidad entre el traslado e informe. Se asume que el informe es la causa del traslado, y no es cierto, si bien el informe formalmente, es el sustento de un procedimiento de cese colectivo, también es cierto que el informe, materialmente, contiene información objetiva que explica el comportamiento de la empresa que antecede al 07 de octubre del 2016. De la revisión del CD-ROM (fs. 100 de autos), se tiene la Auditoría de la Empresa BDO, en la cual se pueden advertir que la misma es respecto a la "Reducción de personal de 180 trabajadores de la Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A - SIDERPERU, llevada a cabo por motivos estructurales de acuerdo a lo señalado en el inciso (b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97TR", entendiéndose entonces que dicho informe corresponde al cese colectivo de sus trabajadores, más no tiene que ver respecto con respecto a la reestructuración que alega la demandada, lo cual motivó el cambio del demandante.

- 19.** Y si bien, la misma alega que dentro de dicho informe se advierte información objetiva que explican el comportamiento de la empresa, cabe precisar que dichas razones y/o motivos no resultan ser válidos, toda vez que, en nada justifica que el demandante haya sido promovido a un área jerárquicamente muy inferior en la cual el mismo se encontraba (área de producción), y no haya podido ser promovido de que alguna u otra manera a un área de similar jerarquía y nivel, en donde pueda desempeñarse de acuerdo a su perfil y conocimientos que ha adquirido por el pasar del tiempo, por lo siendo esto así, y habiéndose efectuado la revisión de dicho informe y en nada incide con lo antes señalado, se tiene que este argumento de apelación también deviene en infundado.

Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria de esta Corte Superior de Justicia del Santa, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo "a" del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley Nro. 29497 y del artículo 42 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 017-93-JUS, impartiendo justicia a Nombre de la Nación:

**RESUELVEN:**

- 1.- Declarar **INFUNDADA** la apelación de la demandada formulada con su escrito de folios ciento noventa y tres a ciento noventa y cuatro de autos, en consecuencia, **CONFIRMARON** la resolución número tres de fecha ocho de febrero del año dos mil diecisiete que resolvió declarar infundada la defensa previa.
- 2.- Declarar **INFUNDADA** la apelación de la demandada formulada con su escrito de folios doscientos veintitrés a doscientos treinta y uno de autos, en consecuencia, **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha quince de febrero del año dos mil diecisiete que declaró fundada la demanda interpuesta por Ricardo Iparraguirre Acosta contra Empresa Siderúrgica del Perú - SIDERPERÚ S.A.A. sobre cese de todo acto de hostilización. En consecuencia se dispone que la demandada cumpla dentro del quinto día con retornar al demandante al puesto de trabajo de operador de Maquinaria pesadas y Grúas o en un puesto afín. Fijar los costos procesales en la suma de S/. 2,000.00, más la suma de S/. 100.00 para el Colegio de Abogados del Santa. Imponer una multa de siete unidades de referencia procesal a la demandada Empresa Siderúrgica del Perú - SIDERPERÚ S.A.A., la misma que debe ser depositada dentro del quinto en la cuenta corriente del Poder Judicial.
- 3.- **DEVUELVA** los actuados a su Juzgado de procedencia. *Juez Superior Provisional ponente José Luis Guerra Lú.*

**S.S:**

**Maya Espinoza  
Rodríguez Soto  
Guerra**

**Lu**

EXPEDIENTE N° 3095-2016-0-2501-JR-LA-01.  
RELATORA: KARINA DURAN RODRIGUEZ  
**RECURSO DE CASACIÓN**



**A LA SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA:**

**EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ.**, con RUC N° 20402885549, debidamente representada por su apoderada judicial María Elena Acuña Arréstegui, según poderes que obran en el expediente, en los seguidos por **Ricardo Iparraguirre Acosta**, sobre Cese de Actos de Hostilización; a Usted atentamente decimos:

Que, hemos sido notificados el pasado 12 de junio del 2017 con la Sentencia de vista expedida por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa a través de la cual se dispone CONFIRMAR la sentencia de fecha 15 de febrero del 2017 que declara INFUNDADA la Defensa Previa deducida por nuestra parte y FUNDADA la demanda.

Que, estando dentro del término establecido por el artículo 35° numeral 3 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, interponemos **RECURSO DE CASACIÓN** contra la Sentencia de Vista, de fecha de fecha 05 de junio del 2017, notificada el 12 de junio de 2017, en virtud a los siguientes fundamentos:

**I. PRETENSIÓN:**

Que, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República CASE la Sentencia de Vista, de fecha 05 de junio del 2017, declare FUNDADO nuestro recurso y consecuentemente ANULE o REVOQUE la referida sentencia.

**II. PROCEDENCIA DEL RECURSO**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el recurso planteado cumple con los requisitos de procedencia del Recurso de Casación.

La Resolución que se impugna es la sentencia expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, que resuelve en segunda instancia el conflicto jurídico planteado por el señor Ricardo Iparraguirre Acosta, que confirma la sentencia emitida en

- primera instancia por el 1° Juzgado Laboral del Santa; Resolución que declaraba FUNDADA la demanda en todos sus extremos y que fue oportunamente apelada por nuestra parte.

### III CAUSALES DE LA CASACION

Basamos nuestro recurso de casación en las siguientes causales:

- a) Infracción normativa al aplicar de forma incorrecta el artículo 30) literal b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR; Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; que señala como supuesto de hostilización laboral *"La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría"*. En este caso, se acreditó un contexto de reducción de personal en el área operativa que justificaba el cambio de puesto de trabajo; por lo que no se trató de una decisión arbitraria o inmotivada. Adicionalmente, el actor no tuvo ninguna rebaja de categoría, toda vez que las escalas que el demandante mantuvo como parte de la organización de la Empresa fue la misma. Pues lo que cambió fue su puesto de trabajo, siendo que el demandante continuó siendo OPERADOR. El Juzgado y la Sala han determinado la existencia de una categoría distinta, únicamente sobre la base del cambio de funciones, lo que no resulta razonable.
- b) Infracción normativa al aplicar de forma incorrecta el artículo 30) del literal c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; que señala como supuesto de hostilización laboral *"El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio"*. El Juzgado y la Sala consideran que el traslado de área implica el cumplimiento de este supuesto de hostilización; aun cuando ha sido reconocido en el proceso que no existió traslado geográfico, y que no se le ocasionó un perjuicio al demandante.
- c) Infracción normativa al considerar el procedimiento de cese colectivo, recogido en el artículo 46° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como afectación o acto de hostilización laboral en perjuicio del trabajador. Es decir, el ejercicio general de un derecho, es interpretado por el Juzgado como evidencia de la afectación por hostilización al demandante, lo cual resulta contrario a lo dispuesto en la Ley.
- d) Violación al debido proceso, amparado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política, por cuanto en el presente caso se ha violado una de las reglas mínimas esenciales del debido proceso, cual es la debida motivación de las resoluciones. Interponemos la presente causal de conformidad con la

jurisprudencia casatoria dictada por la Corte Suprema, la cual admite que una flagrante violación al debido proceso resulta ser una causal válida en materia de casación laboral.

