



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia
frente al deber de obediencia del trabajador”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Gomez Diaz, Erick Renato (orcid.org/0000-0003-0512-8663)

Vera Castro Maria Isabel (orcid.org/0000-0001-5833-2049)

ASESORES:

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (orcid.org/0000-0002-5320-9014)

Dr. Saldarriaga Medina, José Miguel (orcid.org/0000-0002-62398507)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de trabajo y Sistema Previsional

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre, por el gran amor, por confiar en mis capacidades y darme su apoyo incondicional a lo largo de estos años, por estar conmigo en los buenos y malos momentos sin ella no estaría por culminar la carrera universitaria.

María Vera Castro

A mis padres, por los sabios consejos, haciendo énfasis en mi padre quien con su amor, protección y cariño siempre confió en mi apoyándome en cada meta propuesta. Me faltarían líneas para describir todo ese amor inmenso, mi amor, cariño y respeto para su persona.

Erick Gómez Díaz

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y permitido vivir hasta este día, por ser mi guía a lo largo de estos años, por ser la fortaleza para seguir adelante y permitir culminar este proyecto de investigación.

A mi familia, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado en todas las metas que me he trazado, por haberme dado sus consejos siempre oportunos.

María Vera Castro

A Dios por darme la vida, las fuerzas, la energía mental para continuar con este proyecto de tesis, a mis padres un pilar muy importante para mí desarrollo tanto personal como profesional, eternamente agradecido.

A cada persona que me ha tocado conocer, por los estudios, el trabajo, cada una de ellas un agradecimiento especial, por compartir sus sabios conocimientos con mi persona.

A mis asesores por su dedicación, han hecho de este proyecto una realidad, la cual, con su experiencia y conocimiento, este proyecto de investigación se realizó de manera exitosa.

Erick Gómez Díaz

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III.- METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
4.1. Resultados	17
4.2. Discusión	36
V.- CONCLUSIONES:	41
VI.- RECOMENDACIONES	42
REFERENCIA	43
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1 Opinión respecto sobre el término derecho de resistencia 16
- Tabla 2 Opinión respecto a los supuestos en donde el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador 18
- Tabla 3 Opinión respecto a las consecuencias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador 19
- Tabla 4 Opinión respecto a los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador 21
- Tabla 5 Opinión respecto sobre si conocer casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador 23
- Tabla 6 Opinión respecto al ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador 25
- Tabla 1 Factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador 28
- Tabla 7 Opinión respecto a una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador seria reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador 31
- Tabla 8 Opinión respecto sobre los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana 32
- Tabla 9 Opinión respecto un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador 34

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue analizar: las implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber obediencia del trabajador. Para ello, se identifican las consecuencias del derecho a resistir las órdenes del empleador en la relación laboral con el fin de desarrollar y complementar el conocimiento del tema de nuestro estudio. En cuanto al método utilizado, es de tipo básico, utilizando un enfoque cualitativo con la teoría fundamentada como diseño de investigación; asimismo, se consideran técnicas de recolección de datos las entrevistas y el análisis documental. Estos son utilizados por nuestros expertos en materia laboral tanto en el sector público como privado.

Las entrevistas con nuestros expertos muestran que hay muchas razones por las que los empleadores suelen abusar del poder de dirección, ya que no existen disposiciones claras o expresada en la legislación laboral protejan el derecho a resistir a una orden ilegítima del empleador cuando dicha orden viola y afecta los derechos fundamentales de los trabajadores

Palabras clave: derecho de resistencia, deber de obedecer, poder de dirección

ABSTRACT

The general objective of the study was to analyze: the implications of the regular exercise of the right of resistance against the duty of obedience of the worker. For this, the consequences of the right to resist the employer's orders in the employment relationship are identified in order to develop and complement the knowledge of the subject of our study. As for the method used, it is of a basic type, using a qualitative approach with grounded theory as a research design; Likewise, interviews and documentary analysis are considered data collection techniques. These are used by our employment experts in both the public and private sectors.

Interviews with our experts show that there are many reasons why employers often abuse the power of direction, since there are no clear or expressed provisions in labor law protecting the right to resist an unlawful order from the employer when such order violates and affects the fundamental rights of workers

Keywords: right of resistance, duty to obey, power of direction.

I.- INTRODUCCIÓN

En esta parte del proyecto de investigación presentamos la realidad problemática con precisión y específicamente relacionada con el derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador. De esta manera, se ha proporcionado la justificación correspondiente de este trabajo, acompañado del planteamiento del problema el objetivo general y específico de esta investigación universitaria y profesional y será muy útil para la investigación actual que estamos realizando.

En España, el Tribunal Supremo Español ha recogido por primera vez declaraciones que protegen las demandas de los trabajadores frente a determinadas órdenes de los empresarios después de una ejecución cuestionable, ya que se pretende que la adopción del *ius resistentiae* se considere como el siguiente paso en el ordenamiento jurídico español. El reconocimiento legal como una nueva forma de reconocimiento de proteger a los trabajadores del abuso por parte de los empleadores. Rey C. (2005)

En Chile mediante El Proyecto de Ley del Senado 11673-07, 11 de abril de 2018 (se introduce el nuevo Título XI del Libro Segundo del Código Penal, sancionando las infracciones a los derechos de los trabajadores cuando el empleador las vulnere) fue declarado una violación, impidiendo la libertad de ejercicio del *ius resistanceiae*. En el contexto de este proyecto, señala que en 2017 se incluyó el artículo 184 del Código del Trabajo de Chile, el derecho de resistencia, buscando ahora poder tipificarlo como un delito penal a la libertad y a la violación de los derechos de los trabajadores y que ellos con la incorporación del derecho de resistencia se les ampara ante ordenes arbitrarias que vulneran sus derechos fundamentales.

En el Perú nuestro ordenamiento jurídico no se encuentra estipulado de manera específica el derecho de resistencia como tal, solo tenemos las sanciones establecidas para el trabajador cuando este desacate una orden dada por el empleador, pero que pasa si el trabajador no obedece esta orden porque considera que está vulnerando sus derechos fundamentales, estamos ante un vacío legal y a la vez el desamparo del trabajador. Es por ello la incorporación a la legislación laboral. Arévalo, J. (2017)

Según Neves (2007), los trabajadores están sujetos a los esquemas de su empleador; por ello, los trabajadores están sujetos a las órdenes dadas por cualquier mando y los trabajadores son considerados instrumentos para desempeñar sus funciones de servicio de buena fe para lograr los fines del empleador de la empresa.

Al respecto, señala Navarrete (2017) que el derecho de resistirse a una orden puede definirse como “el derecho de un trabajador a hacer frente a órdenes del empleador que van más allá de lo permitido en el contrato de trabajo, con base en la desobediencia legítima del trabajador. De esta manera el trabajador está obligado a seguir las instrucciones dadas por su empleador, lo cual se supone que estas instrucciones otorgadas son legítimas, facultadas por ley la cual permite al trabajador ser obedecidas, se cuestiona el organismo de inspección del empleador.

