



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“Análisis de los Mecanismos de Control ante el Abuso de la Facultad del Ius Variandi en el Sector Privado, Piura – 2022”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

**AUTORA:**

Saguma Garay, Dulce Mitmey (orcid.org/0000-0001-6615-772X)

**ASESOR:**

Lugo Denis, Dayron (orcid.org/0000-0003-4439-2993)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Empleo y Emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

A mi papa Edwin que siempre tuvo las palabras correctas para que continúe.

A mi mamá Mary por el apoyo incondicional para poder continuar con mis estudios.

A mis hermanos, a toda mi familia.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por que todo esto es posible gracias a él, luego a mis padres Edwin y Mary por confiar en mí y por extenderme su apoyo y animarme en cada circunstancia complicada.

A mi asesor por sus enseñanzas en todo este camino.

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEORICO.....	12
III. METODOLOGIA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	17
3.3. Escenario de estudio. ....	19
3.4. Participantes. ....	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.6. Procedimiento .....	24
3.7. Rigor científico.....	25
3.8. Método de análisis de datos.....	25
3.9. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA .....	42
ANEXOS.....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de categorías y subcategorías.....	17
Tabla 2: Tabla de escenario de estudios y participantes.....	20
Tabla 3:Tabla de validación de la guía de entrevista dirigido a Abogados Laborales.....	22
Tabla 4: Tabla de validación de la guía de entrevista dirigido a trabajadores del sector privado .....	23

## ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1.....	27
Figura 2.....	28
Figura 3.....	28
Figura 4.....	29
Figura 5.....	30
Figura 6.....	31
Figura 7.....	32
Figura 8.....	33
Figura 9.....	33
Figura 10.....	34
Figura 11.....	35
Figura 12.....	36
Figura 13.....	36
Figura 14.....	37

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo examinar la información sobre los mecanismos de control ante el uso desmedido de la facultad del empleador conocida como el ius variando dentro del sector privado, donde a través de la recolección de datos se puede observar que este problema no es solo en Piura- Perú sino en el mundo. Se identificó que en las partes que actúan en el contexto de relación laboral son el empleador y trabajador donde a través de un contrato laboral establecen todas las condiciones contractuales y que por mutuo acuerdo libre y voluntario ambas partes pactan lo consignado y donde se supone que pueden existir modificaciones o alteraciones a lo ya pactado.

Sin embargo el empleador puede realizar cambios y modificaciones a lo que ya se ha establecido en el contrato, con un respaldo en el ordenamiento jurídico para ser exactos en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 y donde señala que existe un límite que el empleador debe respetar pues sus cambios deben ser razonable y proporcionales. Pero en la praxis no se están respetando estos lineamientos, es más el empleador hace mal uso de la facultad y muchos de los trabajadores desconocen de los límites de esta facultad, y no existe sanción alguna, por ello lo que se busca es que el mal uso de las facultades que la ley da y deben ser respetadas y en caso no se desarrollen como tal, se les debe atribuir sanción administrativa.

**PALABRAS CLAVE:** ius variandi, derechos laborales, contratos, poder, facultad, abuso, trabajadores, empleadores.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as objective to examine the information on the control mechanisms before the excessive use of the faculty of the employer known as the *ius variandi* within the private sector, where through data collection it can be observed that this problem is not only in Piura-Peru but in the world. It was identified that the parties that act in the context of the employment relationship are the employer and worker where, through an employment contract, they establish all the contractual conditions and that by free and voluntary mutual agreement, both parties agree on what is consigned and where it is assumed that they can. There may be modifications or alterations to what has already been agreed.

However, the employer can make changes and modifications to what has already been established in the contract, with a backing in the legal system to be exact in article 9 of the Single Ordered Text of Legislative Decree 728 and where it states that there is a limit that the employer must respect because their changes must be reasonable and proportional. But in practice these guidelines are not being respected, what is more, the employer misuses the power and many of the workers are unaware of the limits of this power, and there is no sanction, so what is sought is that the wrong use of the powers that the law gives must be respected and in case they are not developed as such, an administrative sanction must be attributed to them.

**KEY WORDS:** *ius variandi*, labor rights, contracts, power, authority, abuse, workers, employers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Conforme nuestra sociedad va avanzando las relaciones entre las personas van cambiando, con la tecnología formando parte de nuestras vidas muchas cosas han variado y entre ellas, las relaciones laborales, agregando a ello el incidente del aislamiento social obligatorio que hizo que las modalidades de contrato se modifiquen, y en muchas empresas fue implementado el trabajo remoto, entre otras figuras que aún no tenían la regulación complementaria y necesaria hasta ese momento.

Se estima del contrato de trabajo que nace un vínculo entre las partes involucradas las cuales son empleador y trabajador, de ello se desglosa que partir de la fecha en que entra en vigencia el contrato laboral, el trabajador es subordinado al empleador.

Caso contrario, se encuentra reservada una facultad del empleador que le permitirá, en cualquier momento, variar la forma de ejecutar su actividad, circunstancia excepcionalísima comprendida en el Artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Perú. Con referencia al Derecho del Trabajo, se entiende como aquella norma que tiene la función de regular la relación laboral y da protección al trabajador, facultad que en la ejercicio de esta ha sido causado afectación al trabajador y en lamentables casos han sido hostiles donde el trabajador se ha tornado en tomar la decisión de no continuar con la relación laboral vigente, pues el empleador utiliza su facultad con el propósito de afectar al trabajador, si bien es cierto ejecuta este poder en sus interés necesarios pero muchas veces estos tienen un efecto negativo hacia el trabajador, por ello es importante que intervengan límites legales con la finalidad de establecer una igualdad material entre las partes intervinientes. Es necesario consignar que según nuestra legislación el ius variandi tiene que desarrollarse dentro del límite del principio de razonabilidad, pero atendiendo a ello este principio en el suficiente mecanismo de control ante esta coyuntura, lo que es razonable para el empleador es lo mismo o similar a los parámetros razonables de un trabajador, para el empleador siempre estará su centro en lo que le beneficie a la empresa pero ello no es motivo para vulnerar sus derechos sino llegar al punto de encuentro donde ambas parte salgan sin perjudicarse. De modo que se entiende que el ius Variandi es la situación de sentido substancialmente particular, donde se detallará la existencia de la

necesidad de investigar para conocer cuáles son las circunstancias y límites que para que la aplicación de dicha facultad consista en una decisión conforme al principio de razonabilidad, sea necesaria y justa, en el contexto social de los trabajadores del sector privado de Piura.

Por los argumentos antes mencionados se menciona el siguiente **problema general** ¿Cuál es el alcance de los mecanismos de control ante el abuso de la facultad del Ius Variandi en el sector privado – Piura?

De este modo la **justificación** de este proyecto de investigación tiene una dirección sobre la **justificación teórica** un sustento teórico puesto que se vincula a insertar nuevos conocimientos para el perfeccionamiento del ejercicio del ius variandi por parte de los empleadores, a fin de dar protección a los derechos de los trabajadores y también cubrir de manera eficaz las necesidades del empleador.

Asimismo, se localiza una **justificación práctica** ya que con las conclusiones se pretende aportar en la solución de la controversia entre empleador y trabajador por el ejercicio del ius variandi. Y **justificación metodológica** donde la investigación se trabajó sobre el enfoque cualitativo, de tipo básica con nivel descriptivo, sostiene naturaleza contextualizada en la teoría fundamentada, extendiéndose con instrumentos y técnicas de recolección de datos que se aplicaran en la **guía de entrevista**, siendo necesario trabajar con dos poblaciones, la primera que son los trabajadores en el sector privado y la segunda a abogados.

Ante ello el **objetivo general** el cual persigue el presente proyecto de investigación es:

Fundamentar la necesidad de introducir otro mecanismo de control en la facultad del ius variandi.

De modo a ello desglosando los **objetivos específicos**:

- Analizar la facultad del Ius Variandi en el ámbito teórico jurídico con la necesidad de un mecanismo de control.

-Evaluar si el principio de razonabilidad y proporcionalidad son opción suficiente para hacerle frente ante un posible abuso de la facultad de *Ius Variandi*.

-Analizar si es necesario la implementación de otro principio que forje el límite de la facultad del *Ius Variandi* de los empleadores – Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

En el transcurso de buscar información para esta investigación se ha encontrado trabajos que serán de gran ayuda, por ello como **antecedentes nacionales** se tiene, Yabar (2019), quien para obtener su título de abogado realizó la investigación titulada “El Ius Variandi como potestad facultativa del empleador y los criterios de razonabilidad en los trabajadores de las empresas del sector privado” donde utilizó el diseño de investigación cualitativa; el investigador en este caso llega a la conclusión que si bien en es cierto dentro del contexto del ius variandi existen tales criterios como la razonabilidad sin embargo dentro del ejercicio de esta potestad se tornan como primer privilegio perseguir los objetivos de la empresa. Ante alguna disposición del empleador, se deben evaluar las necesidades justificadas de la empresa y que las modificaciones no causen perjuicio al trabajador.

Otro antecedente del territorio nacional tenemos como Huaccha y Mateo (2018), en la realización de su investigación para obtener el grado de abogado con el título “*El ius variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016*” (Chimbote). Donde se implementó la línea de investigación de método cuantitativo de tipo no experimental, con un diseño de investigación de corte transversal descriptivo, donde trabajaron con una población de 80 trabajadores de la empresa SIDER PER , los cuales fueron encuestados y donde obtienen las autoras como resultados que hay abuso del ius variandi por parte del empleador, así mismo, hay cierto abuso del poder de dirección del empleador, al cambiarlos de su puesto de trabajo y lo consideran como un acto hostil ante los trabajadores.

Refiriendo en los alcances del ius variandi, el cual le faculta al empleador del poder de dirección por ley, pero cabe resaltar que este poder no es absoluto; sí bien puede hacer ciertas alteraciones por ejemplo cambiar el lugar de prestación de los servicios, así como en la remuneración, sin causarle perjuicio al trabajador.

De **antecedentes internacionales** se ha encontrado la investigación de Chuc (2017) Guatemala, en su tesis para obtener el grado de abogado con el título: “*El ius variandi en la relación laboral*”, su objetivo fue identificar cuáles eran los límites legales al Ius Variandi , recolecto datos e información a través de una guía de entrevista, dirigidas : Al Centro de Inspección General de Trabajo - Guatemala, Al Juzgado de Trabajo y Previsión Social específicamente, Abogados Laboralistas de la Ciudad de Quetzaltenango ya sea que ejerzan Docencia o litiguen; donde obtuvo como resultado que el Ius Variandi es de aplicación diaria en la relaciones de trabajo ya que esta es la facultad del empleador de variar las condiciones pactadas con anterioridad, causando violación a los derechos del trabajador mismas que no se le hacen saber al trabajador por falta de conocimiento y concluye que si bien es cierto dentro de la legalidad se encuentran establecidos los límites hacia al Ius Variandi en la relación contractual, sin embargo estos no están teniendo la correcta aplicación y lo ocasiona perjuicios hacia los trabajadores de modo desmedido y solo priorizando los beneficios de un parte en singular que vendría a ser el empleador.

Por ello puedo interpretar que el problema del abuso del Ius Variando no solo trae afectaciones en nuestro país sino también en otros, y es necesario una estricta supervisión pues si bien es cierto esta facultad respalda al empleador a resolver problemas a nivel empresa, pero también su uso puede ser alterado y traer consigo consecuencias.