#### **IV CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD Y PROCEDENCIA DEL RECURSO**

Que estando a lo señalado por los artículos 35 y 36° de la Ley N° 29497, debemos indicar:

- 4.1. El recurso se interpone ante la Sala que dictó la sentencia materia de la casación.
- 4.2. El recurso se interpone dentro de los 10 días hábiles de notificada la sentencia.
- 4.3. El recurso se interpone contra una sentencia expedida en revisión por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa.
- 4.4. Estamos acompañando el recibo que acredita el pago de la tasa correspondiente.
- 4.5. El proceso no tiene una cuantía económica.
- 4.6. La infracción normativa consistente en la aplicación errónea de una norma de derecho material; configura un supuesto de procedencia según lo dispuesto en el artículo 34° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. De igual forma, la Violación al debido proceso, amparado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política, por cuanto en el presente caso se ha violado una de las reglas mínimas esenciales del debido proceso, cual es la debida motivación de las resoluciones judiciales.

#### **V REQUISITOS DE FONDO**

Tal como hemos indicado líneas arriba, basamos nuestro recurso de casación en las causales antes señaladas, las cuales pasamos a detallar y fundamentar:

##### **5.1. Infracción normativa en la calificación de la causal de Hostilidad por Reducción Inmotivada de Categoría, literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR.**

El inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que constituye un acto de hostilidad “**La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría**”. Conforme a lo expuesto en el Considerando 12 de la sentencia de vista, que el cambio de puesto y el cambio de categoría son supuestos de hecho distintos. Efectivamente, el cambio de puesto de trabajo, no implica una rebaja de categoría.

### 5.1.1. Rebaja de Categoría

Ahora bien, la categoría que reconoce el Juzgado de origen, como la Sala Laboral Transitoria, se trata de una categoría profesional, interpretación jurídica que no guarda relación con el texto expreso del literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, ambos órganos jurisdiccionales sostienen que para acreditar la hostilización laboral, se debe verificar que existió una rebaja en la categoría profesional.

Dicha aseveración, no guarda congruencia con el texto de la norma, toda vez que este no especifica si se trata de categoría profesional, organizacional, estructural, salarial, etc.

Ahora bien, en el proceso se demostró que el demandante prestó servicios de forma primigenia como OPERADOR, de determinadas áreas de la Empresa, evidenciando un cambio constante, ya que no permaneció en una sola área. Esto fue recogido en el texto de la sentencia de primera instancia. Posteriormente, fue trasladado como OPERADOR al área de Servicios Generales. Efectivamente, se produjo un cambio de puesto de trabajo. Sin embargo, este no configura una rebaja de categoría, pues como fue acreditado en el proceso, el demandante mantuvo la misma categoría salarial y organizacional. Es decir, el demandante en su cargo de OPERADOR de SERVICIOS GENERALES, no percibió una remuneración menor, a la de operador de las anteriores áreas de trabajo. Además, tampoco se encontraba subordinado a los OPERADORES de otras áreas, seguía perteneciendo a una estructura organizacional jerárquica, con un supervisor y un Jefe de área; por lo que no cabe la pretendida rebaja de categoría.

Respecto a la inexistente categoría profesional, la sentencia de primera instancia no precisa que en base a los conocimientos y calificación profesional o técnica del demandante, se hubiese rebajado dicha categoría, toda vez que dichos conocimientos no fueron alegados ni acreditados en el proceso. En el fundamento 17 de la sentencia de primera instancia, el Juzgado refiere que *"resulta evidente que debía contar con un mínimo de conocimientos técnicos"*. La sentencia de Sala recoge lo expuesto por el Juez de primera instancia, en el Fundamento 14, al señalar que el actor siempre realizó labores principales de la demandada, para lo cual siempre requirió de preparación y/o conocimientos adicionales a cualquier persona. Esta afirmación es incorrecta, toda vez que el demandante se desempeñó como OPERADOR, si existiese la pretendida categoría profesional, no se puede presumir únicamente en base a los puestos de trabajo ocupados, sino que ésta debió tener asidero en una calificación o condición especial y específica del demandante, que permita diferenciarlo, lo que no ocurrió en este caso, toda

vez que únicamente se le cambió de puesto de trabajo, de OPERADOR en Maquinaria Pesada y Grúas, a OPERADOR en Servicios Generales, lo que implicó un cambio en sus funciones, pero no una rebaja de categoría, al no existir la pretendida categoría profesional, que el Juzgado y la Sala han creado a raíz del texto de la norma.

A nivel jurisprudencial, los actos de hostilización laboral se han relacionado principalmente con cambios de función que no se fundamenten en causas objetivas o racionales. Así, para acreditar la supuesta "rebaja de categoría" el Tribunal Constitucional ha analizado elementos tales como el Manual de Organización y Funciones o la Estructura Organizacional de la Compañía donde se acredite que el trabajador accionante, siendo que en este proceso, se le ha restado relevancia a la estructura organizacional, al pretender imponer el cumplimiento de una estructura profesional que la norma no menciona, que no existe, y que de existir, no ha sido acreditada.

A modo de ilustración, en el caso del Expediente N° 8330-2006, caso que fue resuelto por el Tribunal Constitucional mediante Resolución de fecha 15 de noviembre de 2007 se determinó que la rebaja de un trabajador del puesto de auxiliar de dirección a conserje se acreditó con la verificación de la ubicación de ambos puestos en el Manual de Organización de Funciones. Además, se analizó el elemento intencional de la medida adoptada, pues la referida rebaja no tuvo ninguna justificación legal. En este caso, la pretendida rebaja de categoría, se circunscribe al traslado de un área productiva, a otra de actividades periféricas; este cambio de funciones, dentro de la estructura de la Empresa no implicó una rebaja jerárquica, pues el demandante continuó siendo OPERADOR, sin encontrarse subordinado a otros operadores de otras áreas, o en una posición de menor jerarquía de la del puesto inmediato anterior.