Así mismo Inspección Nacional del Trabajo (SUNAFIL) informó que en el transcurso del año 2019 recibió 96 denuncias de despidos injustificados laborales en nuestro país las mismas que corresponden a los centros de trabajo de Lima y provincias, las cuales manifiestan la vulnerabilidad que sienten ante su empleador por no respetar el contrato de trabajo.

En ese sentido el destacado El profesor Montoya (1990) afirma que los empleados “tienen derecho a obedecer órdenes que no interfieran con el “desempeño normal” de las funciones de mando del empleador. Así, el ejercicio de facultades fuera del aspecto laboral de dirección es ilegal y amerita *ius resistendiae*

Por lo tanto, se aprecia que los autores mencionados anteriormente, señalar los que el trabajador pueda ejercer su derecho de resistir, debido que el empleador utiliza de forma extralimitada el poder de dirección siendo este de forma irregular o ilegal y que ordenes contravengan con su dignidad y bienestar del trabajador.

Finalmente, a través de este estudio, se propone un proyecto de ley que tenga en cuenta requisitos previos estipulados para que los empleados ejerzan su derecho a resistir y garantizar tenga la oportunidad de impugnar las normas que afectan su dignidad e integridad a la orden desproporcionada, ilegal, que tiene como objetivo cambiar significativamente los términos del contrato de trabajo en el que están empleados, como las funciones asignadas a los empleados y el lugar donde deben

Trabajar, independientemente del empleador, que la lesión o daño al empleado puede ser de manera irreversible. Desproporcionado, ilegal, que tiene como objetivo cambiar significativamente los términos del contrato de trabajo en el que están empleados, como las funciones asignadas a los empleados y el lugar donde deben trabajar, independientemente del empleador, que la lesión o daño al empleado puede ser de manera irreversible

Por lo manifestado anteriormente se confirma lo siguiente **problema** ¿Cuál son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador?

A continuación, es preciso indicar que este estudio se basa en una **justificación teórica** porque el abuso arbitrario que sufren los trabajadores en su centro de labores por parte de sus empleadores necesita estar bien delimitados para no incurrir en sanciones.

Por ello cuenta con una **justificación práctica**, ya que es necesario dar solución a un problema que atañe a los trabajadores. En ese sentido se tiene que especificar de manera clara y concisa la protección para los trabajadores hacen prevalecer su derecho de resistencia.

Además, cuenta con **una justificación metodológica**, ya que en el presente trabajo se aplicará métodos científicos para la obtención de respuestas a esta problemática.

Finalmente, esta investigación tiene **como objetivo general**: analizar las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador y como objetivos **específicos**. (I) Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer del derecho de resistencia frente al empleador. (II). Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador. (III). Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

II.- MARCO TEÓRICO

Para preservar la autenticidad de nuestra investigación, diversos antecedentes históricos están relacionados con el problema que es importante para el entorno de respuesta.

Así, **a nivel internacional**, tenemos en esta misma línea lo referido en la Corte Suprema Española (2012) que tiene mucho que ver con el amparo de protección de la dignidad de los trabajadores, aunque las sentencias perjudican el desprecio por la reputación porque se considera que afectar la dignidad. Sin embargo, La jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español (TCE), en estas situaciones presentadas es poco claras, así se pronuncia sobre materias que pertenecen al ámbito del derecho ordinario, el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en las relaciones laborales y amplía así el ámbito del *ius resistentie* mientras que limitando al mismo tiempo las facultades del poder dirección del empleador

Por otro lado, Se incorporó el artículo 184 del Código del Trabajo de Chile (2017), que tiene en cuenta la figura *ius resistentie*, que le otorga al trabajador el derecho a dejar de trabajar y, en su caso, dejar el lugar de trabajo, si considera razonable, que continuar hacerlo significaría que su vida o su salud corren peligro inminente. Además, el Estado ha presentado el Proyecto de Ley del Senado 11673-07 el 11 de abril de 2018 (introducción de un nuevo artículo XI en el Libro II del Código Penal para sancionar a los trabajadores por delitos contra los derechos), a quienes niegan la libertad del ejercicio de utilizar el *ius resistentie*.

Ambas investigaciones refieren que la implicancia regular del derecho de resistencia frente el deber de obediencia del trabajador muchas veces es vulnerado ante ordenes irrazonables o arbitrarias por parte del empleador, además tanto en la doctrina española como en la legislación chilena hace mención que cuando el trabajador considera que está siendo vulnerado tiene la potestad de interrumpir la relación, promoviendo, así como delitos con pena efectiva al empleador el libre ejercicio del *ius resistentie* por parte del trabajador, cuando este crea que está en peligro su dignidad y su vida ante las ordenes de su empleador.

Catalá (2014) concluyó en su trabajo de investigación que la obligación del trabajador de obedecer las órdenes del patrón siempre debe ser respetada en el ordenamiento jurídico y no debe ser ofensiva ni humillante. Consideró que el deber de obediencia de los empleados depende de los reclamos que puedan interponerse por la vía jurisdiccional para impugnar conductas empresariales que se consideren anormales. A pesar de los matices de la doctrina jurídica y la jurisprudencia, la regla general de la reiteración sigue siendo válida, creando una excepción al derecho de *ius resistendae* para que los empleados no puedan decidir unilateralmente si impartir una instrucción u orden de su empleador.

Esta investigación es muy interesante porque menciona que el deber de obediencia que tiene el trabajador a las órdenes de su empleador debe ser como establece el ordenamiento jurídico y que este no vulnere ni denigre al trabajador pues las ordenes que el empleador tenga deber ser con idoneidad y dentro de la razonabilidad de la relación laboral.

Por su parte Fernández (2021) En la Revista de Derecho de la Universidad de Concepción se dedujo a la conclusión de que los trabajadores tienen derecho a obedecer las órdenes de sus patrones cuando dichas órdenes no caen dentro del ejercicio ordinario de la autoridad directiva del empleador. Derechos subjetivos que permiten a los empleados actuar sin previo aviso de las autoridades estatales para defender sus derechos y desobedecer órdenes comerciales ilegales.

A nivel nacional Torres (2019) Concluye en su trabajo que también se debe tener en cuenta que, dado que todo el trabajo se realiza entre el empleador y el trabajador estipulando las cláusulas correspondientes de la relación laboral se desarrolla bajo la autoridad del empleador y el trabajador. De hecho, los trabajadores están llanos al poder de la dirección y lo cual los trabajadores están bajo la condición del deber de obediencia, que es también la incorporación constitucional del poder de la dirección en virtud del artículo el artículo 59 de la Constitución Política del Perú reconoce ciertos derechos de los al empleador a ejercer la libre empresa.

En la relación laboral existente, que es esencialmente desigual, el trabajador es la parte más débil de la relación laboral.