Por su parte Barovero (2018) en su tesis de título “*IUS VARIANDI: Límites en su Procedencia*”, Argentina, donde su objetivo es poder identificar los supuestos de procedencia del Ius Variandi y también conocer cuáles son las condiciones que dan paso a su aplicación en el ordenamiento jurídico argentino, con un tipo de investigación descriptivo donde recolectó información precisa y necesaria, llegó a la conclusión que el incremento de afectaciones hacia los trabajadores por el uso desmedido del Ius Variandi crearon un cambio normativo en la Ley Contrato de Trabajo N° 21297 del país de Argentina ante ello se busca siempre dar es protección al área más débil y este caso al trabajador ya que en su mayoría este suele ceder por encontrarse en una situación de subordinado, cambio que se debió aplicar desde un inicio mas no

cuando la afectación y luego, por ellos es necesario no tolerar políticas que no estén reguladas de manera total.

En España, el *ius variandi* o conocido también como poder de dirección, vinculan esta facultad con lo reflejado en su artículo 38 de la Constitución Española con la libertad de empresa, pues le brindan soporte al empresario para que organice la actividad productiva de su empresa siempre y cuando en el desarrollo de su ejercicio deberá respetar los derechos y las libertades de sus trabajadores y han establecido límites precisos para esta figura, ya que si no tiene señalado hasta dónde puede llegar esta facultad puede ser mal utilizada y afectar derechos de los trabajadores.

Posterior a la identificación de los antecedentes tanto nacionales como internacionales, ahora se hará el desarrollo de **teorías y los enfoques conceptuales** para poder realizar el encuadre a la investigación.

En nuestra Carta Magna o también más conocida como constitución política del Perú (1993), reconoce el principio defensor al Derecho Laboral, en base en sus artículos 22 y 23, en el cual determina al derecho al trabajo como sustento de la realización de la persona y su bienestar social, donde el trabajo contiene fin de atención primordial del Estado, haciendo énfasis en los menores de edad, la protección a la madre, así como a los impedidos. Así mismo, se consolida que en la relación laboral se sigan respetando los derechos constitucionales de la persona y se reprima el trabajo sin la precisa retribución, de igual manera el trabajo forzoso.

De modo personal en muchas ocasiones se tiene que el trabajo dignifica a la persona, le da valor y sentido a su vida, porque a través de este puede expresar sus dones y talentos, y con el resultado de su desempeño obtendrá una remuneración que le servirá para poder suplir todas las necesidades que requiera ya sea solo para él o también de su familia, si así fuera el caso.

Arroyo (2014) nos manifiesta que Derecho del Trabajo es aquella disciplina que se tiene por encargo la regulación la relación laboral, de otro modo, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre las partes intervinientes, quienes son el trabajador y el empleador. Donde interpretamos que disciplina lo direcciona con aquel conjunto de normas para limitar la relación laboral.

Por lo tanto, se tiene precisado que el derecho al trabajo es aquel derecho de carácter fundamental de la persona el cual está reconocido por nuestra constitución, así mismo, por nuestra legislación laboral donde el trabajador tiene derechos y obligaciones. Además de percibir una retribución dinerario o también conocido como remuneración por la prestación de sus servicios.

En concordancia, podemos decir que el derecho al trabajo norma aquella prestación de servicios realizada por los trabajadores en favor al empleador, donde este se beneficia, pero se supeditan los conflictos que esta pueda originar.

Ante ello un contrato laboral es cuando dos partes, por un lado, la empresa y por otro lado el trabajador llega a un acuerdo de manera libre y voluntaria, todos los lineamientos, cláusulas legales que son necesarias para llevar a cabo relación laboral y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral. En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Artículo 4º señala que «en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado»

Sobre el *ius variandi* que es aquella facultad, poder o privilegio del empleador que le permite modificar, invocando razones de interés necesario, las condiciones no esenciales de un contrato mientras están siendo ejecutado por el contratista y aunque la modificación no estuviera prevista en el pliego. Este cambio se debe de realizar dentro del principio de razonabilidad que según Rodríguez (2021) precisa al *ius variandi* como potestad del patrono debe ser ejecutada siguiendo los alcances del principio de razonabilidad. De modo que ello significa que el empleador debe argumentar razones que sean objetivamente válidas para justificar la aplicación de su ejercicio y no realizase afectación alguna.

Lo consignado por RODRÍGUEZ-MAGARIÑOS, (2011) la puerta al ejercicio del *ius variandi* no se debe cerrar puesto que es connatural a las transformaciones de un contrato de ejecución para pretender que una función se realice por precio cerrado a riesgo y ventura del empresario es una ilusión jurídica que no

se compadece con la realidad de las cosas y que lo que es peor es realmente antieconómico. En otras palabras, que esta facultad es necesaria y su aplicación correcta conlleva grandes beneficios y solución de conflictos inmediatos.

Se entiende que el *ius variandi* es una facultad que se debe utilizar con las formalidades necesarias no para ser utilizadas al punto de llegar a un caso de hostigamiento y el trabajador con tanto cambio que le realizan en el contrato laboral, tenga que desistir del vínculo laboral y renuncie, o que este al no querer perder su trabajo se sienta que el estado no salvaguarda sus derechos.

En relación a la definición de sector privado López (2019) considera que este es el conjunto de individuos u organizaciones cuya titularidad no corresponde al Estado, por lo cual su financiamiento, puestos de trabajos y todo lo que necesiten será cubierto por ellos mismo.

Genteuil (2011) refiere por sector privado a los inversores privados, aquellas empresas con tiene el manifiesto de lucro en su desenvolvimiento como actividad y, adicionalmente, fundaciones privadas.

Se entiendo por sector privado a todo aquello que no forma parte Estado, que es independiente de este, por lo tanto su financiamiento y todo lo que sea de necesidad de este sector será cubierto por los altos funcionarios que la conformen, pero en cuestión de protección legal, estas se rigen bajo la legislación peruana vigente y en caso haya alguna modificación y estas deban cambiar, tienen que dar realizar los cambios que sean necesarios, por ello todo lo que Estado determine estas deben seguirlas fielmente.

Los empleadores según la Ley Peruana nos indican que tienen es facultad de subordinación la que cual les permite obtener el poder para variar y decidir realizar cambios, modificaciones a los contratos de trabajo frente a situaciones difíciles, donde el empleador esta indirectamente obligado a realizar ese cambio porque es de caracter razonable, proporcional y objetivo. Es necesario precisar que esta facultad no es ilimitada. Por ello es que el empleador tiene que guardar cuales fueron las situaciones argumentativas para sus cambios.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación que se realizó fue de **tipo básica-descriptiva** debido a que al explorar los tipos de investigación ha sido la más idónea para este proyecto en particular, lo que menciona Nieto (2018) es que sobre los estudios descriptivos son de bastante ayuda para mostrar con puntualidad las dimensiones o ángulos de un fenómeno, suceso, acontecimiento, contexto o situación en particular; de este modo este tipo de investigación servirá para poder identificar la extensión del problema y así lograr llegar a satisfactorios resultados que lleguen a encaminar al propósito final.

A través de un estudio descriptivo se determina e informa los modos de ser de los objetos. Por ello es necesario que se realice la descripción del tema en cuestión se verifiquen toda la información necesaria que ayude con la investigación.

**El diseño es no experimental**, debido a que la estrategia que se empleó para conseguir los datos necesarios para su estudio se realizaron en un solo momento.

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

El proceso de **Categorización** radica en clasificar, extraer del conjunto de datos solo aquellos que realmente tienen un grado de significación en relación a nuestro objeto de investigación. De pronto cuando ya se ha recolectado la información que sea necesaria, corresponde sumergirse en la clasificación de la información para poder reunir grupos de conceptos o subcategorías. Se entiende que categorización es dividir la información de aquella que usaremos y aplicaremos de las cuales no usaremos. Por su lado las categorías son conceptos derivados de los datos que representan fenómenos por lo cual estas ideas tienen carácter analítico pertinente que nacen de nuestros datos.

La presente investigación, será de **enfoque cualitativo** debido a que se reunirán datos para descifrar o interpretar una situación real, con el método de la hermenéutica, qué es la paráfrasis de textos, es vital poder clasificar categorías y subcategorías que forman parte la investigación para así poder demostrar cuales es la información que debemos recolectar.

En términos generales el enfoque cualitativo permite entender la realidad de lo que se está investigando, hipótesis ya que se van construyendo en la medida en que se va observando y descubriendo todo lo que es el contexto del objeto de estudio y las propias características de la población de estudio, asimismo que se examina diversas realidades subjetivas.

Siguiendo lo establecido y con la finalidad de orientar de buena manera la investigación se desarrolla la tabla de categorías y subcategorías

**(ver Anexo N°01: Matriz de Categorización apriorística)**

*Tabla 1. Tabla de categorías y subcategorías*

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<b>1. Mecanismos de control</b>	a. Principio de razonabilidad b. Proporcionalidad
<b>2. Ius Variandi</b>	a. Poder Disuasivo b. Ejercicio Irregular
<b>3. Contratos laborales</b>	a. Finalización de los contratos laborales

### 3.3. Escenario de estudio.

Respecto al escenario de estudio consiste en el espacio físico donde se va aplicar el instrumento que se ha elegido para la investigación, en este caso el instrumento fue presentado a expertos y especialistas que tenían conocimientos del presente trabajo de investigación y que brindaron el soporte necesario a la presente investigaciones y que dieron su pase de validado para poder aplicarlo a los escenarios,

Según de donde se necesita sacar la información, es el escenario que se va a elegir, siendo este el más idóneo y donde se encontrarán las respuestas que servirán para esta investigación.

Siles (2020) hace referencia sobre escenario de estudio, como aquel lugar en el que el estudio se va a realizar, que contiene las características más efectivas por parte de sus participantes y los recursos disponibles que han sido determinados desde la elaboración del proyecto.

En ese sentido, se desarrolló en un escenario de estudio de ubicación geográfico en la Región Piura, teniendo:

**Primer Escenario**, trabajadores del sector privado, la cual, al ser parte de una población infinita, la muestra será no probabilística por conveniencia. Siendo estos los Criterios de su selección:

- Trabajadores del sector privado – Piura.
- Trabajadores que hayan laborado mínimamente 3 años.
- Trabajadores que en algún momento su empleador realizó cambios a su contrato de trabajo.

Como **segundo escenario**, Estudios Jurídicos donde lleven casos de Materia Laboral, la cual, al contener una población infinita, la muestra será no probabilística por conveniencia. Teniendo como Criterio de selección:

- Abogados con colegiatura de más de dos años.
- Abogados con conocimientos en el ámbito laboral.

### 3.4. Participantes.

Según lo que señala Hurtado (2013) los participantes son aquellas personas hacia las cuales se les realizará las entrevistas necesarias para dar a conocer las perspectivas que los mismos tienen y sus posiciones sobre el tema planteado de manera específica. Ante ello se entiende que los participantes tienen conocimiento del tema que están desarrollando los investigadores del estudio y aprueban su participación a la investigación al que desean formar parte de manera libre y voluntaria. Se desea que el participante de la investigación sea asertivo, brinde su postura clara y precisa lo que en realidad mejorará la calidad de la investigación que están siendo participantes.

Para Rodríguez (2003) indica que los posibles participantes en la investigación deben tener acceso a información detallada sobre lo que están dando su consentimiento, deben ser informados sobre los beneficios, que se identifique con la investigación. Es necesario que los participantes tengan en pleno conocimiento de los temas de la investigación, que entiendan la preguntas y que tengan experiencia propia, por que se puede interpretar de modo distinto cuando alguien fue parte de algo a alguien que escuche de algo.