De otro lado, el Juzgado refiere que la reducción de categoría estaría vinculada a que el actor ejecuta labores que no se encuentran acordes con su perfil profesional y/o desarrollo laboral. Sin embargo, el perfil "profesional" del demandante, no implicó una calificación técnica específica, o una profesión determinada, toda vez que realizó labores de OPERARIO. Adicionalmente, el pretendido desarrollo profesional, resulta ser una creación o expectativa creada por el Juzgado y la Sala Laboral, toda vez que del texto de la sentencia de primera instancia, en el Considerando Décimo Quinto, se advierte que el actor tuvo varios cambios de puesto de trabajo, en distintas áreas, lo que no supuso un ascenso. Es decir, el actor previamente y en más de una oportunidad había sido trasladado, de un área a otra, sin que esto hubiese implicado un ascenso, ni una rebaja de categoría.

Cabe añadir, que dentro de la estructura y organización de Siderperú no se puede indicar que exista una jerarquía entre cada área. El nivel jerárquico es aplicado de forma interna en cada una de estas; sin embargo, entre las áreas de almacén, laminación, acería, o estandarizado, no existe una organización vertical, sino que son áreas que se conectan sin que una se encuentre en un nivel de superioridad o jerarquía. En efecto, se trata de áreas independientes. En ese sentido, un operador de cualquiera de las áreas mencionadas, lo que incluye servicios generales, mantiene la misma categoría que un operador de un área distinta. Lo que es perfectamente viable y razonable, pues cada área es tiene un objetivo específico y una importancia en sí misma.

En consecuencia, de lo expuesto se acredita que no ha existido una rebaja de categoría, toda vez que la categoría está vinculada a la jerarquía y organización. Así, el Juzgado y la Sala han incurrido en un error al “crear” una categoría profesional al interior de la Empresa, que no guarda concordancia con lo dispuesto en el texto expreso de la norma, y lo señalado por el Tribunal Constitucional, que en casos similares ha identificado la categoría con la estructura jerárquica, en función a la propia organización interna de la Empresa. En este caso, se ha pretendido utilizar el criterio profesional, que ni siquiera ha sido acreditado, sino que ha sido “presumido”, tanto por la Sala como por el Juzgado, cuando señalan que el área productiva tiene una categoría distinta (entendida como superior) de aquellas áreas donde se realizan actividades periféricas, por no estar ligadas de forma directa al giro del negocio.

#### **5.1.2. Decisión inmotivada**

Otro elemento, que ha sido omitido por el Juzgado, aplicando de forma incorrecta el literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, es el consistente en la falta de motivación. Conviene recordar que el literal b) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, establece que para que la reducción de categoría – que no ha ocurrido en este caso – sea considerada como acto de hostilización laboral, ésta debe ser **inmotivada**, es decir, ser arbitraria y carecer de toda justificación lógica u objetiva.

Sobre este punto, existe una acreditación de la reducción de áreas productivas en la Empresa, que se encuentra vinculado a la baja demanda de acero en los últimos años y a que la producción de acero nacional, no resulta competitivo en función a los bajos precios del acero importado. Esto ha contribuido a una reducción del volumen de producción y como consecuencia de ello, se generó un exceso en el número de personal

de Siderperú, precisamente en el área productiva. En ese sentido, el cambio de puesto de trabajo del actor, debió ser analizado a través de un parámetro de razonabilidad y proporcionalidad.

Se acreditó que no ha existido contratación de reemplazo para el demandante, es decir, la Empresa ha venido continuando laborando con el mismo número de trabajadores, hecho que acredita que el demandante no ha sido trasladado de forma arbitraria. En este contexto, el Juzgado y la Sala debieron analizar si existía justificación para que se traslade al demandante; o que medida se debió adoptar al no ser necesario su puesto de trabajo.

Conviene recordar lo desarrollado en torno al principio de razonabilidad, a razón del Expediente N° 053-2009-PA/TC, donde en el fundamento 18 de la sentencia, se señala a la letra, lo siguiente:

*"18. (...) el análisis de la razonabilidad de una medida implica determinar si se ha dado:*

- 1. a. La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.*
- 2. b. La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.*
- 3. c. Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso."*

Del texto citado, a modo de síntesis, tenemos que el análisis de la razonabilidad requiere lo siguiente:

- **Elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación.**
- **Comprensión objetiva y razonable de los hechos.**
- **La idoneidad de la medida adoptada, y de menor afectación posible.**

Respecto a la normativa aplicable, en un supuesto de hostilización laboral por cambio de puesto, es imprescindible acreditar que la medida fue inmotivada, o que el único objeto de la misma fue precisamente, hostilizar o perjudicar al trabajador.

Ahora bien, en un contexto de disminución de actividad productiva – como el de Siderperú - resulta plenamente razonable que el demandante, haya sido reubicado como

OPERADOR en el área de servicios generales, para realizar labores periféricas y extender de esta forma el vínculo laboral, el mayor tiempo posible. Es preciso recordar que el ordenamiento legal, a partir del artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR permite la modificación de ciertos aspectos del contrato laboral, atendiendo al *ius variandi* y al poder de dirección del empleador.

En efecto el poder de dirección del empleador tiene límites, es por ello que el artículo 30° literal b) del D.S. N° 003-97-TR establece que debe necesariamente existir una motivación para la rebaja de categoría o de remuneración. Al disminuir la producción es inevitable que los trabajadores que pertenecen al área productiva sean reducidos en su número; no obstante, en este caso, se prefirió realizar un traslado, que no podía ser a otro lugar, que no fuese un área periférica, como la de servicios generales, manteniendo la categoría organizacional y salarial del trabajador.

Sin embargo, el Juzgado ha omitido este requisito esencial que determina el límite del *ius variandi*, y que diferencia en qué supuestos un cambio de puesto puede o no afectar al trabajador de forma irrazonable y desproporcionada. En la decisión adoptada, existieron dos posibilidades, de un análisis objetivo de los hechos, que el trabajador mantenga el vínculo laboral con la empresa, al ser reubicado en un área de trabajo distinta, o que el vínculo laboral se extinga al haberse acreditado la disminución de la actividad productiva de la Empresa. Ante dicha disyuntiva, resulta preferible extender la vigencia del contrato laboral, y este solo motivo resulta plenamente justificable para el cambio de puesto de trabajo que operó en este caso. El cambio de puesto de trabajo, resulta ser la medida menos gravosa, y lesiva, toda vez que se mantuvo la categoría salarial y estructural del demandante, al continuar siendo OPERADOR.