Además, menciona que en nuestro país no se encuentra regulado expresamente en la legislación laboral, si no de manera implícita pero que en los procesos judiciales se debería tener en cuenta el derecho de resistencia del trabajador.

De lama (2017) en su investigación titulada “El ius resistentiae frente al deber de obediencia es una visión procesalmente relevante” concluye que el derecho de dirigir y el deber de obedecer del empresario son “dos caras de una misma moneda”: Los empleadores establecen ciertas pautas y los empleados siguen estas pautas. A pesar de este supuesto, es claro que los derechos de gestión de los empleadores no son universales ni absolutos. En cambio, está sujeto a ciertas restricciones, que se pueden dividir en dos partes, interna y externa, y las instrucciones que superan estas restricciones pueden violarlas. De hecho, en tales casos, los empleados no pueden cumplir con su deber de obediencia.

Estos trabajos son relevantes porque exponen que el derecho de resistencia ante el desacato de órdenes que el empleador le dicta a su trabajador , si es que vulnera sus derechos constitucionales , no debe ser motivo de despido , por ello el derecho de resistencia debe estar regulado de manera expresa para que así el trabajador , sienta un amparo al desobedecer órdenes que vayan contra su dignidad y su integridad , pues bien su deber de obediencia de estar determinado a la relación laboral , para las cuales el trabajador ha sido contrato.

Asimismo, Pacheco (2016) En su tesis, concluyo que el principio de razonabilidad debe jugar un papel real y significativo en la implementación del ius resistentiae para probar la razonabilidad de las órdenes de trabajo, ya que argumenta que se deben aplicar las pruebas de razonabilidad y proporcionalidad, ya que esta prueba determinara si la orden del empleador al empleado cumplió con sus objetivos.

Consideramos que esta propuesta de incluir en la relación laboral el principio de razonabilidad es muy interesante y justa debido a que con ello se podrá comprobar los reglamentos emitidos por el empleador quien tiene el poder de dirección son viables de cumplir o si esta es arbitraria

Posteriormente, se deben considerar **teorías y enfoques conceptuales** para sustentar el análisis de este estudio

El **contrato de trabajo**, es un documento que valida un acuerdo entre un empleado y un empleador (o empresa), que define las características de la relación jurídica laboral establecida por las partes. Se trata de un conjunto de condiciones que ambos se comprometen a respetar y que giran en torno a los elementos esenciales de cualquier relación jurídica laboral, tales como prestación de servicios, salarios, etc. y la dependencia uno de otro. De la misma manera Montoya (2018) considera que la celebración de un contrato de trabajo es el inicio de las relaciones jurídicas, incluidas las relaciones entre personas individuales, reguladas por el derecho laboral, y las partes tienen diferentes derechos y obligaciones de las partes. Estos derechos y obligaciones paralelo se rigen por los contratos derivados de la ley y del propio contrato, y existen tres elementos principales que, en tanto existan, constituyen una verdadera relación laboral: el servicio personal, la subordinación y la retribución

Ahora bien, en el **derecho de resistencia**, esta facultad se define como una desobediencia ante mandatos que no estén regulados El poder de resistir directivas tendientes a lograr o vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que según Gonzales (2010) significa la capacidad o facultad de desobedecer órdenes ilegales, arbitrarias o contrarias a su amparo constitucional. Mostrando el obrero que el derecho de resistir es fundado, y yo diría que el deber de obediencia del obrero es resistido por las órdenes irregulares del ejecutivo del empleador

Esta definición considera que el derecho de resistencia se podría expresar como una desobediencia justa, cuando dicha orden sea irracional, arbitraria y que vulnere el derecho del trabajador tal como lo manifiesta Montoya (2009) que el uso regular de los poderes directivos debe ser de forma regular con licitud y conformidad en nuestra legislación laboral si esta no es así este desacato está justificado y no hay forma de castigar ni sancionar de ninguna manera.

Por otro lado, Pacheco (2013) define el deber de obediencia como la directa subordinación asumida durante la celebración del empleo, que es un factor diferenciador en los beneficios laborales de los servicios entre el trabajador y el

empleador. En este sentido, coincidimos con Saco (2010), quien sostiene que una defensa del cumplimiento coactivo de órdenes ilícitas frente a cualquier demanda desvirtuaría la obligación de cumplir con la propia obligación. Surge únicamente antes de que se haya expedido debidamente una autorización, e implica el consentimiento a una infracción manifiesta bajo el pretexto de autoridad y disciplina no reconocidas.

Diversas posturas sostienen que las órdenes de trabajo tienen el carácter de legitimidad *iuris tantum*, pero conviene recordar que esta presunción se aplica únicamente a aquellas fuerzas en la dirección de la expedición en las que las variantes de *ius* contienen fundamento jurídico y no están sujetas a la prohibición de prescripción.; ejemplo: razonabilidad, necesidades en el trabajo y derechos fundamentales.

Por supuesto, cualquier intento de desarrollar un derecho de resistencia debe comenzar con el deber de obediencia, que obliga a cada empleado a seguir las instrucciones que le dé la otra parte contratante, en razón del fin específico al que se dirige el privilegio. el empleador de acuerdo con su orden emitida a sus empleados.

Por otra parte, comprende la necesidad del trabajador de cumplir los reglamentos o instrucciones del patrón o de sus representantes respecto del desempeño de su trabajo. Se puede ver que esta obligación es equivalente al derecho de mando. El titular del derecho de mando es el patrón. El primero está determinado por el poder y la limitación que posee. Sobre todo, existe la obligación de obedecer la ley. Los trabajadores nunca tendrán que obedecer órdenes ilegales, que pueden ser delictivas o conductas ilícitas. La doctrina generalmente enfatiza dos aspectos de la legitimidad.

Los aspectos subjetivos: incluyen la necesidad de que los empleados obedezcan las órdenes o instrucciones del empleador o sus representantes para realizar su trabajo. Veamos que esta obligación corresponde a un derecho administrativo propiedad del empleador, el primero está determinado por las facultades y limitaciones del segundo, como veremos. El primero es el deber de cumplir con las normas legales.

Los trabajadores nunca tendrán que obedecer órdenes ilegales, que pueden ser delictivas o conductas ilícitas.

Aspecto objetivo: significa que la orden no debe ser moral, penal, administrativa o profesionalmente ilegal. En el primer caso, el contenido de la orden no puede ser un acto contra la moral o las buenas costumbres. En estos mencionados párrafos segundo y tercero, la orden no puede combinarse con el delito. o un acto constitutivo de infracción administrativa.

Por otro lado, algunas órdenes de trabajo parecen poco razonables a primera vista y ni siquiera pasan la prueba de habilidad. En particular, nos estamos enfocando en regulaciones que muestran que los empleados a los que se aplican han cometido un delito o un delito civil.