En la presente investigación se empleará la **técnica de la entrevista**. A través de esta es donde se van poder obtener datos e información desde diversos puntos de perspectiva lo cual también nos ayudará a fortalecer nuestra idea o mejorar, pero siempre llevándola a utilizar en los enfoques correspondientes. Para Alvesson (2003), “el lenguaje construye más que refleja fenómenos, haciendo de la representación y el trabajo empírico privilegiando los “datos” un determinado tema.

Se aplicará un muestreo no probabilístico por conveniencia según Ya concretado lo anterior, y, considerando que existen dos escenarios, se establecerá los siguientes participantes:

Para el **primer escenario**, Empresas del sector privado, al tratarse de una muestra no probabilístico por conveniencia, serán 10 trabajadores.

Para el **segundo escenario** Estudios Jurídicos de la ciudad de Piura, al tratarse de una muestra no probabilístico por conveniencia, serán 10 abogados especialistas en materia laboral.

*Tabla 2. Tabla de escenario de estudios y participantes*

<b>ESCENARIO DE ESTUDIOS</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Empresas del Sector Privado de Piura	10 trabajadores del sector privado de Piura.
Estudios Jurídicos de la ciudad de Piura	10 abogados concedores de Laboral, Contratos u afines.
<b>TOTAL</b>	<b>20 PARTICIPANTES</b>

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a la definición de instrumento de recolección de datos se entiende que es un recurso del que se respalda el investigador para aproximarse, a los fenómenos de estudio y extraer de ellos información.

Según (Hurtado de Becerra, 2000) las técnicas de recolección de datos son aquellas activades y procedimientos que se ejecutan para poder transferirle al investigador obtener la información oportuna para dar cumplimiento a su objetivo de investigación.

Existen diversas técnicas para la recolección de datos, pero se escoge aquella que se ajuste según las necesidades de la investigación.

De modo que, en este trabajo se empleó la entrevista la cual a sido la elegida, debió que a través de esta se recopila información formulando preguntas, la cuales pueden ser cerradas o abiertas, pero recalcando que las preguntas

abiertas permiten a que el entrevistado se pueda expandir más y dar soltura brindando más información.

En ese sentido, la cantidad de preguntas que se formularan para los participantes del primer escenario Empresas del Sector Privado de Piura en la entrevista será de diez, de acuerdo al objetivo general y específicos formulados, siendo el orden gradual, una pregunta por el objetivo general, una pregunta por el objetivo específico uno, es decir se emplearán un total de siete preguntas **(Ver anexo 01: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado)**

Sobre el segundo escenario Estudios Jurídicos a los participantes se les realizó preguntas que estarán reguladas en la entrevista y serán de cantidad siete, de acuerdo al objetivo general y específicos formulados, siendo el orden gradual, una pregunta por el objetivo general, una pregunta por el objetivo específico uno, es decir se emplearán un total de siete preguntas. **(Ver anexo 02: Entrevista dirigida a Abogados especialistas en materia laboral)**

Las entrevistas referidas, se encuentran directamente ligados a la muestra no probabilística por conveniencia, tal como se delimito anteriormente.

Una vez realizadas las entrevistas, se procederá a la validación de instrumentos. **(Ver anexo 03: Fichas y constancias de validación)**

Los tres especialistas que se contó en la presente investigación y sus calificaciones son:

*Tabla 3. Tabla de validación de la guía de entrevista dirigido a Abogados Laborales.*

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b>		
<b>(Entrevista)</b>		
<b>Datos generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Calificación</b>
<b>Mg. Hugo Chanduvi Vargas</b> <b>Grado Master</b>	Director y Docente de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Tumbes.	MUY BUENO / EXCELENTE

	Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura	
<b>Dr. Dayron Lugo Denis</b> <b>Especialista en temas de Investigación. Grado Doctor.</b>	Docente tiempo completo en Universidad César Vallejo	MUY BUENO
<b>Mg. Aldo Lucio Arana Alvarez</b> <b>Grado Master</b>	Docente tiempo parcial de la Universidad Nacional de Tumbes Defensor Público de la Ciudad de Sechura - Piura	MUY BUENO

Conforme se refiere de la tabla 3, la entrevista será validada por cumplir los requisitos para su aplicación, para lo cual tomará en cuenta factores como presentación, objetividad, actualidad, intencionalidad, coherencia, metodología y pertinencia.

*Tabla 4. Tabla de validación de la guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado*

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b> <b>(Entrevista)</b>		
<b>Datos generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Calificación</b>
<b>Mg. Hugo Chanduvi Vargas</b> <b>Grado Master</b>	Director y Docente de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Tumbes. Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura	Muy bueno/ Excelente
<b>Dr. Dayron Lugo Denis</b> <b>Especialista en temas de Investigación. Grado Doctor.</b>	Docente tiempo completo en Universidad César Vallejo	Muy Bueno
<b>Mg. Aldo Lucio Arana Alvarez</b>	Docente tiempo parcial de la Universidad Nacional de	Muy Bueno

<b>Grado Master</b>	Tumbes Defensor Público de la Ciudad de Sechura – Piura	
---------------------	---	--

Conforme se refiere de la tabla 4, la entrevista será validada por cumplir los requisitos para su aplicación, para lo cual tomará en cuenta factores como presentación, objetividad, actualidad, intencionalidad, coherencia, metodología y pertinencia.

### 3.6. Procedimiento

El procedimiento dentro de una investigación, es donde se detallan cada uno de las gestiones que se han realizado a lo que ha transcurrido la investigación, como por ejemplo se va narrando paso a paso la recolección de la información desde su inicio.

Por ello en la elaboración de la investigación, el procedimiento realizado fue el siguiente:

De **primer paso**, se consolidó la selección los escenarios de estudios y sus respectivos representantes, teniendo dos distintos escenarios, donde se consignó siendo el primer escenario, Empresas del sector privado de Piura, los cuales, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia, se obtuvo como participantes a 10 trabajadores del sector privado, y, como segundo escenario, Estudios jurídicos los cuales, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia, se obtuvo como participantes a 10 abogados.

Como **segundo paso**, se constituyeron aquellos instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron dos, debido a que se contaba con dos escenarios de estudios, teniendo como primer instrumento la guía de entrevista, que cuenta con 07 preguntas, aplicado trabajadores del sector privado; como segundo instrumento se tiene una guía de entrevista la cual cuenta con 07 preguntas, aplicado a abogados.

Como **tercer paso**, se realizó la validación de todos los instrumentos construidos, se presentaron tres especialistas de distinta índole.

### **3.7. Rigor científico**

En primer lugar, lo que concierne de la palabra rigor proviene del latín -orgis que hace referencia a la rigidez, a la excesiva y escrupulosa severidad, en cuanto a ello se puede deducir que rigor es ser escrupuloso en cuanto a la revisión de términos para una determina investigación, es necesario tener en claro que es rigor y este se refiere a la firmeza en el cumplimiento de ciertos pasos o procedimientos. El rigor científico en la investigación cualitativa se puede identificar tres elementos fundamentales, donde el primero es la CREDIBILIDAD o también conocida como validez interna, este punto se logra cuando el investigador a través de sus observaciones, conversaciones, diálogos con los participantes del estudio llega a obtener información que produce hallazgo que son reconocidos por informantes como una aproximación sobre lo que ellos tienen, haciendo enfoque a ello que la investigación cualitativa se direcciona un poco a como un determinado grupo de personas puede visualizar algo. Como segundo elemento se tiene a la Confiabilidad o también llamado auditabilidad es la habilidad de conocer la ruta del proceso de la recolección de los datos, seguir el procedimiento que se realizó para la obtención de los datos es el más adecuado, concreto y real. Finalmente, como último elemento es la Transferibilidad o validez interna es la medida en la que se puedan reproducir los resultados de una determina investigación.

De modo que al rigor científico aplicado tiene primordial importancia, ya que si se llegare a ocurrir omisión, incumplimiento, quebrantamiento o falta alguna se estaría incurriendo ante una investigación defectuosa puesto que no cumpliría los lineamientos establecidos.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para poder realizar un análisis exhaustivo se utilizó el programa IBM SPSS versión 26, un software estadístico de alta gama en la gestión de análisis de datos ideal para investigaciones de las ciencias sociales, donde con la intención de evaluar la confiabilidad del instrumento se llegó aplicar una prueba piloto en el Alfa de Cronbach, del mismo programa también se llegó a realizar la tabulación de datos, a través del cual se detallarán las variables de estudio.

Dichos resultados serán presentados mediante tablas y gráficos obtenidos del mismo programa y con su respectiva interpretación.

Para deliberación de la confiabilidad, se formuló una prueba piloto a 10 abogados especialistas en materia laboral de los Estudios Jurídicos de la Región Piura; de igual manera, se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores del sector privado, a través de la cual se pudo establecer la validez de la aplicación de los instrumentos, para ello se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach y se obtuvo un resultado de, demostrando la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación. (Ver Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de cuestionarios).

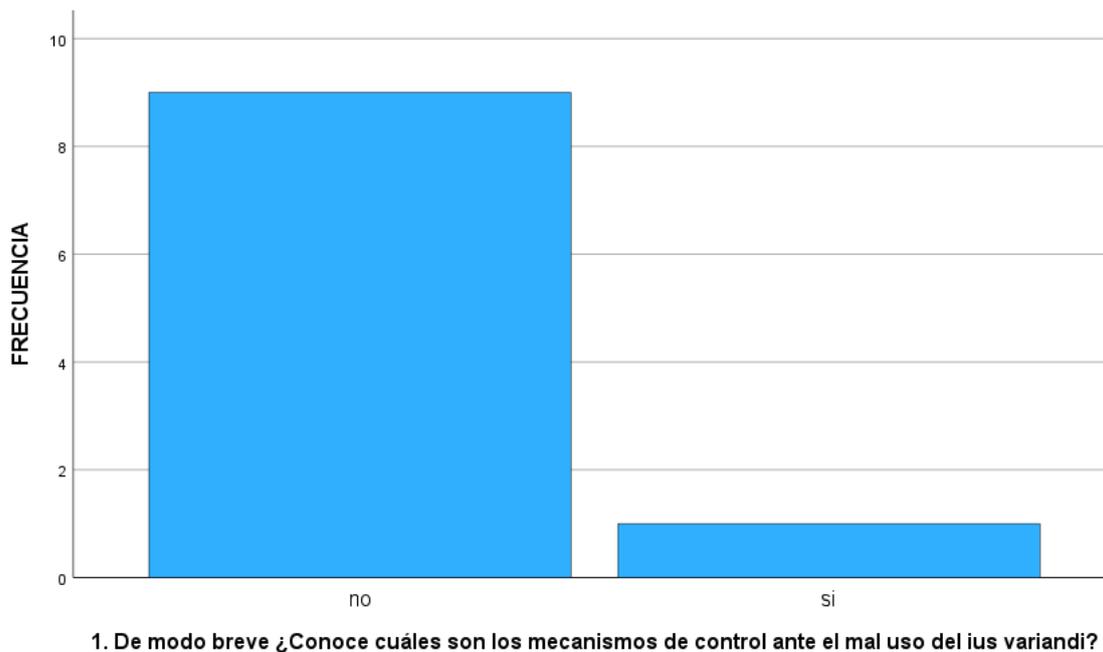
### **3.9. Aspectos éticos**

Dentro de los aspectos ético, se entiende que una determina investigación contiene un conjunto de principios que dan base al origen propio, existe una normativa donde señala que toda investigación debe contener los principios éticos delimitados por CONCYTEC, de modo que, en el presente caso, serán aplicados por el investigador a cargo, también, es importante fundamentar que los estilos normativos de citas y referencias ha sido de acorde a las Normas APA séptima edición. Evidentemente el hecho no reconocer el trabajo o estudio de otros investigadores en el campo de la investigación se le denomina plagio y vulneraría así los derechos intelectuales de otros autores. Mora (2016) menciona que el investigador tiene la responsable de la información que emite a su organización.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Ahora bien, se presentarán los resultados según la información que ha sido recolectada a través de la entrevista dirigida para trabajadores del sector privado en la ciudad de Piura y la entrevista realizada a los abogados especialistas en materia laboral. Es necesario precisar que las figuras de números impares corresponden a la entrevista dirigida a trabajadores del sector privado y las figuras de número par corresponden a la entrevista dirigida a los abogados.