**5.2. Infracción normativa en la calificación de la causal de Hostilidad por Traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que prestaba servicios, literal c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR.**

La Sala, declara fundado este extremo de la demanda, sobre la base del cambio de puesto indicado y desarrollado en el punto precedente. Es preciso indicar, tal y como la propia Sala y el Juzgado de origen lo reconocen en la sentencia que NO EXISTIÓ UN TRASLADO GEOGRÁFICO. Sin embargo, ambos órganos jurisdiccionales han negado el sentido propio de esta norma que ha sido incluso desarrollado en el artículo 50° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, que establece lo siguiente:

grupo importante de trabajadores se acogieron a los beneficios ofrecidos. Además, este ofrecimiento se realizó a raíz de que en años anteriores, trabajadores de SIDERPERÚ se habían reunido para solicitar que se implementen ceses con incentivos. En esa línea, como un ofrecimiento, supeditado a aceptación, donde se contemplan beneficios por encima de los legales estipulados, puede configurar un PERJUICIO. Además, como este perjuicio puede estar ligado al TRASLADO GEOGRAFICO del trabajador.

De otro lado, en el segundo caso, el PROCEDIMIENTO DE CESE COLECTIVO, que la Ley contempla, no puede ser considerado un PERJUICIO para el trabajador. En la medida que se trata del ejercicio general de un derecho, que está supeditado a que la Autoridad Administrativa de Trabajo autorice su implementación; pues, en caso que esto no ocurra, cualquier efecto derivado del mismo, será retrotraído, toda vez que los trabajadores no serán cesados, y continuarán prestando servicios de forma regular.

Considerar que el ejercicio general de un derecho es un acto perjudicial que acredita la supuesta hostilización laboral, implicaría que la referida norma que regula este procedimiento es INCONSTITUCIONAL, o que no tiene vigencia, lo que no ocurre en este caso; toda vez que la constitucionalidad y vigencia de la referida norma, no han sido cuestionados por la Sala o el Juzgado, quienes en todo caso debieron aplicar el control difuso, para considerar hostilización laboral, el inicio de un procedimiento que la Ley contempla, y califica como válido.

### **5.3. La vulneración al derecho a un debido proceso y la falta de motivación de las resoluciones judiciales.**

#### **5.4. De la vulneración al debido proceso.**

La procedencia del recurso de casación ante supuestos de vulneración al debido proceso involucra la aplicación correcta de las normas materiales relacionadas a la causa sometida a proceso, es decir, en la medida que la presente controversia involucra normas de carácter laboral, el Juzgador deberá aplicar, interpretar y respetar dichas normas a fin de preservar y respetar el derecho al debido proceso. En efecto, de acuerdo a lo dispuesto por la Casación N° 207-2002-DEL SANTA en la medida que el Juzgador examine de forma válida y eficaz las normas involucradas, estará respetando el derecho al debido proceso que todo justiciable ostenta.

En atención a lo mencionado, la Sala ha desconocido la forma en la que deben aplicarse las normas de derecho laboral a la presente causa. Tal y como hemos señalado, a partir de lo establecido en el literal b) y c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; no cualquier cambio de puesto de trabajo, ni cualquier traslado implican actos de hostilización laboral, pues del contenido específico de los artículos en referencia se evidencia que es necesaria la conjunción de elementos constitutivos, como la falta de motivación (para el supuesto contemplado en el literal b) y el traslado geográfico (literal c) del artículo 30°), así como el objetivo de ocasionarle un perjuicio. No obstante dicha acotación, la Sala ha desconocido la correcta aplicación de la referida norma y ha determinado que en este caso, corresponde el cambio de puesto del trabajador sería calificado como un acto que a su vez subsume dos supuestos de hostilización laboral, contemplados en el literal b) y c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR.

De otro lado, la Sala ha señalado que un ofrecimiento a mutuo disenso, con beneficios adicionales a los que la ley contempla para un despido arbitrario, y el ejercicio general de un derecho como es el inicio de un procedimiento de cese colectivo, constituyen PERJUICIOS que acreditan la hostilización laboral. En este caso, el Juzgado y la Sala están confundiendo los conceptos regulados por la Ley. Si el perjuicio ocasionado – según la argumentación de la Sala – es el ofrecimiento de un acuerdo de cese con incentivos, y el ejercicio general de un derecho, éste no guarda relación con el cambio de puesto de trabajo. Por el contrario, el ofrecimiento de cese, se pudo y en otras ocasiones se hizo, dirigido a toda la población laboral, así como a grupos específicos, que así lo solicitaron. En consecuencia, no puede estar ligado al cambio de puesto del actor, además si ese es el perjuicio, la no aceptación y la negativa de la Empresa a otorgarle otro tipo de ofrecimiento bastarían para eliminar el elemento perjudicial del cambio de trabajo.

En la misma línea, el procedimiento de cese colectivo, no puede ser considerado perjuicio al trabajador como consecuencia de su cambio de puesto de trabajo, toda vez que el procedimiento de cese colectivo contempla varios supuestos, no siendo necesario que el grupo de trabajadores comprendidos en la medida pertenezcan a la misma área. Así, basta con que dicho procedimiento no prospere en la vía administrativa para que se elimine el perjuicio al trabajador como consecuencia del cambio de puesto de trabajo y de esta forma, al no existir perjuicio, el traslado sería válido, dejando de configurarse la hostilización laboral.

Como podemos apreciar la Sala Laboral ha calificado de forma incorrecta aquello que es considerado PERJUICIO al trabajador, toda vez que los actos que menciona, ni siquiera

grupo importante de trabajadores se acogieron a los beneficios ofrecidos. Además, este ofrecimiento se realizó a raíz de que en años anteriores, trabajadores de SIDERPERÚ se habían reunido para solicitar que se implementen ceses con incentivos. En esa línea, como un ofrecimiento, supeditado a aceptación, donde se contemplan beneficios por encima de los legales estipulados, puede configurar un PERJUICIO. Además, como este perjuicio puede estar ligado al TRASLADO GEOGRAFICO del trabajador.