Según Arce (2013), “La presunción de legalidad de las órdenes empresariales que rige la ley peruana implica que los trabajadores deben cumplir con dichas órdenes hasta que un juez o funcionario administrativo declare claramente su ilegalidad”. Es decir, “conociendo nuestras leyes El supuesto de que la institución determine la legalidad absoluta de los pedidos empresariales significará que no hay límite a la facultad de que el poder de dirección no tiene límites” Lama (2013). Esto nos da a entender que se reconocerá un abanico de arbitrariedades y daños a los trabajadores por lo que no se podrá detener a tiempo la regulación irregular. Aunque sabemos que desde el momento en que el trabajador firma el contrato con el patrón, el trabajo ya está en una relación de subordinación y debe ser respetada.

Por otro lado, subordinación y con ella la obligación de obedecer ha sufrido diversos cambios de evolución a lo largo de la historia, por eso cuando la esclavitud y la servidumbre han sido superadas, la sumisión duele. En perjuicio de las personas y de la privacidad de los prestadores de servicios, se reduce a partir del siglo XX el alcance de la autoridad administrativa al grado de desenvolverse en libertad en el diseño y ejecución de las tareas y se enfatiza el derecho de los empleados a renunciar al movimiento protegido (su trabajo). En la medida en que la obligación de obedecer se limita hoy, a "lo debido en razón del oficio".

De acuerdo al artículo 9 de la Ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, se entiende por subordinación la prestación de los servicios de los trabajadores bajo la supervisión de un patrón que tiene el derecho de regular el

trabajo, de órdenes necesarias para completar del trabajo y por cualquier violación o incumplimiento, se tomarán medidas disciplinarias.

En este orden de ideas, creemos bueno conocer cuáles son las fronteras para limitar el poder de dirección del empleador.

El autor Roldan (2013) afirma que el derecho del empleador a administrar, como cualquier otro derecho, debe ser ejercido de acuerdo con ciertos criterios para que el ejercicio de este derecho no se perciba como arbitrario o inusual. Por lo tanto, este poder se manifiesta naturalmente en el lugar de trabajo, y en este campo a menudo se lo denomina poder gerencial, que puede definirse como un tipo especial de poder que surge de un puesto vacante en una empresa privada y que puede organizarse y administrarse. para lograr las metas deseadas.

En cuanto al poder de dirección, Hernández (2015) afirma que el poder de dirección del empleador incluye la competencia general o poder que este tiene bajo el mando siempre del empleado. Esto se manifiesta en el poder de dictar reglas y prácticas comunes; tiene derecho a establecer un control de gestión, a decidir sobre medidas de seguridad, a publicar, a dar opiniones, a informar y dar instrucciones importantes a los empleados, a organizar y cambiar el trabajo de acuerdo con las capacidades y cambios de la organización de la empresa siempre que este se ejerza dentro de los límites de la relación laboral

Por otro lado, el poder de dirección se basa en:

1. Contrato de servicios; porque para este acuerdo oral o escrito entre el trabajador y el empleador aparece una propuesta que define la relación de trabajo y por ende el poder de dirección
2. Los intereses públicos en el buen funcionamiento de la empresa como parte de la propuesta.
3. La complejidad del trabajo y la gestión de la empresa, reconocida, regulada y protegida por la ley
4. las relaciones laborales siempre el empleador es quien tiene poder
5. El fundamento es el derecho a la libre empresa

Si bien es cierto que el empleador posee el *ius variandi* también debe regirse a los límites que existen para poder ejercer este poder, donde hay dos categorías para que se pueda definir su práctica: los llamados límites internos y externos. Las definiciones anteriores estaban determinadas por definiciones de libertad de crear

empresa y poder directivo. Por otro lado, los límites externos son el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por eso estamos en contra de los derechos que van más allá de los límites internos, nos referimos al ejercicio del derecho a la resistencia cuando existen las llamadas vías funcionales y geográficas.

Antes de empezar de desarrollar estas modalidades creemos conveniente citar a García (2014) que refiere Los cambios relevantes en las condiciones de trabajo no son cambios por acuerdo de las partes, pero cambios que el empleador desea introducir unilateralmente y, por lo tanto, entran en conflicto con el derecho de resistencia de las partes. pero también su forma de vida al cambiar o modificar ciertos parámetros que el trabajador ya está acostumbrado.

En definitiva: La movilidad geográfica se resiste al movimiento, cuando implica que el nuevo lugar de trabajo se encuentra en una zona geográfica diferente del lugar donde ha laborado el trabajador en cuestión, y por tanto se ve obligado a cambiar su lugar de residencia habitual. Por el contrario, si la transferencia se limita a un solo lugar de destino en la misma área, entonces la orden debe ser respetado ya que está dentro de los límites internos del poder de dirección que ejercen el orden jerárquico.

También estamos en contra de los imperativos que trascienden los límites exteriores: La razonabilidad, la dignidad y los derechos fundamentales. Un claro ejemplo del derecho de resistencia que van más allá de sus derechos básicos es una decisión en el Expediente No. 0895-2001-AA/TC, que trata de un juicio en el que el recurrente solicita al empleador que no le exija la prestación del servicio en el sábado, por violar sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia religiosa y a no ser discriminado por su posición religiosa.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según su tipo, se tiene una **investigación descriptiva** (Bernal,2007) refiere que la investigación descriptiva tiene por objetivo la descripción precisa del estudio en donde se muestra, narra, reseñan o identifican hechos, situaciones, este tipo de investigación se orienta por las preguntas de investigación que se plantea el investigador.

Según su propósito se tiene una **investigación básica** este tipo de investigación se enfoca en los fundamentos teóricos, y deja de lado los fines prácticos. Según Baena (2014), la investigación básica “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento”. Su finalidad es crear, formular nuevos conocimientos o modificar teorías ya existentes, y así poder incrementar los conocimientos científicos. La investigación básica está orientada a descubrir las leyes o principios básicos, es por ellos que nuestro tema de investigación pretender crear un amparo para el trabajador y este puede invocar su derecho de resistencia solo cuando crea que alguno de sus derechos fundamentales está siendo vulnerado.

Según su enfoque es **cualitativo** “Tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación, el alcance final del estudio cualitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo”. (Sampieri, 2006, p. 26). Este tipo de estudio analiza la realidad e interpretando como suceden o se desarrollan las actividades.

Según su diseño de investigación, **la teoría fundamentada** (Hernández, 2014) el autor define a la teoría como una metodología de análisis, permite indagar sobre lo desconocido para aportar conocimientos de una realidad en específica, enlazado a la recolección de datos, emplear un conjunto de métodos sistemáticos para originar una teoría inductiva sobre un área. Este tipo de investigación busca la recolección de teorías, fuentes confiables y que permita el nacimiento de nuevas teorías que se obtienen mediante las técnicas utilizadas.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías se desglosan del problema de investigación que se examinarán para dar solución a la interrogante planteada, es por ello que de los objetivos específicos surgen las subcategorías que son los puntos para analizar y que ayudarán para que la investigación sea más cabal. Es importante tenerlas bien planteadas para poder organizar una adecuada estructuración de la investigación. De esta manera la problemática tendrá una excelente dirección y finalmente obtendremos resultados y aportante relevante para la sociedad.