Figura 1. Objetivo General – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.

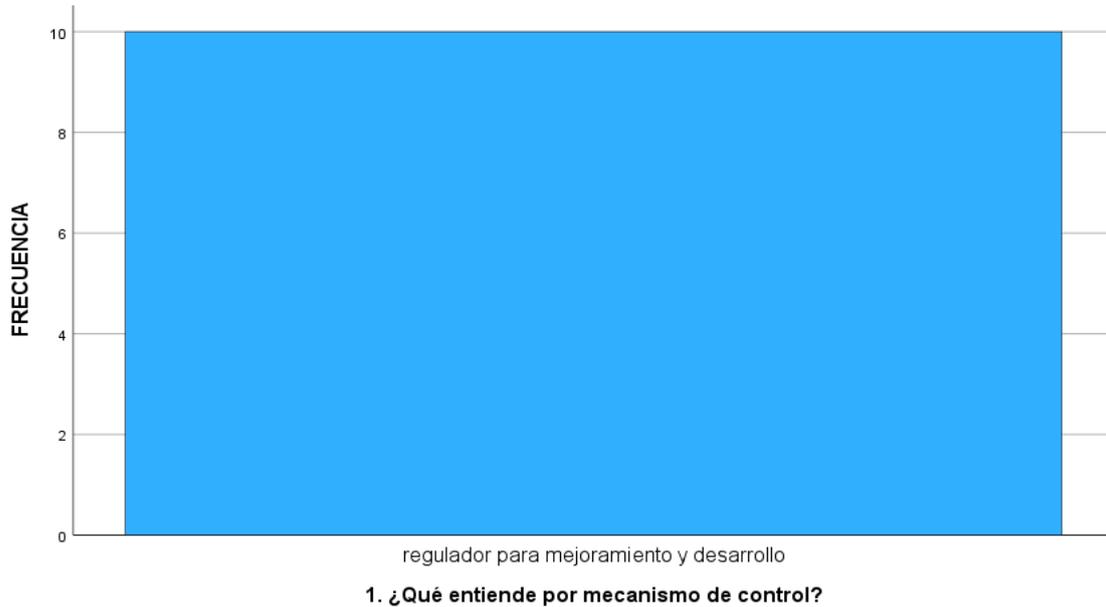


Fuente: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado.

Interpretación: Se puede identificar que la pregunta 1. De modo breve ¿Conoce cuáles son los mecanismos de control de ante el mal uso del ius variandi?, se obtuvo que el 90% que equivale a 9 personas del número total de trabajadores en el sector privado entrevistados, no conocen cuales son los mecanismos para poner límite al ejercicio del ius variandi.

Del mismo objetivo general, pero aplicados al otro grupo de participantes:

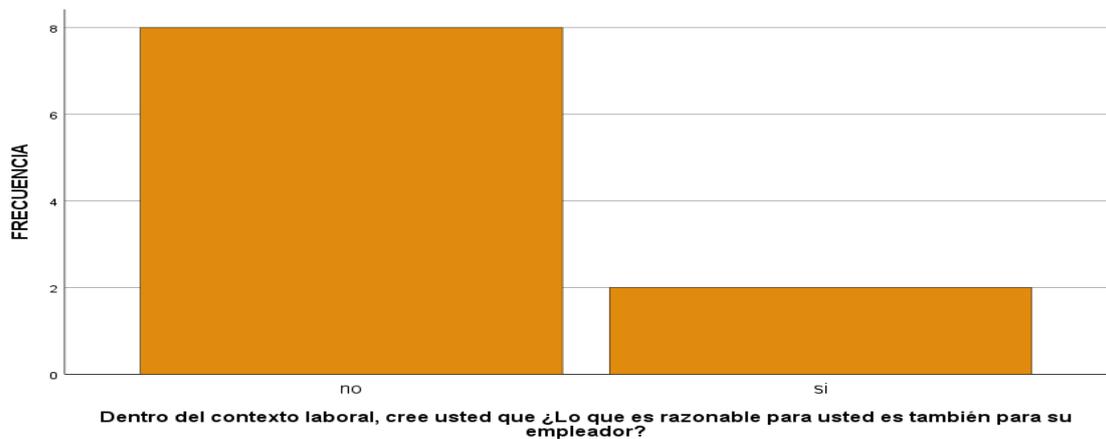
Figura 2. Objetivo General – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a abogado especialistas en Derecho Laboral.

Interpretación: Se identifica que de la pregunta 1. ¿Qué entiende por mecanismo de control? Se concentro como resultado que el 100% equivalente a 10 personas indicaron de respuesta regulado para mejoramiento y desarrollo.

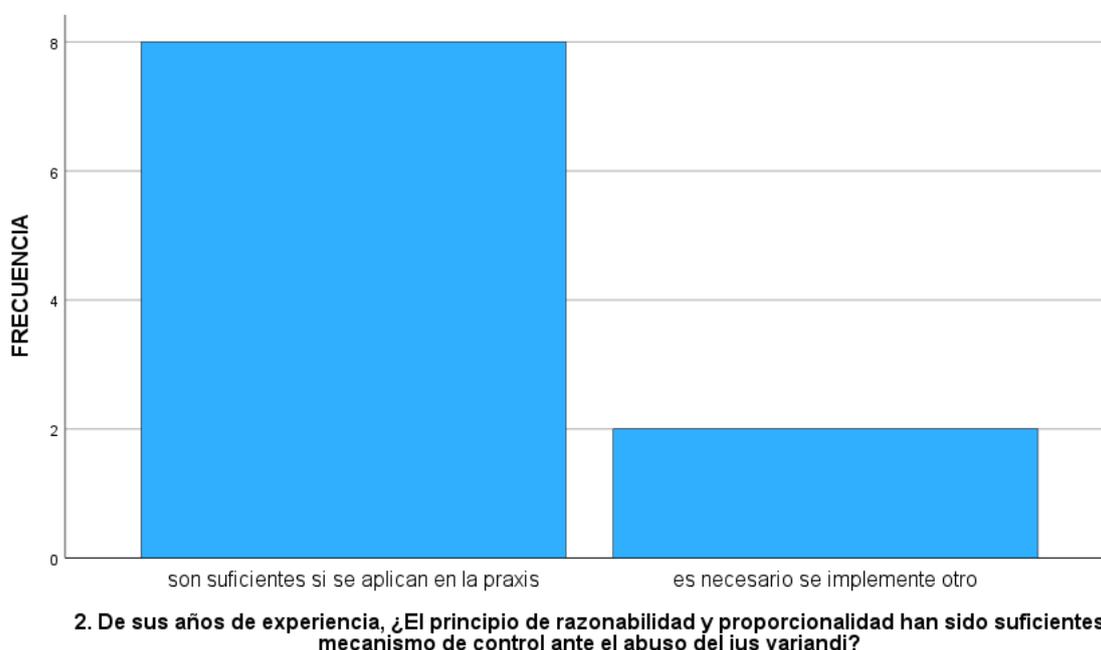
Figura 3. Objetivo Especifico – Evaluar si el principio de razonabilidad y proporcionalidad son opción suficiente para hacer frente ante un posible abuso del ius variandi.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado.

Interpretación: Se puede identificar que la pregunta 2. Dentro del contexto laboral, cree usted que ¿Lo que es razonable para usted es también para su empleador? Esta pregunta está relacionada directamente con el principio de razonabilidad, donde existe una amplia diferencia entra las decisiones que un empleador puede tomar a un trabajo, tomando en cuenta que el empleador siempre velará por el beneficio de la empresa y el trabajador por su bienestar personal, de ello tenemos que del 100% de personas, un 20% que equivale a 2 personas indican que si es posible que las actuaciones del empleador son razonables al aplicar el ius variandi y un 80% que equivale a 8 personas indican que no son razonables pues ponen por muy primordial a la empresa sin importar los perjuicios que puedan ocasionar al trabajador.

Figura 4. Objetivo Especifico – Evaluar si el principio de razonabilidad y proporcionalidad son opción suficiente para hacer frente ante un posible abuso del ius variandi.

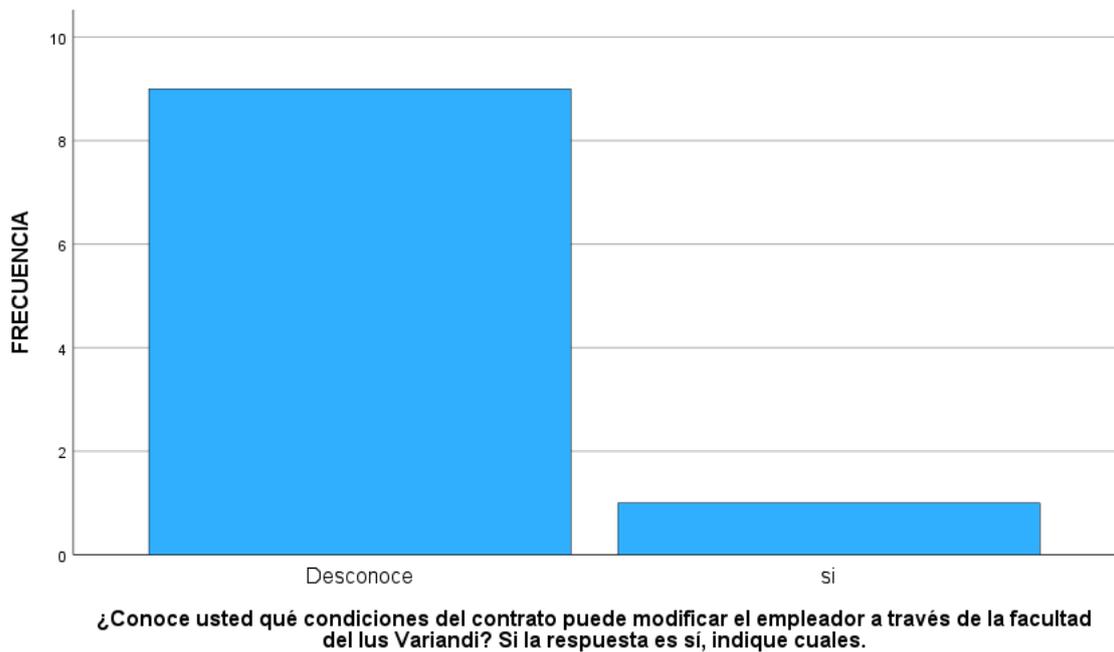


Fuente: Guía de entrevista dirigida a abogado especialistas en Derecho Laboral.

Interpretación: Podemos identificar en la pregunta 2. De sus años de experiencia, ¿El principio de razonabilidad y proporcionalidad han sido

suficientes mecanismo de control ante el abuso del ius variandi? En donde se obtuvo que del 100%, un equivalente al 80% figurando a 8 personas indican que los principios son suficientes si se aplican en la praxis y el 20% siendo 2 personas indicaron que es necesario se aplique otro mecanismo de control.