De otro lado, en el segundo caso, el PROCEDIMIENTO DE CESE COLECTIVO, que la Ley contempla, no puede ser considerado un PERJUICIO para el trabajador. En la medida que se trata del ejercicio general de un derecho, que está supeditado a que la Autoridad Administrativa de Trabajo autorice su implementación; pues, en caso que esto no ocurra, cualquier efecto derivado del mismo, será retrotraído, toda vez que los trabajadores no serán cesados, y continuarán prestando servicios de forma regular.

Considerar que el ejercicio general de un derecho es un acto perjudicial que acredita la supuesta hostilización laboral, implicaría que la referida norma que regula este procedimiento es INCONSTITUCIONAL, o que no tiene vigencia, lo que no ocurre en este caso; toda vez que la constitucionalidad y vigencia de la referida norma, no han sido cuestionados por la Sala o el Juzgado, quienes en todo caso debieron aplicar el control difuso, para considerar hostilización laboral, el inicio de un procedimiento que la Ley contempla, y califica como válido.

### **5.3. La vulneración al derecho a un debido proceso y la falta de motivación de las resoluciones judiciales.**

#### **5.4. De la vulneración al debido proceso.**

La procedencia del recurso de casación ante supuestos de vulneración al debido proceso involucra la aplicación correcta de las normas materiales relacionadas a la causa sometida a proceso, es decir, en la medida que la presente controversia involucra normas de carácter laboral, el Juzgador deberá aplicar, interpretar y respetar dichas normas a fin de preservar y respetar el derecho al debido proceso. En efecto, de acuerdo a lo dispuesto por la Casación N° 207-2002-DEL SANTA en la medida que el Juzgador examine de forma válida y eficaz las normas involucradas, estará respetando el derecho al debido proceso que todo justiciable ostenta.

En atención a lo mencionado, la Sala ha desconocido la forma en la que deben aplicarse las normas de derecho laboral a la presente causa. Tal y como hemos señalado, a partir de lo establecido en el literal b) y c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR; no cualquier cambio de puesto de trabajo, ni cualquier traslado implican actos de hostilización laboral, pues del contenido específico de los artículos en referencia se evidencia que es necesaria la conjunción de elementos constitutivos, como la falta de motivación (para el supuesto contemplado en el literal b) y el traslado geográfico (literal c) del artículo 30°), así como el objetivo de ocasionarle un perjuicio. No obstante dicha acotación, la Sala ha desconocido la correcta aplicación de la referida norma y ha determinado que en este caso, corresponde el cambio de puesto del trabajador sería calificado como un acto que a su vez subsume dos supuestos de hostilización laboral, contemplados en el literal b) y c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR.

De otro lado, la Sala ha señalado que un ofrecimiento a mutuo disenso, con beneficios adicionales a los que la ley contempla para un despido arbitrario, y el ejercicio general de un derecho como es el inicio de un procedimiento de cese colectivo, constituyen PERJUICIOS que acreditan la hostilización laboral. En este caso, el Juzgado y la Sala están confundiendo los conceptos regulados por la Ley. Si el perjuicio ocasionado – según la argumentación de la Sala – es el ofrecimiento de un acuerdo de cese con incentivos, y el ejercicio general de un derecho, éste no guarda relación con el cambio de puesto de trabajo. Por el contrario, el ofrecimiento de cese, se pudo y en otras ocasiones se hizo, dirigido a toda la población laboral, así como a grupos específicos, que así lo solicitaron. En consecuencia, no puede estar ligado al cambio de puesto del actor, además si ese es el perjuicio, la no aceptación y la negativa de la Empresa a otorgarle otro tipo de ofrecimiento bastarían para eliminar el elemento perjudicial del cambio de trabajo.

En la misma línea, el procedimiento de cese colectivo, no puede ser considerado perjuicio al trabajador como consecuencia de su cambio de puesto de trabajo, toda vez que el procedimiento de cese colectivo contempla varios supuestos, no siendo necesario que el grupo de trabajadores comprendidos en la medida pertenezcan a la misma área. Así, basta con que dicho procedimiento no prospere en la vía administrativa para que se elimine el perjuicio al trabajador como consecuencia del cambio de puesto de trabajo y de esta forma, al no existir perjuicio, el traslado sería válido, dejando de configurarse la hostilización laboral.

Como podemos apreciar la Sala Laboral ha calificado de forma incorrecta aquello que es considerado PERJUICIO al trabajador, toda vez que los actos que menciona, ni siquiera

están ligados de forma intrínseca al cambio de puesto de trabajo, toda vez que el ofrecimiento de cese con incentivo, deja de ser perjudicial, desde que se retira el ofrecimiento, y el procedimiento de cese colectivo, de igual forma deja de ser perjudicial desde que se desestima en la vía administrativa. Ninguno de estos hechos, se encuentra ligado a la prestación de servicios del demandante en un puesto de trabajo distinto.

En este sentido, solicitamos se declare la NULIDAD de la sentencia casada pues se ha calificado de forma contraria al propio sentido de la norma, y de la normativa laboral vigente, los supuestos de hostilización laboral.

#### **5.5. De la vulneración a la debida motivación de las resoluciones judiciales.**

La debida motivación de las resoluciones judiciales supone que el Juzgador deba exponer los argumentos y elementos que sustentan sus conclusiones, citando, en cada caso el medio probatorio que sustenta su opinión, no bastando una mera apreciación subjetiva de los hechos del proceso, sino que debe motivar en los elementos que obran en autos la aplicación de determinado derecho y, por ende, de la conclusión a la que llega.

Igualmente la debida motivación de las resoluciones judiciales, supone necesariamente que el Juzgador emita una opinión fundamentada y razonada respecto de todos los extremos propuestos por las partes, expresando las razones por las cuales decide o no considerar determinado argumentos.

En ese sentido, la Resolución que viene en grado también vulnera el derecho al debido proceso en la medida que no está presente la debida motivación. No debemos olvidar que la debida motivación de las resoluciones judiciales implica que el Juzgador exponga sus fundamentos bajo el sustento de medios probatorios idóneos y pertinentes que obran en autos, por lo que resulta irrazonable determinar la existencia de una categoría profesional que no ha sido acreditada en el proceso, sino que ha sido presumida tanto por el Juzgado como por la Sala.

La Sala llega a la conclusión de que hubo una rebaja de categoría porque se afectó la jerarquía del demandante; sin embargo, el demandante no dejó de ocupar la jerarquía de OPERARIO en la Empresa, y tampoco se vio reducida su categoría salarial. No es posible determinar que la jerarquía está ligada a la pertenencia de un área productiva o no, toda vez que esta es una valoración subjetiva que supera el sentido de la norma.