Categoría 1, Derecho de resistencia

De las cuales se desprender las siguientes subcategorías:

Poder de dirección, vulneración de derechos fundamentales, razonabilidad

Del mismo modo la presente investigación tiene:

Categoría 2, Deber de obediencia del trabajador

Las subcategorías vienen a ser las siguientes:

Ordenes legítimas, relación laboral, seguridad laboral

3.3. Escenario de estudio

Esta investigación se llevó a cabo en la Ciudad de Trujillo, Departamento La Libertad, consideramos para nuestro escenario de estudio acoger empleadores, trabajadores y abogados en el cual sus opiniones serán recogidas a través de las técnicas e instrumentos y aportarán estudios fundamentales para dar un mejor realce y credibilidad al problema de investigación y demostrar la realidad, veracidad del tema.

3.4. Participantes

La investigación contará con la participación de (3) abogados especialistas en Derecho Laboral o Constitucional, en el cual compartirán sus conocimientos adquiridos a lo largo de los años como especialista en sus materias.

3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

El autor Rojas (2013 p.5) define a las técnicas como “grupo de reglas y operaciones para el empleo de los instrumentos que apoyan al individuo en la aplicación del método, asimismo el mismo autor señala que los instrumentos de recolección de datos “son medios de herramientas o materiales que se emplean para recoger y almacenar datos”.

Para dar mayor realce al proyecto de investigación, se empleará como técnicas de investigación la entrevista y como instrumentos la guía de entrevista, dirigidos a abogados especialistas en materia laboral que apoyaran con sus diferentes puntos de vista para recabar información y llegar a resultados certeros que respalden el valor del planteamiento de la investigación.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

3.6. Procedimiento

Para poder llevar a cabo el procedimiento de la presente investigación, se comenzara aplicar las entrevistas a trabajadores y empleadores de 3 empresas privadas de Trujillo y a 3 abogados especialistas en derecho Laboral o Constitucional que compartirán argumentos relevantes, nos dirán su punto de vista que tiene sobre el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador, una vez recabada la información a través de la técnica de recolección de datos nos permitirá llegar a un buen análisis.

La recopilación que obtendremos de todos ellos llegará a darle veracidad y credibilidad a toda la estructura del proyecto de investigación, de igual manera permitirá concluir con certeza los resultados de la problemática planteada para mostrar el gran aporte de este trabajo.

3.7. Rigor científico

Cabe indicar que el título, el problema y los objetivos generales y específicos se encuentran relacionado.

Los instrumentos empleados serán evaluados minuciosamente y validados por nuestros asesores, como herramienta se utilizó el turnitin para obtener el porcentaje de similitud, se obtuvo un resultado menor de 25 % en cual nos da credibilidad al contenido del proyecto. Cabe mencionar que se siguió todas las sugerencias y requisitos establecidos en la guía de investigación brindada por la universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de que la presente investigación cuente con coherencia lógica en sus argumentos redactados.

3.8. Método de análisis de datos

Hernández (2016) define como el procedimiento en el cual el investigador analiza los datos y se encarga de verificar un conjunto de datos con el fin de sacar deducción sobre la información para poder tomar decisiones, o ampliar los conocimientos sobre diversos temas.

En este sentido cabe decir que el presente trabajo de investigación se estableció en un método de análisis basadas en las técnicas cualitativas, a través del método hermenéutico, ya que se comprendió el fenómeno social y se indago para extraer una solución favorable. También se consideró emplear el método deductivo, porque se analizará la realidad problemática y se sintetizará toda la información obtenida mediante las entrevistas para obtener importantes datos, con el fin de arribar conclusiones beneficiosas y concisas.

3.9. Aspectos éticos

El proyecto de investigación tiene como objetivo absolver una problemática existente en nuestra realidad social, política, etc., por ello se ha realizado bajo la originalidad de la redacción de los presentes autores, sin afectar los derechos de autor de otras investigaciones, habiendo citado en formato APA, dándole la veracidad al desarrollo del problema planteado. Para este fin, se acudió a la herramienta turnitin, con el fin de corroborar y verificar el grado de similitud que pudiera tener la investigación, respetando los estándares de calidad para

Presentar un trabajo de investigación con fuentes confiables y acorde a los valores éticos que debe tener todo investigador.

Respecto a la recolección de datos, que se recabaron través de las guías de entrevista, se toma en cuenta la voluntad propia de los participantes, por lo cual se reservó la confidencialidad de los nombres de los colaboradores. Finalmente, se respetó las indicaciones y consejos de nuestros asesores que nos fueron asignados, para realizar un mejor proyecto de investigación y evitar un posible plagio e ir en contra de los lineamientos de las buenas costumbres, credibilidad y transparencia al momento de presentar el proyecto.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

La presente investigación tiene como instrumento, en primer lugar, la guía de entrevista.

Análisis del objetivo específico N° 01, analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

En concordancia con las respuestas obtenidas por las personas entrevistadas tenemos:

TABLA 1:

Opinión respecto sobre el término derecho de resistencia

PREGUNTA 1: ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Podría ser definido como “aquel derecho que posee un empleado que trata la decisión del empleador fuera de los límites permitidos por los órganos de gobierno Para que el empleador no sustente en una desobediencia y posteriormente evitar el despedido.	El término a la resistencia es básicamente la facultad que tiene todo trabajador a oponerse a cualquier acto lesivo que atente contra sus buenas costumbres la buena práctica laboral y/o sus convicciones que el mismo tiene de la forma como realizar sus labores siempre dentro del marco normativo y moral que exige la sociedad y la ley.	Facultad de la cual gozan todos los trabajadores indistintamente de su régimen laboral, para ejercer esta facultad de desobedecer (desobediencia legítima) ordenes legalmente impartidas por sus superiores en grado o por sus empleadores, siempre que estas órdenes vulneren los derechos fundamentales que Por la ley asiste a todo trabajador, o sean ordenes con carácter arbitrario y sin una debida motivación
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Se entiende como un efecto de desobediencia por parte del trabajador donde puede oponerse a situaciones que vulneren sus derechos ante las órdenes emitidas con su empleador.	Desde una perspectiva del Derecho Laboral se entiende como un carácter en los que el trabajador desobedece ordenes que considere que vulneren los Derechos como persona y trabajador recogidos en la Constitución Política del Perú.	Es la facultad que tiene el trabajador para negarse o enfrentar disposiciones que su empleador le imponga, considerando que éstas se encuentran fuera de los límites del derecho de control ejercido por el empleador.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Desde mi perspectiva profesional el Derecho de resistencia se sustenta en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, cuando establece: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, y consiste en la prerrogativa o facultad del trabajador de oponerse a una orden, disposición o reglamento impartido por el empleador, que disponga un accionar en perjuicio de sus derechos reconocidos por el sistema jurídico y su dignidad o, en contra de los Derechos y dignidad de terceros.</p>	<p>Dentro del Marco laboral peruano en concordancia con el Derecho comparado si bien es cierto dentro de una relación laboral existe la subordinación. Ello. No quiere decir que el subordinado esté obligado a realizar o a acatar todo tipo de órdenes. El límite precisamente lo da el derecho de Resistencia.</p>	<p>En el sentido estricto es una garantía donde las personas puedan realizar acciones o medidas no violentas si no por el contrario omisivas y de esta manera afrontar disposiciones que se encuentran fuera de los límites impuestos ya sea por una norma legal o social.</p>
<p>INTERPRETACIÓN: Luego de realizar las entrevistas, tenemos que algunos entrevistados manifiestan que el derecho de resistencia, es i) efectivamente que se entiende como una desobediencia por parte del trabajador a órdenes que se le impone el empleador. Otro grupo de entrevistados indican que: ii) esto quiere decir si el empleador le exige a un trabajador a que actúe o realice actividades o acciones que están lesionando su integridad moral o física, este puede oponerse a esta exigencia, incluso recurriendo a la autoridad pública. Finalmente, cierto entrevistado manifiesta que el derecho de resistencia se sustenta en la Constitución Política del Perú en su artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que especifica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales.</p> <p>Con base en los fundamentos desarrollados anteriormente, se hace el siguiente análisis de que el derecho de resistencia es un derecho que el trabajador puede invocar cuando considere que las órdenes dadas por su empleador están afectando sus derechos fundamentales o atente contra su integridad física.</p>		