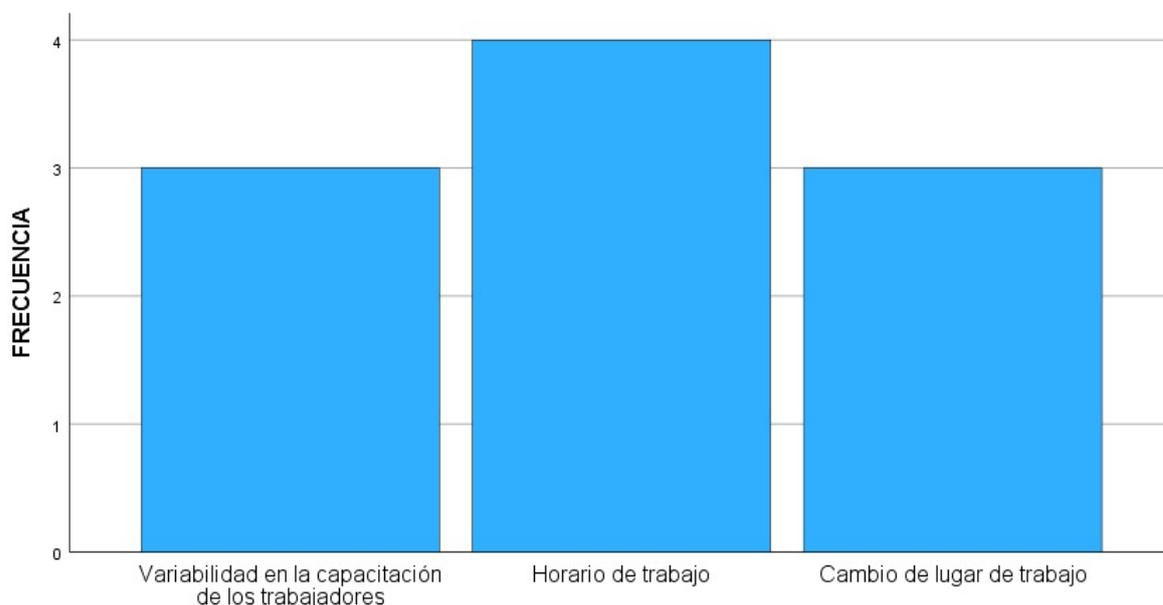
Figura 5. Objetivo General – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los limite que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado.

Interpretación: Se identifica que la pregunta 3. ¿Conoce usted qué condiciones del contrato puede modificar el empleador a través de la facultad del ius Variandi? Si la respuesta es sí, indique cuales., se obtuvo que el 90% que equivale a 9 personas del número total de trabajadores en el sector privado entrevistados, desconocen cuales con las condiciones que se pueden modificar, y por el otro lado el porcentaje del 10% significando 1 persona, indica que si sabe cuáles son pero que no recuerda.

Figura 6. Objetivo General – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.

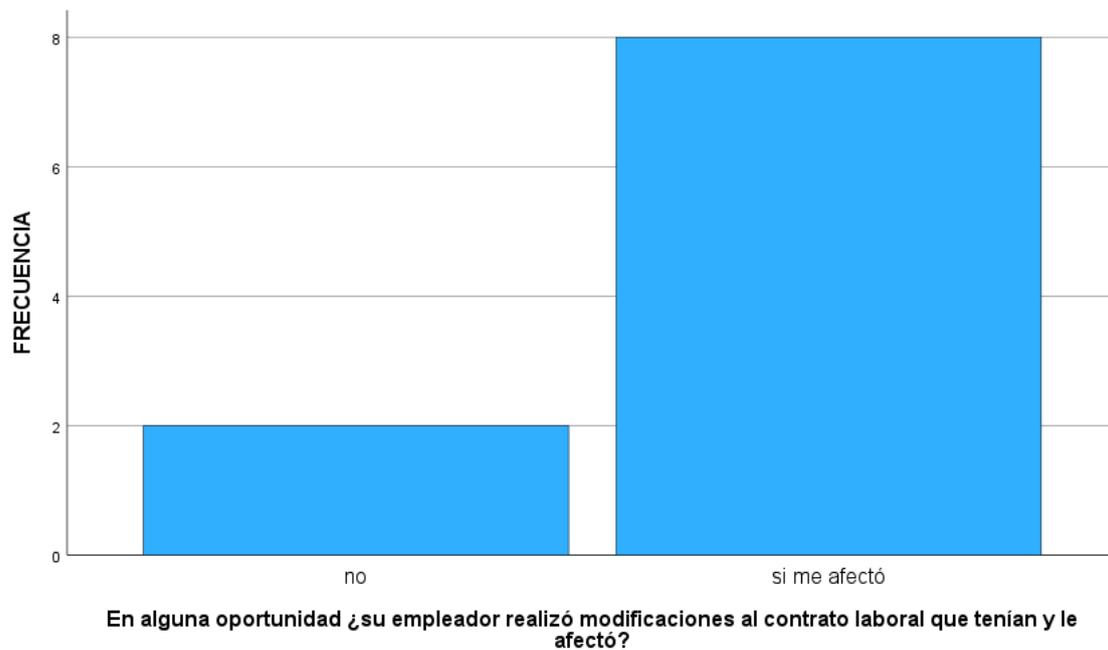


3. En la praxis ¿Qué cambios en los contratos laborales ha podido presenciar por el uso de la facultad del ius variandi?

Fuente: Guía de entrevista dirigida a abogados especialistas en Derecho Laboral.

Interpretación: Con relación a la pregunta 3. En la praxis ¿Qué cambios en los contratos laborales ha podido presenciar por el uso de la facultad del ius variandi? Del 100% de los abogados que fueron entrevistados se obtuvo que el 30% siendo 3 abogados indicaron de respuesta la variabilidad en la capacitación de los trabajadores, con un 40% siendo 4 abogados que dieron de respuesta el horario de trabajo y por último un 30% que equivale a 3 abogados consignaron que el cambio de lugar de trabajo.

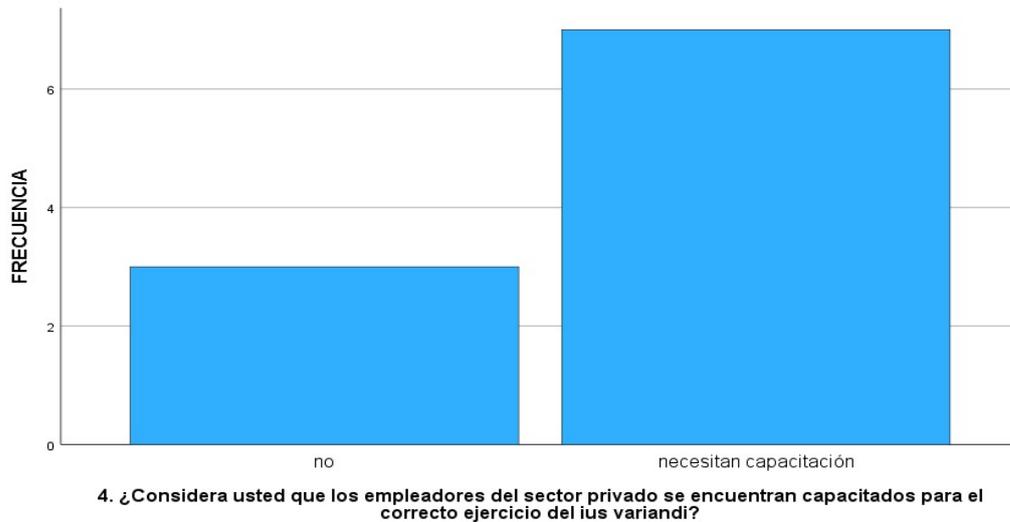
Figura 7. Objetivo Específico 1 – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado.

Interpretación: En relación al objetivo específico 1 se formuló la pregunta 4. En alguna oportunidad ¿su empleador realizó modificaciones al contrato laboral que tenían y le afectó? Obteniendo como resultado que del 100 % de las personas entrevistadas, el 20% representando a 2 personas no sintió afectación a su modificación puesto que se pusieron de acuerdo directamente con empleador para realizar las modificaciones, mientras que el otro 80% de la población correspondiente a 8 personas indicaron que se le afectó las modificaciones.

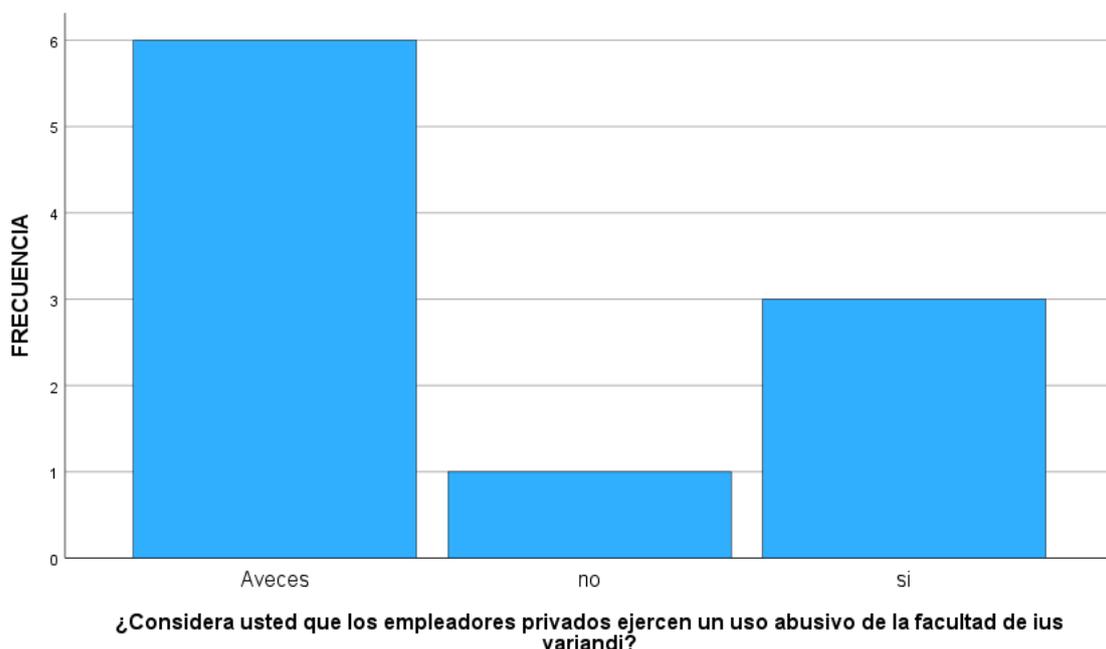
Figura 8. Objetivo Especifico 1 – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los limite que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a abogado especialistas en Derecho Laboral.

Interpretación: Referente a la pregunta 4. ¿Considera usted que los empleadores del sector privado se encuentran capacitados para el correcto ejercicio del ius variandi? En cuanto del 100% de los entrevistados el 30% siendo 3 brindó como respuesta no y el 70% señaló que necesitan capacitación.