Por todo lo expuesto, se desprende que la Sala no cumple con la debida motivación de su resolución, toda vez que no sustenta sus fundamentos en medios probatorios idóneos y pertinentes a la naturaleza de la causa ya que ni siquiera indagó en estos mismos para poder determinar lo que presume.

**POR TANTO:**

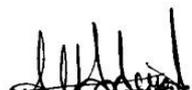
A Usted señor Presidente, solicitamos tener por interpuesto el presente recurso de casación y, elevar los actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, donde esperamos se declare fundado nuestro recurso casatorio y se ANULE o en su defecto se REVOQUE la Sentencia de Vista contenida en la Resolución N° 09 de fecha 05 de junio de 2017.

**OTROSI DECIMOS:** Que, adjuntamos al presente escrito, los siguientes documentos.

**Anexo 2-A:** Tasa judicial por recurso de casación.

Chimbote, 23 de junio de 2017.

  
María Elena Acuña Arréstegui  
DNI N° 46035152

  
.....  
MARIA ELENA ACUÑA ARRESTEGUI  
ABOGADA  
Reg. CAL. 67806





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**EL IUS VARIANDI EN EL CAMBIO DE PUESTO EN LOS TRABAJADORES DE  
SIDER PERÚ- CHIMBOTE, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADAS**

**AUTORAS:**

Huaccha Acuña, Milagros Del Pilar

Mateo Córdova, Licette Yadira

**CHIMBOTE- PERÚ  
2018**

**EL IUS VARIANDI EN EL CAMBIO DE PUESTO EN LOS TRABAJADORES DE SIDER  
PERÚ- CHIMBOTE, 2016**

**AUTORAS:**

**HUACCHA ACUÑA MILAGROS DEL PILAR**  
[mily.ha411@hotmail.com](mailto:mily.ha411@hotmail.com)

**MATEO CÓRDOVA LICETTE YADIRA**  
[licetmateo@gmail.com](mailto:licetmateo@gmail.com)

**UNIVERSIDAD PRIVADA “CÉSAR VALLEJO”- CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO**

**RESUMEN**

En las relaciones laborales encontramos a los trabajadores como la parte débil, pues los empleadores muchas veces cometen abuso en el ejercicio de las facultades que la ley les confiere; es por ello que titulamos a esta tesis: “*El Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016*”, con el propósito de determinar si existe uso indebido del Ius Variandi en el cambio de puesto realizado en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, en el año 2016.

El presente estudio, despliega los alcances del *Ius Variandi*, así como los actos de hostilidad en que puede incurrir el empleador al abusar de su facultad; específicamente nos avocaremos a lo estipulado por el Art, 30° del D.S 003-97-TR, en la segunda parte del literal *b) reducción inmotivada ... de la categoría*, o del literal *c) Traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en que preste habitualmente servicios con el ánimo de ocasionarle perjuicio*. A partir de ello tanto empleadores como trabajadores podrán alcanzar mayor entendimiento sobre los derechos y obligaciones que acarrea una relación laboral de tal manera que puedan adecuar su conducta dentro de lo adecuado y así se pueda disminuir los conflictos a futuro.

Para el desarrollo de nuestra tesis se utilizó el método cuantitativo de tipo no experimental, con un diseño de investigación de corte transversal descriptivo, aplicado a los 80 trabajadores de la empresa SIDER PERÚ quienes han conformado el total de nuestra población, y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y el cuestionario como instrumento, de modo que nos permitieron lograr con los objetivos propuestos.

Concluyendo que efectivamente existe una vulneración por la parte empleadora al realizar cambios de puesto a sus trabajadores a un área que no le corresponde, sin tener en consideración los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

**Palabras claves:**

- Ius Variandi
- Reducción de Categoría
- Traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel que preste habitualmente servicios con el ánimo de ocasionarle perjuicios.

**ABSTRACT**

In labor relations, we find workers as the weak party, since employers often commit abuse in the exercise of the powers conferred by the law; that is why we title this thesis: "The Ius Variandi in the change of position in the workers of Sider Peru- Chimbote, 2016", with the purpose of determining if there is undue use of the Ius Variandi in the change of position made in the workers of Sider Peru- Chimbote, in 2016.

The present study, displays the scope of the Ius Variandi, as well as acts of hostility in which the employer may incur by abusing his faculty; specifically, we will apply ourselves to what is stipulated by Art, 30 ° of DS 003-97-TR, in the second part of subparagraph b) unmotivated reduction ... of the category, or of the literal c) Transfer of the worker to a place different from that in which regularly provide services with the intention of causing harm.

From this both employers and workers can achieve greater understanding of the rights and obligations that entails a working relationship in such a way that they can adapt their behavior within the appropriate and thus can reduce conflicts in the future. For the development of our thesis we used the non-experimental quantitative method, with a descriptive cross-sectional research design, applied to the 80 workers of the company SIDER PERU who have made up the total of our population, and for the collection of data the survey technique was used, and the questionnaire as an instrument, so that they allowed us to achieve the proposed objectives.

Concluding that there is indeed a violation by the employer when making changes of position to their workers in an area that does not correspond, without taking into consideration the fundamental rights in the workplace.

**Keywords:**

- Ius Variandi
- Category reduction
- Transfer of the worker to a different place from the one that usually provides services with the intention of causing damages.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral se observa que los trabajadores suelen ser vulnerados por sus “*jefes*” pues éstos gozan de ciertas facultades otorgadas por ley, llámese “*Ius Variandi*”, lo cual les permite modificar turnos días y horas de trabajo, así como la forma y modo en que los trabajadores efectuaran las labores, sin embargo, estos cambios no siempre son razonables ni obedecen a las necesidades de la empresa.

Este trabajo despliega la figura del “*ius variandi*” como la facultad de la que goza el empleador, para modificar ciertas condiciones de la prestación, siempre que cumpla con el criterio de razonabilidad y de modo que satisfaga las necesidades de la empresa para la cual brinda éste sus servicios; esta facultad o Ius Variandi, lo encontramos en el Art. 9° del D.S 003 – 97 –TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

En atención al Ius Variandi, el empleador está facultado para realizar cambios de puesto, siempre que no constituya un acto de hostilidad, regulado en el Art, 30° del D.S 003-97-TR, como puede ser la *reducción de categoría* laboral del trabajador, o *el traslado geográfico que le cause un perjuicio*.