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 2:

Respecto a los supuestos en donde el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador.

PREGUNTA 2: ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Es posible rechazar la ejecución de las órdenes dadas sin desobediencia, si el empleador usa sus poderes de manera ofensiva o amenaza la dignidad humana del empleado, o si la orden es claramente contraria a la ley o es una amenaza grave e inmediata para su persona si de lo contrario, si la orden se considera razonable, puede ejecutarse y, por lo tanto, la negligencia es punible.	Serian primero en el ámbito de las labores para las cuales fue contratado y le asignan otro tipo de labores por las cuales contrato, el cambio de los horarios de forma abrupta y sin consulta previa , cuando el empleador decide trasladar de una sede hacia otra que está mucho más alejada (no pactado en el contrato laboral) esto le cause un perjuicio económico al trabajador, cuando el empleador quiera obligar al trabajador a que emita documentos falsos, por otro lado también puede ejercer este derecho cuando se esté vulnerando derechos fundamentales del trabajador.	Cuando las ordenes son evidente arbitrarias, estando fuera de todo marco jurídico, sin respetar reglas de la lógica, la sana crítica o el máximo de la experiencia, porque toda orden debe darse respetando la dignidad humana del empleado, y a los propios derechos que por ley consagra nuestra constitución estipulada también en normativa internacional de la OIT (cinco principios y derechos básicos en el trabajo): Libertad de asociación y negociación colectiva, Libertad de asociación y derecho a convenios colectivos , Discriminación en el trabajo, Seguridad y salud en el trabajo
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
-Cuando una orden afecte o vulnere su vida o dignidad -Cuando sienta la presión o hostilidad por parte de su jefe -Ordenes se tendrían repercusión penal.	-Cuando vulneren sus Derechos Fundamentales -En actos de Hostilidad Variación de trabajo sin previo aviso	En el supuesto que, las disposiciones impuestas por su empleador, vulneren alguno de sus derechos constitucionalmente reconocidos, causándole una afectación
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Ante la existencia de una orden, disposición o reglamento que es ilegal o ilegítimo que atenta contra los derechos o la dignidad del trabajador, los trabajadores y/o terceros; por ejemplo, es una muestra del ejercicio de resistencia, el que se puede	-En casos que mellen la honorabilidad del empleado. - En caso de un trabajo inferior al cargo desempeñado. -En caso de querer obligar con insultos o amenazas. Entre otros aspectos que vayan en contra de la Dignidad (art 1 y 2 Constitución)	-Traslado de trabajador con el propósito de ocasionar perjuicios. - Órdenes que atenten contra la vida y la salud del trabajador -Afectación de los derechos irrenunciables del trabajador. -Ordenes discriminatorias

ejercer de manera individual o gremial (sindical), siendo esta última, desde mi perspectiva la manifestación más evidente, eficiente, formal y perfecta del ejercicio del derecho de resistencia lamentablemente, no existe una cultura sindical en nuestro país, es una institución aún muy débil.

INTERPRETACIÓN: Luego de realizar las entrevistas, tenemos que algunos especialistas sostienen que los trabajadores pueden ejercer su derecho de resistencia teniendo en cuenta lo siguiente: i) Cuando vulneren sus derechos fundamentales; ii) Traslado de un trabajador a un puesto inferior al que desempeñaba sin justificación; iii) Cuando reciba ordenes que tendrían una repercusión penal; iv) Cuando afecta su dignidad

De lo antes desarrollado, se realiza el siguiente análisis, si bien el trabajador ha sido contratado para seguir ordenes por parte del empleador, estas órdenes no deben vulnerar sus derechos fundamentales si no se verá en la obligación de resistirse a desarrollar dicha actividad.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 3:

Opinión respecto las consecuencias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador.

PREGUNTA 3: ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
La suposición de legalidad de las órdenes dadas incluía declaraciones que respaldaban la demanda del empleado de ciertas órdenes; sin embargo, su desafío no se reanuda hasta después de su cuestionable ejecución. La adopción abierta del ius resistentiæ se reservó la competencia para aquellas facultades que violen la ley penal, las facultades peligrosas que impliquen una amenaza grave para la salud o la integridad física del trabajador, abuso de derecho o daño irreparable o grave	En la practica la consecuencia principal al ejercer este derecho es el hostigamiento laboral y posterior renuncia del trabajador y en el peor de los casos el despido arbitrario.	La consecuencia inmediata seria el despido arbitrario, encausado, fraudulento, ya que al desobedecer las órdenes del empleador o del superior jerárquico, el trabajador queda expuesto a las consecuencias que puede tomar el empleador ya que si se toma en cuenta el principio de subordinación, el trabajador debería obedecer órdenes, y tal omisión devendría en un despido o una sanción, la misma que debe ser evaluada en base a los principios laborales inherentes a todo trabajador, para poder salvaguardar sus derechos y evitar posibles despidos.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Esto generaría un desequilibrio de la relación laboral de las partes, porque la obediencia está bajo la jurisdicción de la relación laboral	Que el trabajador desobedezca de manera justa las ordenes que consideren que le afecten como ser humano. La otra consecuencia inclusive se podría decir más importante sería el despido injustificado al trabajador debido que se considera siempre como la parte que debe ser subordinada	El ejercicio regular del derecho de resistencia, conllevaría a una aparente Desobediencia por parte del trabajador, sin embargo, legalmente esta desobediencia estaría justificada.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Si se ejerce dicho derecho de manera adecuada, sería formidable para el	Dentro de la relación laboral existen límites En el caso de instituciones castrenses esa obediencia va	Generaría conflicto entre la obediencia y poder de control porque la obediencia se correlaciona con la sumisión a la relación laboral, pero

contrapeso del poder que tiene el empleador, pero no con el objetivo de someter al empleador, pues, ello podría retrotraer la inversión o paralizar la producción, el Objetivo debe ser el ganar, en primer lugar, rescatar la dignidad del trabajo para los trabajadores, pero con el compromiso de mejorar la productividad y mantener el respeto al empleador ya no por su poder económico sino por su calidad humana.

más allá del deber, pero en entidades privadas ello tiene límites pre establecidos como la obediencia dentro de sus funciones es lo cotidiano. Pero resistencia en el caso de un abuso implica el Derecho de resistencia

cuando se equipara con la propiedad natural o constitucional y los derechos de los empleados, el resultado es una violación de los derechos constitucionales.