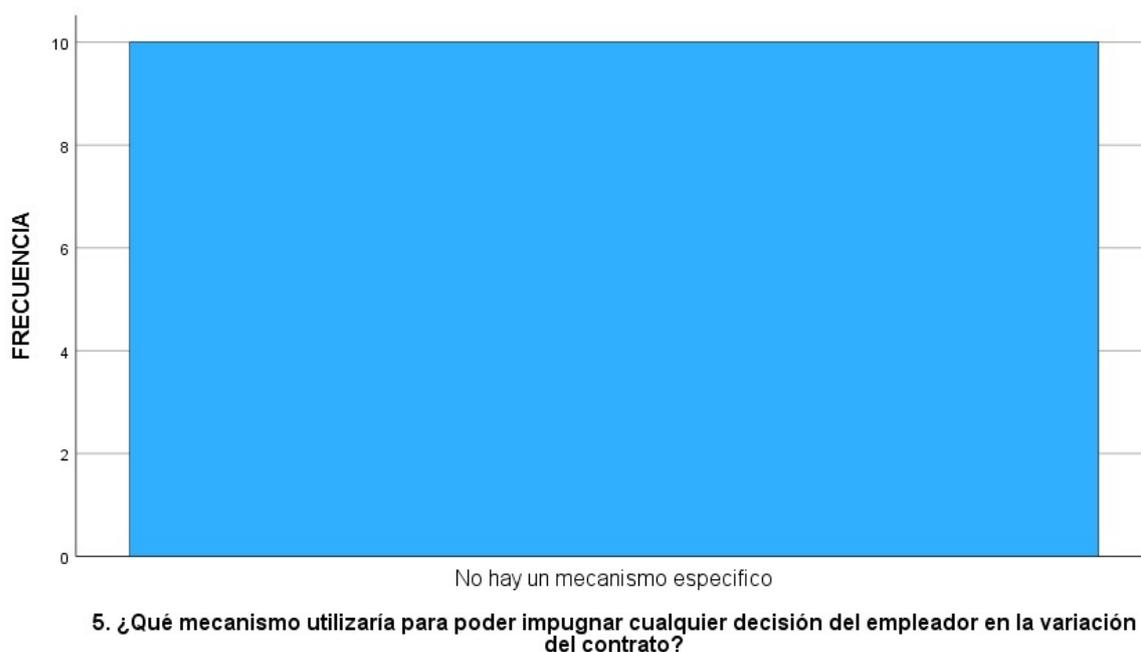
Figura 9. Objetivo Específico 1 – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado.

Interpretación: En relación al objetivo específico 1 se formuló la pregunta 5. ¿Considera usted que los empleadores privados ejercen un uso abusivo de la facultad de ius variandi? Donde del 100 de la población, el 60% representativo en 6 personas consigno que a veces los empleadores ejercer abuso en sus facultades, pero que son los trabajadores que otorgan solución distinta y más favorable, donde el empleador cambia sus iniciales intenciones, por otro lado, un 10% es decir 1 persona indica que no hay abuso; y para finalizar tenemos el 30%, es decir 3 personas que consideran que si hay mal uso de la facultad del ius variandi.

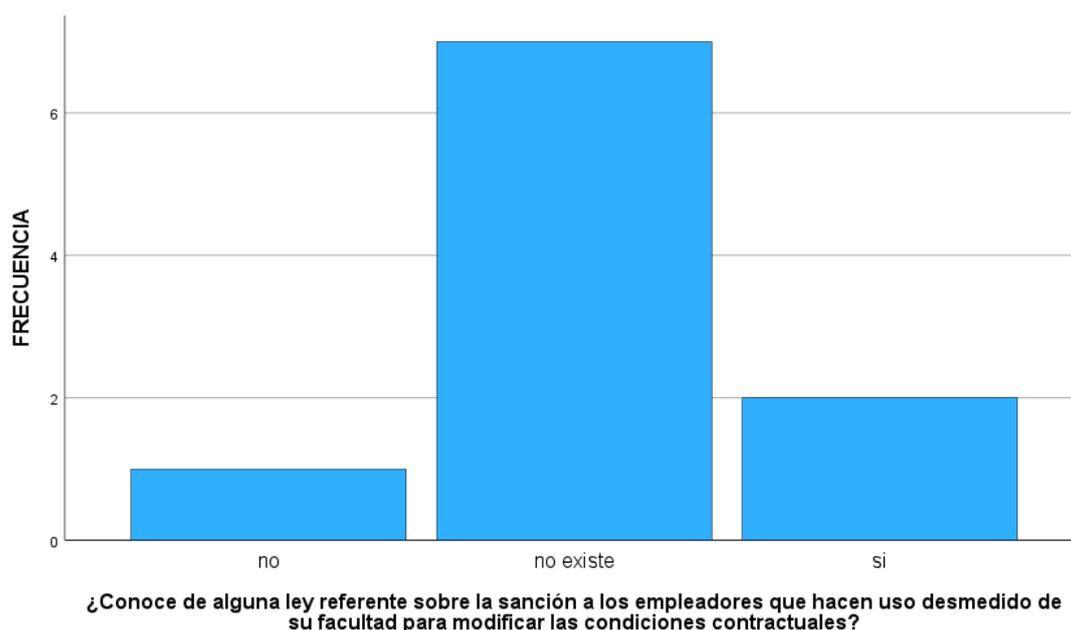
Figura 10. Objetivo Especifico 1 – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los limite que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a abogado especialistas en Derecho Laboral.

Interpretación: Por lo que refiere a la pregunta 5. ¿Qué mecanismo utilizaría para poder impugnar cualquier decisión del empleador en la variación del contrato?, donde del 100% de los entrevistados, el 100% representadas por 10 personas indicaron que no hay mecanismo específico.

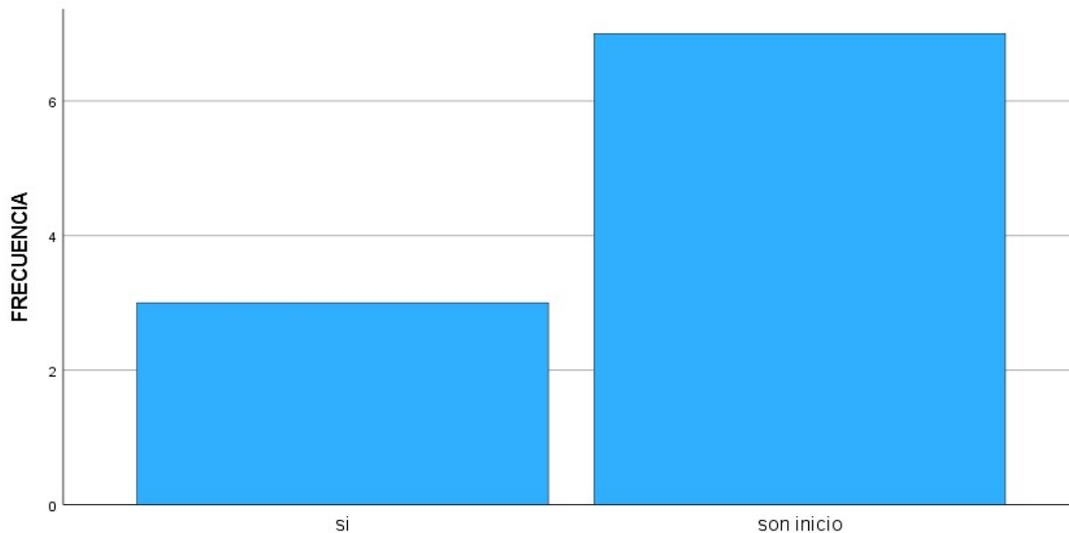
Figura 11. Objetivo General – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado.

Interpretación: Con relación a la pregunta 6. ¿Conoce de alguna ley referente sobre la sanción a los empleadores que hacen uso desmedido de su facultad para modificar las condiciones contractuales? Teniendo como resultado que del 100% de la población, el 10% siendo 1 persona indica que no conoce, por otro lado, con un 70% siendo 7 personas responden que no existe y por último con un 20% siendo 2 personas señalan que si existe sanción.

Figura 12. Objetivo Especifico 1 – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.

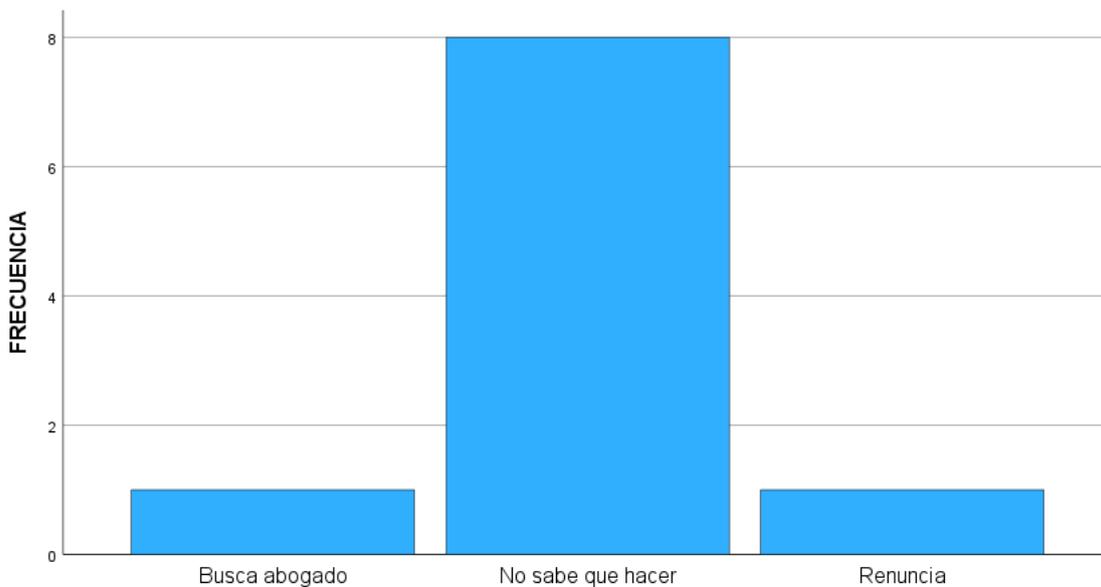


6. ¿Cree Ud., que muchas de las controversias por Hostilidad Laboral se originan por cambios infundados en los contratos laborales?

Fuente: Guía de entrevista dirigida a abogado especialistas en Derecho Laboral.

Interpretación: En lo que concierne a la pregunta 6. ¿Cree Ud., que muchas de las controversias por Hostilidad Laboral se originan por cambios infundados en los contratos laborales? De la misma forma del 100% de los entrevistados, el 70%

Figura 13. Objetivo Específico 1 – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los limite que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.

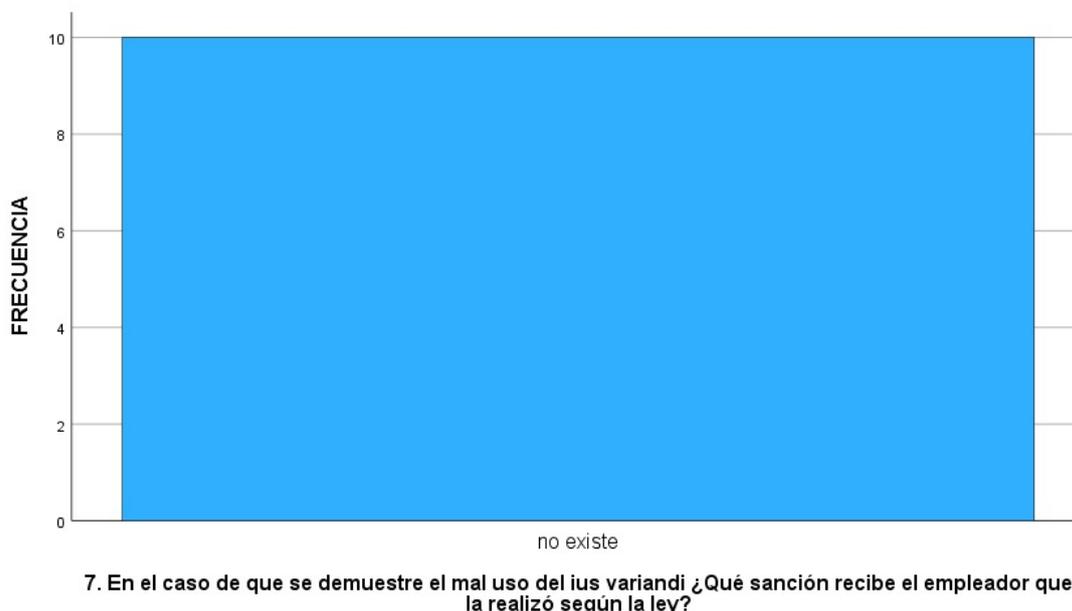


Si su empleador realiza algún cambio a su contrato laboral y este le afectaría a usted como trabajador, ¿Qué haría o a donde acudiría?