La reducción de categoría se produce cuando el empleador cambia al trabajador de un puesto a otro que no es acorde a su categoría profesional, es decir, no corresponde al estatus profesional en base a conocimientos y experiencias del trabajador. Y el traslado del trabajador a lugar distinto del habitual con el ánimo de ocasionarle perjuicio, se produce con el traslado geográfico (de una ciudad a otra), y con el deliberado propósito del empleador de perjudicarlo con dicho cambio; casos que constituyen excesos en las atribuciones del patrón, es por ello que son equiparables al despido, es decir, en estos casos el trabajador puede pedir el cese de toda hostilización, a través de una carta de “cese de rectificación o conducta”, de manera que si el empleador no lo hace en un plazo que no será menor a 6 días, puede demandar la reposición a su anterior puesto de trabajo mediante un proceso judicial; u optar por retirarse de la empresa y demandar una indemnización por despido indirecto. si el empleador no rectifica su conducta, el trabajador puede optar por interponer una

demanda de cese de hostilidad o por despido indirecto; es por ello que nos avocaremos a analizar estas figuras que actualmente vienen sonando mucho.

## **METODOLOGÍA**

El método utilizado es cuantitativo de tipo no experimental, por cuanto se asigna valores a los datos obtenido y no se pretende manipular la variable. El diseño de investigación de corte transversal descriptivo, ya que solo se describirá la variable en un momento y lugar exacto. La población está conformada por 80 trabajadores de la empresa SIDER PERÚ quienes han sido cambiados de su puesto de trabajo en el año 2016. La técnica empleada es la encuesta, y el cuestionario como instrumento, de modo que nos permitieron lograr con los objetivos propuestos.

## **RESULTADOS**

De los resultados se desprende que el 76% de la población considerado que el empleador definitivamente sí abusa de sus facultades de dirección cuando realiza los cambios de puestos, el 21% opinó que probablemente sí abusa el empleador con la facultad de dirección al realizar los cambios de puesto; mientras que diferencia del 3% de la población quienes consideraron que probablemente no existió un abuso del empleador al realizar cambios de puesto debido a la facultad de dirección que posee.

## **DISCUSIÓN**

Podemos afirmar que el Ius Variandi es una realidad y que la forma en que se está ejerciendo, es inadecuada, pues, aunque la elasticidad que reviste las relaciones laborales exige la dirección del empleador y la colaboración de los trabajadores en aras del mejoramiento de la empresa, los cambios surgido a raíz del uso de éste, como en el cambio de puesto laboral a derivado en actos hostiles como la reducción de categoría, y el traslado a lugar distinto de aquel en que los trabajadores prestan servicios, con el ánimo de ocasionarle perjuicio, pues no ha existido razón o motivo suficiente que justifique la adopción de estas medidas aun cuando la remuneración sea la misma. El mal uso de este poder por parte del empleador, afecta no solo la armonía en las relaciones laborales sino también la dignidad del trabajador al no permitir que desempeñe las labores para las que fue instruido, en consecuencia, existe un acto de hostilidad manifiesto.

## **CONCLUSIONES**

### **CONCLUSIÓN GENERAL**

- Se determinó que sí hubo abuso en el ejercicio del Ius Variandi en el cambio de puesto realizado a los trabajadores de la empresa SIDER PERÚ Chimbote en el año 2016, toda vez que este poder de

dirección que faculta a la parte empleadora ha sido ejercido indebidamente, tal como se ha podido apreciar con la encuesta aplicada a los 80 trabajadores quienes han sido sometidos a este cambio. También se corrobora con lo que señala el Art. 9° del D.S 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, el empleador está facultado para introducir cambios o modificaciones referente a turnos, días u horas de trabajo, también la forma y modalidad en que prestaran labores, siempre que observe los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y que ello obedezca a las necesidades del centro de trabajo; lo cual no se ha respetado en este caso, perjudicando así a los trabajadores.

### **CONCLUSIONES ESPECÍFICAS**

- Se determinó que sí se realizó una reducción inmotivada de la categoría en los trabajadores de SIDER PERÚ Chimbote en el año 2016, ello en merito a los resultados arrojados con la aplicación de la encuesta se pudo verificar que los trabajadores fueron cambiados de un puesto a otro que no corresponde a su categoría profesional, como también se verifica en el expediente que anexamos a modo de ejemplo en este estudio, en el cual se aprecia que un trabajador ha pasado del puesto de “Operador de fierro habilitado” al área de mantenimiento; por lo tanto, el empleador está cometiendo un acto de hostilidad, tal como lo regula el Art 30° del D.S 003-97-TR.
- Se determinó que sí se produjo un traslado a lugar distinto de aquel en el que prestaba habitualmente servicios, con el ánimo de ocasionarle perjuicio a los trabajadores de la empresa SIDER PERÚ Chimbote en el año 2016, ello se corrobora con los resultados obtenidos por medio de la encuesta aplicada a los 80 trabajadores quienes lo consideraron de este modo. Por lo tanto, al estar establecido este traslado, en el inciso “c” del Art 30° del D.S 003-97-TR (LPCL), podemos deducir que el accionar del empleador causa un acto hostil hacia el trabajador, incitándolo a iniciar una demanda de cese de actos de hostilidad”; tal ha sido el caso de uno de los trabajadores que demandó el cese de hostilidad el cual recae en el expediente N° 3131 – 2016, tramitado ante la Corte Superior de Justicia del Santa.
- Se determinó que los alcances del Ius Variandi, según se corrobora con los datos bibliográficos, que las principales manifestaciones del poder de dirección son tanto la contratación, organización y modificación de la prestación, es decir; el empleador es el único facultado por la ley para realizar ciertos cambios en la prestación, sin embargo; el poder que se le otorga no es absoluto, toda vez que debe tener en cuenta que dichos cambios no le ocasionen perjuicio, de lo contrario el trabajador podrá hacer uso de su derecho resistencia argumentando que las medidas adoptadas por la parte empleadora son injustificadas y no van de acuerdo con la esencia del contrato, además; todo trabajador debe tener en cuenta que al suscribir el contrato aparte de los tres elementos básicos que son la remuneración, prestación personal de servicios y subordinación, debe determinarse también

el lugar donde prestara sus servicios. En tal sentido, al aplicarse la encuesta los trabajadores confirmaron que realmente estaban siendo hostilizados, ya que el cambio que se realizó no era objetivo ni razonable.