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas realizadas tenemos que algunos especialistas manifiestan que las consecuencias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador es que i) Principalmente sería un despido arbitrario puesto que siempre en una relación laboral el trabajador debe obedecer la orden dictada. Otro grupo de especialistas mencionan que al regularse el derecho de resistencia el empleador perdería la hegemonía que tiene sobre su trabajador. Finalmente, ciertos entrevistados manifiestan que regulación del derecho de resistencia traerá un contrapeso de límites a favor del trabajador. Teniendo en cuenta lo desarrollado se evidencia que, si bien el derecho de resistencia es una manifestación de oposición ante una orden, este generaría despidos arbitrarios e injustificados por la razón de que el empleador tome a mal la forma de resistirse del trabajador.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a especialistas.

INTERPRETACIÓN GENERAL:

De la aplicación de las entrevistas realizadas tenemos como resultados sobre en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador i) Principalmente cuando una orden impuesta sea arbitraria y afecte sus derechos fundamentales ii) Cuando le asignen a realizar otro tipo de labor a lo que habitualmente realiza iii) Cuando la orden dada pone en riesgo su vida y salud.

En base a lo desarrollado, se muestra en que supuestos el trabajador puede hacer prevalecer su derecho de resistencia, es importante que el trabajador invoque su derecho para que ya no permita más ordenes arbitrarias y posteriormente no haya consecuencias.

En conclusión, los órganos correspondientes (Ministerio de Trabajo) deban supervisar los excesos del poder de dirección que posee el empleador y hacer mejorar la relación de trabajo

Continuamos con el análisis del objetivo específico N.º 02, que consiste en analizar los factores que permite que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador.

TABLA 4:

Opinión respecto a los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador.

PREGUNTA 4: ¿Cuáles consideras que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Sería preciso decir que las órdenes empresariales no pueden afectar los derechos del trabajador, pero en nuestra realidad observamos todo lo contrario muchas veces el trabajador permite el abuso por miedo a ser despedido y no tener un sustento económico.	Básicamente es el poder que tiene el empleador frente al trabajador el hecho de que uno está subordinado frente al otro y muchas veces la necesidad que existe de poder continuar laborando para obtener un ingreso económico lo que ocasiona por lo general que el trabajador se someta a las exigencias del empleador.	El principal factor sería el desconocimiento del trabajador frente a sus derechos laborales, que le corresponden por ley, y que son inherentes en toda relación laboral; aunado a ello el segundo factor sería que los empleadores exceden sus facultades de dirección, lo cual conlleva a que cometan abusos de poder frente a los trabajadores, también el querer lograr conseguir metas y objetivos, sin interesarse por el trabajador.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
La necesidad de trabajar para llevar un sustento económico a la familia. Por otro lado, el desconocimiento y la desinformación de muchos trabajadores de sus derechos que se están expresados en la Carta Magna.	Se podría mencionar diversos factores, pero considero que los principales serían: La necesidad económica por parte del trabajador y el otro es el desconocimiento que este tiene de sus derechos laborales	Considero que la subordinación es el factor principal, por el cual el empleador hace aplicación de un ejercicio abusivo de su poder de dirección.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
En primer lugar, la actitud arbitraria del empleador se alimenta de la necesidad de los trabajadores, en segundo lugar, la ignorancia del trabajador respecto de sus derechos y el miedo a quedarse sin trabajo sin	-Factor de Género -Factor de mayor cargo -Factor de conducta racial. -Factor de sumisión extrema del. Empleado o empleada	El desconocimiento de lado del trabajador de sus derechos contemplados en la Constitución y en las normas laborales

recursos para contratar asesoría, pues, aparte de que las remuneraciones en su mayoría son irrisorias no se les reconoce sus beneficios sociales, en tercer lugar, es la Ambigüedad de las normas, las zonas grises del derecho laboral, la burocracia en la autoridad administrativa de trabajo, la gran cantidad de sentencias contradictorias, lo que permite que los procesos se resuelvan con criterios en su mayoría subjetivos.

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas tenemos que un grupo de entrevistados consideran que uno de los factores para que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador es la necesidad de continuar laborando para obtener ingresos económicos. Otro grupo de entrevistados indican que otro factor es el desconocimiento por parte del trabajador sobre sus derechos contemplados en la Ley Laboral. Finalmente estos dos factores son relevantes para el sometimiento por parte del empleador hacia su trabajador, y este por miedo a perder su trabajo no hace prevalecer sus derechos.

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 5:

Opinión respecto sobre si conoces casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador

PREGUNTA 5: ¿Conoces casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, observe cuando un empleador ordeno a un compañero de trabajo que se quedara horas extras sin remuneración adicional.	Si, por experiencia no en el trabajo actual sino en una empresa privada, muchas veces exigen trabajar horas extras sin pago o realizar actividades que están fuera de acuerdo contractual; y es lamentable saber que incluso cuando se hicieron las denuncias pertinentes ante el ministerio del trabajo en su momento estas empresas tienen contactos los mismos que les informan de las denuncias.	En el sector minero peruano, muchas veces no se respetan los horarios de trabajo, incluso pasan laborando las 08 horas, que todo cuerpo humano aguanta de manera atenta, dando como resultado accidentes laborales, que son muchas veces por las órdenes impartidas por empresas mineras con el único objetivo de lograr sus metas, por lo que abusan del poder de dirección frente al trabajador minero haciéndolo trabajar hasta 15 o 20 horas continuas.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Por el momento desconozco de algún caso en particular	Si, en mi experiencia como Abogado he visto que el empleador abusa del trabajador, impartiendo horas extras, trabajados para cuales no han sido contratados ni capacitados, en estos casos el trabajador obedece de forma silenciosa por el miedo de perder su trabajo y esto se dan mayormente en Empresas Privadas.	Si, se de casos que se dan en Entidades Privadas en muchas ocasiones, tales como imponerles la ejecución de horas extras, o labores en sus descansos o feriados, los cuales por norma deberían ser convenidos. Así también, casos en los que ha realizado rotación de trabajadores con la finalidad de hostilizarlos, reduciendo sus remuneraciones o categoría.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
En un caso, por ejemplo, en el Manual de Organización y Funciones de una Empresa, establecía una cláusula abierta que decía "Todas las demás funciones que le encargo su superior en	Si me ha tocado ver casos como: -Cambiar de puesto a uno inferior. -Acoso sexual en el trabajo -Realizar una auditoria sin previo informe solicitado al	Mayormente se dan este tipo de abusos en Empresas Privadas, respecto al tema de Seguridad y salud en el trabajo en las Agroindustrias, así como de trabajadores de construcción civil, los cuales