Fuente: Guía de entrevista dirigida a trabajadores del sector privado.

Interpretación: Con relación a la pregunta 6. Si su empleador realiza algún cambio a su contrato laboral y este le afectaría a usted como trabajador, ¿Qué haría o a donde acudiría? Donde según el 10% es decir 1 persona, buscaría un abogado, el 80% es decir 8 personas no sabe que hacer ante la situación y un 10% es decir 1 persona renunciaría a su trabajo.

Figura 14. Objetivo Especifico 1 – Fundamentar el requerimiento de poner a conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales y cuáles son los límites que tienen los empleadores al momento de ejercer alguna facultad.



Fuente: Guía de entrevista dirigida a abogado especialistas en Derecho Laboral.

Interpretación: En lo relativo a la pregunta 7. En el caso de que se demuestre el mal uso del ius variandi ¿Qué sanción recibe el empleador que la realizó según la ley? En este caso del 100% de los entrevistados, el 100% siendo 10 entrevistados dieron como respuesta que no existe.

De tal modo una vez obtenido todos los resultados se puede identificar las diversas posturas que tanto los trabajadores del sector privado y abogado especialistas en derecho laboral puedan aportar a esta situación en particular.

En nuestro país hay muchas circunstancias que ponen en duda la real situación de los contratos de trabajo tornando así de que muchas empresas no tienen a todos sus trabajadores recibiendo todos los beneficios sociales que la ley establece pero ese tema en particular no lo tocaremos, sino aquellas personas que pertenecen a una empresa y tienen su contrato laboral que en la recolección de datos algunos trabajadores, mencionaban que para firmar contrato les hicieron pasar un tiempo sin recibir todos sus beneficios sociales, y pasado ese tiempo recién pactan un contrato de trabajo y este trabajador empieza a recibir todos sus beneficios sociales correspondientes y donde ya se ha venido creando un grado de afectación al trabajador. Del instrumento también se obtuvo que según la pregunta planteada ¿Conoce usted qué condiciones del contrato puede modificar el empleador a través de la facultad del *Ius Variandi*? Se obtuvo que el 90% que equivale a 9 personas del número total de trabajadores en el sector privado entrevistados, desconocen cuáles son las condiciones que se pueden modificar, y por el otro lado el porcentaje del 10% significando 1 persona, indica que sí sabe cuáles son pero que no recuerda. Ese dato nos muestra que el desconocimiento de los trabajadores es una grave señal, debido a que muchos pueden estar recibiendo afectación a sus derechos como trabajadores, pero no tienen conocimiento de ello. Y señal de eso está en la pregunta ¿Su empleador realizó modificaciones al contrato laboral que tenían y le afectó? Obteniendo como resultado que del 100% de las personas entrevistadas, el 20% representando a 2 personas no sintió afectación a su modificación puesto que se pusieron de acuerdo directamente con el empleador para realizar las modificaciones, mientras que el otro 80% de la población correspondiente a 8 personas indicaron que se le afectó las modificaciones, donde podemos observar que el empleador sí está ejerciendo este poder y que es necesario que los trabajadores conozcan sus límites. Ya que nuestra legislación ha establecido que para estos cambios tienen que verificarse la razonabilidad y proporcionalidad de la causa y que se cree conveniente que se establezca el principio de última instancia, donde primero se evalúen otras alternativas de solución al problema que tiene la empresa y por ello se necesita cambio, pero después de examinarse y no encontrar otra solución esta se deba de ejecutar, también como opción el principio de resistencia para que así cuando en determinado cambio que quiera efectuar el empleador, el trabajador,

tenga la oportunidad de brindar su respuesta argumentativa y de resistirse a cumplir una orden por dada por su empleador siempre y cuando esta le afecte o cuando ya haya recibido cambio anterior este quedará excluido y el empleador se verá en la obligación de designar a otra persona o encontrar otra solución, mayormente las empresas que cuentan con sucursales en diferentes regiones del Perú son las que se ven más expuestas a cambiar su lugar de trabajo.

Es necesario tomar el ejemplo de Argentina y no esperar a que haya carga de casos por abuso facultad del *ius variandi* para recién reaccionar sino, desde ya poder prevenir y salvaguardar los derechos de los trabajadores y mantener la paz y tranquilidad hacia todas las partes que forman una relación laboral.

La facultad y poder que tiene el empleador se la otorgo el estado y al hacer mal uso o crear abuso con este poder es necesario que se reciba una sanción, si bien es cierto cuando se demuestre el mal uso.

## V. CONCLUSIONES

- En lo que concierne al poder de dirección del empleador, a pesar que este suene muy facultativo y con mucha autoridad no es de tal modo sino que de tiene que regir a los límites que la ley le ha establecido, de cierto modo no es congruente la mención el empleador “ordena” y el trabajador “obedece”.
- El principio de razonabilidad como mecanismo de control obtiene un papel importante, en el ejercicio del ius variandi, y a efectos de verificar si una orden de trabajo es razonable o no, es necesario verificar si es posible la aplicación del test de razonabilidad/proporcionalidad. Dado que, de acuerdo a este examen, la instructiva proporcionada al trabajador debe ser idónea a efectos de que la necesidad empresarial (acorde con un requerimiento objetivo, suficiente y coherente de la empresa) que la motiva, cumpla su finalidad.
- En el ámbito de las negocios, de las empresa como tal se es consciente que surgen una serie de actividades de manera muy inesperada, una de ellas y la más conocida por todo el mundo fue cuando por motivos del coronavirus se paralizaron todas las actividades económicas que al parecer iba a ser solo unos días y luego todo empezaría a la normalidad, pero sin embargo la realidad fue otra y en done los empleadores con el propósito de restablecer la actividad de su empresa es que se vio en la obligación de realizar cambio en la modalidad de trabajo, se puede determinar que ese cambio fue un excelente ejercicio de la facultad del ius variandi, pero para a ser desproporcional cuando este cambio de modalidad de presencial a remoto con aquellos trabajadores que no tenían los medios tecnológicos para poder desempeñar el trabajo que les corresponde.
  - El ius variandi es una facultad que se debe utilizar con las formalidades necesarias no para ser utilizadas al punto de llegar a un

caso de hostigamiento y el trabajador con tanto cambio que le realizan tenga que desistir del vinculo laboral y renuncie, o que este al no querer perder su trabajo se sienta que le estado no salvaguarda sus derechos.El ius variandi, deberá de atenderse a la racionalidad del cambio propuesto, teniendo particularmente en recuento los intereses de terceros y las variaciones físicas o jurídicas en el bien que es objeto de la obra, en el que se deberá de tener muy particularmente en cuenta la opinión de la dirección facultativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los jueces del Distrito Judicial de Trabajo que durante el desarrollo del proceso deben cautelar la objetividad y el fundamento del empleador para hacer uso de su facultad ius variandi y que esta no sea usada de modo desmedido. Y por otro lado aquellas empresas donde se identifique un ejercicio abusivo de esta facultad reciban una multa.
2. Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) brinde las capacitaciones necesarias a los trabajadores para que estos conozcan sus beneficios como tales y no tengan temor a denunciar los hechos que están vulnerado algún derecho.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARRIOLA, J. M. (2021). ¿Qué es el «ius variandi» y cuáles son sus límites? *Lp Derecho*.
- Arroyo, C. L. (2014). EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN: ANÁLISIS ESPECIAL DEL CASO DE LA MUJER Y LA MADRE TRABAJADORA. *Themis*, 222.
- Barovero, M. J. (2018). *Ius Variandi: Límites en su procedencia*. Argentina .
- Consultores, B. (2020). *CÓMO HACER LA CATEGORIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN*. Madrid.
- DOYLE, A. (2022). What Is an Employment Contract? (¿Qué es un contrato de trabajo?). *The Balance Careers*.
- ESPAÑOLA, R. A. (2021). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Obtenido de <https://dle.rae.es/rigor>
- FIGUEROA, G. G. (s.f.). CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO. En N. Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, *Instituciones de derecho del trabajo y la seguridad social*. Mexico.
- Gay, L. (1996). *Educational research : competencias for analysis*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Genteuil, S. (2011). EL SECTOR PRIVADO Y LA EFICACIA DEL DESARROLLO. *Development Cooperation Network (Desarrollo Red de Cooperación)*.
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.
- Huaccha Acuña, Milagros Del Pilar; Mateo Córdova, Licette Yadira. (2018). *El ius variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Perú- Chimbote, 2016*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23803>
- Hurtado de Becerra, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Venezuela: Fundación Sypal.
- Hurtado, J. C. (2013). *LA PERSPECTIVA DE LOS PARTICIPANTES EN LA PRODUCCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. Malaga.
- Laffose de Vildoso, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el Sur*, 397-417.
- López, J. F. (2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/sector-privado.html>
- LUTZ, A. (2021). What to expect when hiring in Germany (Qué esperar al contratar en Alemania). *EMPLOYMENT LAW IN GERMANY (DERECHO LABORAL EN ALEMANIA)*.
- Makmur, A. (2017). QUALITATIVE RESEARCH IN ENGLISH LANGUAGE TEACHING (INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS). *National Seminar Proceeding*.

- Masson, J. (2002). *Qualitative Researching (Investigación Cualitativa)*. London: Sage Publications.
- Mora, F. d. (Octubre de 2016). *Vicerrectoría Científica y Tecnológica*. Obtenido de <https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica>
- Mujica, J. N. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nieto, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*. Obtenido de Acceso libre a la información científica para la innovación: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Pacheco-Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del Contrato de Trabajo. *Revista de Derecho de la Universidad de Piura*.
- Perú. (2022). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- REYNOSO, M. Á. (2017). *EN TORNO A LA CONSTRUCCIÓN DE LA CATEGORÍA DE ADOLESCENCIAS EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA*.
- RODRÍGUEZ-MAGARIÑOS, A. E. (2011). El “ius variandi” en las obras con ajuste alzado. Antecedentes históricos, evolución jurisprudencial y examen del derecho comparado. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*.
- silesmaria. (2020). *ESCENARIO Y CONTEXTO*.
- Solis, D. (2021).
- Velaochaga, L. B. (s.f.). El Ius Variandi en los contratos para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones. *Asociación Civil Derecho y Sociedad*.
- Villarreal, M. L. (2018). *Facultades contractuales de ejercicio unilateral : cómo usarlas sin incurrir en abuso*. Colombia: DGP Editores S.A.S.
- Yabar, W. S. (2019). *“EL IUS VARIANDI COMO POTESTAD FACULTATIVA DEL EMPLEADOR Y LOS CRITERIOS DE RAZONABILIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO”*. Cuzco.
- Yabar, W. S. (2019). *EL IUS VARIANDI COMO POTESTAD FACULTATIVA DEL EMPLEADOR Y LOS CRITERIOS DE RAZONABILIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO*. Peru.