## RECOMENDACIONES

### Recomendaciones para el empleador

7. Recomendamos al empleador que evite abusar de su facultad como es el Ius Variandi, y que, si lo hace, se le sancione pecuniariamente o como una infracción a las normas socios laborales, de tal manera que se inicie el proceso disciplinario sancionador.
8. Recomendar a los empleadores, que brinde información a los trabajadores sobre sus derechos laborales mediante un proceso de inducción.
9. Se recomienda al empleador que todo cambio o variación en la relación laboral, la lleve a cabo teniendo en cuenta las limitaciones que prescribe el Ius Variandi, con ello se evitaría la propagación de futuros conflictos y con ello el ahorro de los costos.
10. Se recomienda al empleador que no utilice estos mecanismos con la finalidad de despedir al trabajador, hecho que causa daño emocional a este, es mejor que utilice el procedimiento administrativo para el despido siempre y cuando exista causa objetiva referida a la capacidad o conducta.

### Recomendaciones para el trabajador

11. Se recomienda a los trabajadores acatar las órdenes del empleador, si estas están dentro de los alcances de razonabilidad y proporcionalidad, pues encontrarse dentro de estos parámetros no constituye abuso del empleador.
12. Recomendamos a los trabajadores que al momento de celebrar el contrato se tenga en cuenta que una de las cláusulas del contrato contenga la determinación del lugar de la prestación de servicios, con la finalidad de evitar el abuso del Ius Variandi.

## II. REFERENCIAS

Arce, E. ((s.f.)). *Modificación de la prestaciónn de trabajo: Un estudio sobre las modificaciones sustanciales*. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12313-48986-1-PB.pdf

Arce, E. (2008). *Derecho individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencia*. Lima: Palestra.

- Bastos, S. (2 de julio de 2015). *Ius Variandi*. Recuperado el 26 de setiembre de 2017, de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=w5sqTt3oWus>
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: ARA Editores E.I.R.L.
- Blancas, C. (2015). *El despido indirecto*. Lima: Gacetas Jurídicas.
- Casación, Exp. N°624-2002 (Sala Constitucional y Social Transitoria 19 de Mayo de 2003).
- Casación, Exp. N° 12790-2014 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Madre de Dios 2013).
- Casación, Exp. N° 2456-2014 Lima (Sala Suprema Laboral 03 de Diciembre de 2015).
- Casación Laboral, Exp. N°11770-2013 (La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema 2013).
- Corporación Peruana de Abogados. ((s.f.)). *El despido laboral*. Obtenido de El despido laboral: tipos de despidos que existen en el Perú: <http://www.abogadosempresariales.pe/despido-laboral-tipos-de-despidos-peru/>
- Cruz Villalon, J. (1983). *Modificaciones de la prestación de trabajo*. Madrid.
- Cruz, J. (1983). *Modificaciones de la prestación de trabajo*. Madrid.
- De Ferrai, F. (1977). *Derecho del Trabajo* (Vol. I y II). Buenos Aires: Depalma.
- De Lama, L. (2013). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ermida, O. (1991). *El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fernandez, C. (2015). Los actos de hostilidad. *Informes Laborales*, pg.1.
- Gamboa, L. (2016). *Los Derechos de los Trabajadores y las Consecuencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Gantiva, G., & Santos, C. (2004). *"Investigación Jurisprudencial Constitucional en el área del Derecho Laboral Individual"*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- González, M. (2007). *"Análisis Jurídico del despido indirecto y el Derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que proceda"*. Guatemala: Universidad San Carlos.
- Idrogo, A. (2017). *El Abuso del Ius Variando en la Ejecución de Horas extras de la Empresa Pesquera "Copeinca"*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Iza, W. D. (2015). *Terminación de la Relación Laboral por Visto Bueno concedido al Trabajador*. Ecuador- Quevedo: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Leon, N. (26 de junio de 2016). *Condiciones de trabajo que pueden modificarse- Ius Variandi*. Obtenido de Youtube: <http://perurecursoshumanos.com/ius-variandi/>
- Luque, M. (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Editorial Bosch.

- Marín, V., & Provoste, C. (s.f de s.f de 2005). *El Menoscabo del Trabajador en el Ejercicios del Ius Variandi y Otros Temas Relacionados*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/marin\\_v/html/index-frames.html](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/marin_v/html/index-frames.html)
- Obregón, T. (2009). Los Trabajadores de Dirección y de Confianza. *Área Laboral*, 178.
- Paccha, V. (2015). *El Principio del Ius Variandi en los contratos de trabajo*. Ecuador-Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Pacheco, J. (2016). *El Derecho de Resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del ius variandi*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Perú, T. C. (2015). *Compendio normativo*. Lima: Impresiones Servicios Gráficos JMD S.R.L.
- Pla, A. ((s.f)). *La Terminacion de la relacion de trabajo por iniciativa del empleador y la seguridad de los ingresos de los trabajadres afectados*.
- Plá, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (2° edición ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Poveda, F. (29 de mayo de 2017). *Un empleado gana al Santander el primer pleito laboral por vulnerar derechos fundamentales- Diar*. Obtenido de Sabemos Digital: <http://diario16.com/empleado-gana-al-santander-primer-pleito-laboral-vulnerar-derechos-fundamentales/>
- Quispe, G., & Mesinas, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Sentencia, N° 976 - 2001- Huanuco (Tribunal Constitucional 13 de marzo de 2003).
- Sentencia Judicial, Exp. N°03095-2016-11-2501-JR-LA-01 (Sala Laboral Transitoria del Santa 12 de Julio de 2017).
- Sentencia Judicial, Exp. N° 03131-2016-0-2501-JR-LA-02 (Sala Laboral Transitoria 19 de Julio de 2017).
- Sentencia Judicial, Exp. N°02271-2015-0-2501-JR-LA-06 (Sala Superior 10 de Marzo de 2017).
- Sentencia Vinculante, Exp: 976-2001 (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).
- Torres, M. (26 de setiembre de 2016). *Trabajador de confianza no tiene derecho a indemnización*. Obtenido de LA LEY. El ángulo de la noticia: <http://laley.pe/not/3541/trabajador-de-confianza-no-tiene-derecho-a-indemnizacion/>
- Toyama, J. (1996). *Naturaleza jurídica de los convenios extra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: Derecho y Sociedad.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Velásquez, K. (2011). *"EJERCICIO DEL IUS VARIANDI: Análisis, límites y efectos"*. Santiago: Universidad de Chile.
- Velásquez, K. (2011). *EJERCICIO DEL IUS VARIANDI: Aplicación, límites y efectos*. Chile: Universidad de Chile.