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

<b>TÍTULO</b>	
“El principio de razonabilidad como mecanismo de control ante el abuso de la facultad del ius Variandi en el sector privado, Piura – 2022”	
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	
¿Cuál es el alcance del principio de razonabilidad ante el abuso de la facultad del ius variandi en sector privado?	
<b>OBJETIVOS</b>	
<b>Objetivo General</b>	Fundamentar la necesidad de introducir otro mecanismo de control en la facultad del ius variandi.
<b>Objetivo Específico 1</b>	Analizar la facultad del ius variandi en el ámbito teórico jurídico.
<b>Objetivo Específico 2</b>	Evaluar si el principio de razonabilidad es suficiente mecanismo de control ante el abuso del ius variandi.
<b>Objetivo Específico 3</b>	Analizar si es necesario la implementación de otro principio que forje el límite de la facultad del ius variandi.
<b>CATEGORIZACIÓN</b>	

<b>Categoría 1.- Principio de razonabilidad</b>	a. Alcances
	b. Límites
<b>Categoría 2.- Ius Variandi</b>	c. Poder Disuasivo
	d. Ejercicio Irregular
<b>Categoría 3.- Contratos Laborales</b>	e. Finalización de los contratos laborales
	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Tipo y Diseño de investigación</b>	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental</p>
<b>Método de muestreo</b>	<p><b>Primera población:</b> Trabajadores del sector privado de Piura. Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p><b>Segunda población:</b> Abogados concedores de Derecho Laboral. Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>
<b>Plan de análisis y trayectoria metodológica</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observación de la realidad problemática.</li> <li>2. Selección del tema de investigación en base a la estructura del modelo de consentimiento libre e informado.</li> <li>3. Descripción del problema.</li> <li>4. Formulación del problema.</li> <li>5. Elaboración de los objetivos:</li> </ol>

	<p>generales y específicos.</p> <p>6. Recolección de información a través de diversas fuentes: libros, revistas científicas, revistas digitales, tesis, etc.</p> <p>7. Selección de tipo y diseño de investigación</p> <p>8. Selección de Escenario de Estudio y Participantes</p> <p>9. Selección del instrumento de recolección de datos.</p>
<p><b>Método de análisis de información</b></p>	<p><b>Primer escenario</b> de estudios, al aplicarse la guía de entrevista se usó el programa SPSS versión 26, Alfa de Cronbach.</p> <p><b>Segundo escenario</b>, al aplicarse la guía de entrevista se usó el programa SPSS versión 26, Alfa de Cronbach.</p>

## **ANEXO 02.**

### **Entrevista dirigida a los trabajadores del sector privado de Piura**



**Objetivo:** Reunir opiniones de los trabajadores del sector privado de Piura, con respecto a la facultad del ius variandi en nuestra legislación.

**Consigna:** La presente entrevista tiene por finalidad recolectar la opinión de los trabajadores, la cual aportara en la investigación respecto a la facultad del ius variandi del empleador en nuestra legislación

#### **Datos generales del trabajador en el sector privado - Piura entrevistado.**

Edad : \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_

Puesto que desempeña: \_\_\_\_\_

Años de experiencia en el sector privado: \_\_\_\_\_

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la facultad del empleador de modificar algunas condiciones no esenciales del contrato, conocido particularmente como ius variandi, para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo a las distintas preguntas de manera adecuada y breve.

CATEGORÍA 1: Mecanismo de Control

1. De modo breve ¿Conoce cuáles son los mecanismos de control ante el mal uso del ius variandi?

---

---

---

---

2. Dentro del contexto laboral, cree usted que ¿Lo que es razonable para usted es también para su empleador?

---

---

---

---

SEGUNDA CATEGORÍA: Ius Variandi

3. ¿Conoce usted qué condiciones del contrato puede modificar el empleador a través de la facultad del Ius Variandi? Si la respuesta es sí, indique cuales.

---

---

---

---

4. En alguna oportunidad ¿su empleador realizó modificaciones al contrato laboral que tenían?

---

---

---

---

5. ¿Considera usted que los empleadores privados ejercen un uso abusivo de la facultad de ius variandi?

---

---

---

---

TERCERA CATEGORÍA: Contratos Laborales

6. ¿Conoce de alguna ley referente sobre la sanción a los empleadores que hacen uso desmedido de su facultad para modificar las condiciones contractuales?

---

---

---

---

7. Si su empleador realiza algún cambio a su contrato laboral y este le afectaría a usted como trabajador, ¿Que haría o a donde acudiría?

---

---

---

### **Anexo 03: Entrevista dirigido a Abogados Laborales de Estudios Jurídicos de la ciudad de Piura**

**Objetivo:** Recolectar opiniones de los abogados especializados en Derecho Laboral respecto a los derechos que poseen las mascotas en el ordenamiento jurídico peruano.

**Consigna:** La presente entrevista tiene por finalidad recolectar la opinión de los trabajadores, la cual aportara en la investigación respecto a la facultad del ius variandi del empleador en nuestra legislación.

#### **Datos generales del abogado entrevistado**

Año(s) de colegiado : \_\_\_\_\_

Grado académico : Licenciado (a)

Máster

Doctor (a)

Nombre de Estudio Jurídico : \_\_\_\_\_

A continuación, se abordan distintas preguntas relacionado a la facultad del empleador de modificar algunas condiciones no esenciales del contrato, conocido particularmente como ius variandi, para ello, solicito a usted su colaboración respondiendo a las distintas preguntas de manera adecuada y breve.

CATEGORÍA 1: Mecanismos de control

1. ¿Qué entiende por mecanismo de control?

---

---

---

2. De sus años de experiencia, ¿El principio de razonabilidad y proporcionalidad han sido suficientes mecanismo de control ante el abuso del ius variandi?

---

---

---

---

SEGUNDA CATEGORÍA: Ius Variandi

3. En la praxis ¿Qué cambios en los contratos laborales ha podido presenciar por el uso de la facultad del ius variandi?

---

---

---

---

4. ¿Considera usted que los empleadores del sector privado se encuentran capacitados para el correcto ejercicio del ius variandi?

---

---

---

---

5. ¿Qué mecanismo utilizaría para poder impugnar cualquier decisión del empleador en la variación del contrato?

---

---

---

---

TERCERA CATEGORÍA: Contratos Laborales

6. ¿Cree Ud., que muchas de las controversias por Hostilidad Laboral se originan por cambios infundados en los contratos laborales?

---

---

---

---

7. En el caso de que se demuestre el mal uso del ius variandi ¿Qué sanción recibe el empleador que la realizó según la ley?

---

---

---

---

---

## ANEXO 03: Constancias y fichas de validación

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

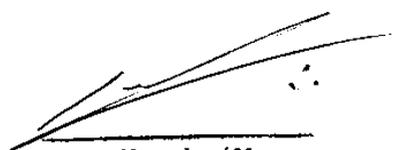
Yo, Hugo Chanduvi Vargas con DNI N° 80453434 Maestro(a) en **Derecho Civil y Comercial**. N° ANR: ....., de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como **Docente Universitario** en **Universidad Nacional de Tumbes**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Dirigido a Abogados especialistas en Materia Laboral de Estudios Jurídicos en Piura** de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de junio del dos mil veintidós.

Maestro(a) : Hugo Chanduvi Vargas  
 DNI : 80453434  
 Especialidad : Derecho Civil, Comercial y Empresarial.  
 E-mail : chanduviabogados@gmail.com



Hugo Chanduvi Vargas  
 ABOGADO  
 ICAP. N° 1130

**FIRMA**

**ANEXO 03: Constancias y fichas de validación**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Hugo Chanduvi Vargas con DNI N° 80453434 Maestro(a) en **Derecho Civil y Comercial**. N° ANR: ....., de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como **Docente Universitario** en **Universidad Nacional de Tumbes**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Dirigido a trabajadores del sector privado** de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de junio del dos mil veintidós.

Maestro(a) : Hugo Chanduvi Vargas  
 DNI : 80453434  
 Especialidad : Derecho Civil, Comercial y Empresarial.  
 E-mail : chanduviabogados@gmail.com



Hugo Chanduvi Vargas  
 ABOGADO  
 (CAP. N° 1130)

**FIRMA**



**TÍTULO: “Análisis de los mecanismos de control ante el abuso de la facultad del Ius Variandi en el sector privado, Piura – 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																					X



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Dayron Lugo Denis** con Carnet de Extranjería N° 0011911323 Doctor (a) en **Ciencias Pedagógicas** con código SUNEDU N°4622-2018, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como **Docente Universitario** en **Universidad César Vallejo**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario dirigido a Abogados Especialistas en Materia Laboral de los Estudios Jurídicos de Piura**

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

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintidós.

Doctor(a) : Dayron Lugo Denis  
 Carnet de  
 extranjería : 0011911323  
 Especialidad : Temas de Investigación  
 E-mail :



**FIRMA**

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Dayron Lugo Denis** con Carnet de Extranjería N° 0011911323 Doctor (a) en **Ciencias Pedagógicas** con código SUNEDU N°4622-2018, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como **Docente Universitario** en **Universidad César Vallejo**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Entrevista dirigida a trabajadores del sector privado en Piura**

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

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintidós.

Doctor(a) : Dayron Lugo Denis  
 Carnet de  
 extranjería : 0011911323  
 Especialidad : Ciencias Pedagógicas  
 E-mail :



**FIRMA**

**TÍTULO: “Análisis de los mecanismos de control ante el abuso de la facultad del Ius Variandi en el sector privado, Piura – 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																				X	





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Aldo Lucio Arana Alvarez con DNI N° 41567736 Maestro(a) en **Derecho** .N° ANR: .....,de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como **Docente Universitario** en **Universidad Nacional de Trujillo**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Dirigido a Abogados especialistas en Materia Laboral de Estudios Jurídicos en Piura** de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
1. Claridad				<b>X</b>	
2. Objetividad				<b>X</b>	
3. Actualidad				<b>X</b>	
4. Organización				<b>X</b>	
5. Suficiencia				<b>X</b>	

6.Intencionalidad				<b>x</b>	
7.Consistencia				<b>x</b>	
8.Coherencia				<b>x</b>	
9.Metodología				<b>x</b>	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de julio del dos mil veintidós.

Maestro(a) : Aldo Lucio Arana Alvarez  
DNI : 41567736  
Especialidad : Derecho Penal  
E-mail : [aaranaa@untumbes.edu.pe](mailto:aaranaa@untumbes.edu.pe)



**FIRMA**



**TÍTULO: “Análisis de los mecanismos de control ante el abuso de la facultad del Ius Variandi en el sector privado, Piura – 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																					X



#### **Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de guía de entrevista.**

- Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach de guía de entrevista dirigida a los trabajadores del sector privado en Piura.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	06

- Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach del guía de entrevista dirigido a Abogados especialistas en materia laboral de los Estudios Jurídicos en Piura

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	06



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUGO DENIS DAYRON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Análisis de los mecanismos de control ante el abuso de la facultad del Ius Variandi en el sector privado, Piura – 2022", cuyo autor es SAGUMA GARAY DULCE MITMEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 29 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUGO DENIS DAYRON <b>CARNET EXT.:</b> 01911323 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4439-2993	Firmado electrónicamente por: DLUGOD el 30-11- 2022 13:07:48

Código documento Trilce: TRI - 0461170