grado y que sean compatibles con la naturaleza de su puesto de trabajo.”; sobre esta cláusula se le encarga a un trabajador (control de patrimonio) una función que pertenecía a un trabajador de otra área (ejecución de obras), el trabajador se opuso a ello, el empleador lo suspendió un mes por desobediencia; en el Poder Judicial se resolvió que esa cláusula permitía que en ejercicio del *ius variandi* el empleador podía emitir dicha orden y el trabajador debió cumplir, sin embargo, no se consideró la naturaleza de las funciones y que dicha función estaba reservada expresamente para otro trabajador, aparte de la irrazonabilidad de la orden por la burocracia que involucraba en perjuicio de la misma empresa; estamos seguros que dicha sentencia será revocada.

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas tenemos una respuesta uniforme, que si conocen casos en donde el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección y esto mayormente se da en las Entidades Privadas. Los entrevistados señalan que: los trabajadores realizan horas extras sin recibir un pago adicional, realizar actividades que están fuera de acuerdo o en su defecto ser cambiados a puestos inferiores al que se desempeñaban.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 6

Opinión respecto al ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador

PREGUNTA 6: ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Cómo se ha dicho de forma precedente, la obediencia de una orden se encuentra sometida al ejercicio regular del poder de dirección. Los empleadores saben de las necesidad económica que sufren los trabajadores por ello ejercer de forma arbitraria su poder de dirección</p>	<p>Si, como lo indique antes muchas veces el trabajador por la necesidad de tener un ingreso económico fundamental para la subsistencia de él y su familia debe o se ve obligado a soportar el abuso de poder que el empleador ejerce sobre él.</p>	<p>En realidad obedece al desconocimiento del trabajador, de sus derechos laborales, y a la protección jurídica que tiene todo trabajador y que muchas veces no ejerce debido al miedo, o por presuntas represarías, permitiendo así, que el empleador exceda sus funciones llegando a veces al abuso de su facultad de dirección, por otro lado también a la sobrepoblación laboral que genera que el trabajador acepte laborar en condiciones precarias o inhumanas.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>No, toma mucha relevancia el desconocimiento del trabajador a poder defenderse ante estas órdenes emitidas por la parte jerárquica, debido al básico desconocimiento que tiene sobre sus Derechos Fundamentales.</p>	<p>Si, de todas maneras, se hace un abuso excesivo del poder de dirección porque el trabajador tiene la necesidad económica</p>	<p>Considero que obedece a la necesidad de producción del empleador, y también a la Necesidad económica del trabajado.</p>
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Principalmente obedece a la necesidad de laboral para seguir percibiendo un sueldo y el desconocimiento de sus derechos fundamentales.</p>	<p>Por supuesto que sí, la mayoría de personas que trabajan son humilladas, pero por la necesidad que ellas tienen a veces se cohiben de presentar reclamo a la autoridad competente. Pará no ser posibles de un Despido.</p>	<p>No solo por esa circunstancia sino por el bajo conocimiento del trabajador de sus derechos laborales y así mismo la falta de control de las entidades encargadas de velar por el trabajador como es Sunafil, por otro lado tenemos la necesidad del trabajador de percibir un sueldo.</p>

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas tenemos que la totalidad sostienen, i) que los trabajadores tienen la necesidad que laborar y recibir un sueldo fijo para poder subsistir; ii) desconocimiento del trabajador, de sus derechos laborales, y a la protección jurídica que tiene.

Asimismo, señalan la necesidad de tener un ingreso económico fundamental para la subsistencia de su familia y él, se ve obligado a soportar el abuso de poder que el empleador ejerce sobre él.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a especialistas

Asimismo, para este objetivo específico 2: Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador, se aplicó la siguiente guía de análisis documental:

FACTORES QUE PERMITE QUE EL EMPLEADOR ABUSE DEL DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR.

**REPORTAJE:
ATV NOTICIAS
(27-10-2020)**

ATV NOTICIAS: “Trabajador que denuncia abandono por parte de la empresa que labora”

La esposa del trabajador Gabriel Rosales Sifuentes acudió al canal ATV NOTICIAS para ser escuchada y recibir apoyo, puesto que su esposo se encuentra postrado en cama del Hospital Hipólito Unanue hace dos meses, debido que sufrió un accidente donde trabajaba en la Empresa Damaris S.A.C. Exploto una caldera ocasionándole fracturas graves y múltiples quemaduras, a raíz de esta explosión se derrumbó una pared y le cayó encima del trabajador. Menciona la esposa que la Empresa solo costeo la operación de 2 cirugías. La esposa responsabiliza a la Empresa por el accidente debido que el trabajador fue cambiado de área sin previa capacitación y no le dieron los implementos necesarios para realizar dicha actividad. El trabajador no podrá caminar por las quemaduras que afecto los tendones y arterias por ello la esposa denunció a la Empresa Damaris S.A.C

**REPORTAJE:
LATINA
(22-06-2017)**

PUNTO FINAL: “¿La interminable cadena de responsabilidades criminales en la tragedia del edificio Nicolini?”

El programa de noticias “Punto Final” del Canal de Latina, el 22 junio del 2017, realizó un reportaje denominado “La interminable cadena de responsabilidades criminales en la tragedia del edificio Nicolini” en el reportaje se dio a conocer en las condiciones que trabajaban los fallecidos. El día 22 de junio en horas del mediodía en el edificio Nicolini se desato un incendio que provocó la muerte de dos jóvenes, los trabajadores no podían salir del almacén pues sus empleadores les dejaban encerrados con cadena y candado, los padres de los fallecidos mencionan que trabajaban de 8 a.m. hasta 8 p.m. con temperaturas superiores a los mil grados, recibiendo una remuneración de 200 soles semanales y solo tenían 30 minutos para almorzar. Cabe recalcar que hace dos semanas atrás esta Galería fue clausurado estableciendo que es un riesgo alto por no tener todas las medidas de seguridad. Finalmente, el reportero menciona que es una vergüenza pública por las condiciones de trabajo que sufrieron los jóvenes que fallecieron en esta terrible tragedia, pues encontraron la muerte debido a labor esclavizante que realizaban, intentando pedir ayuda, pero fue imposible.

LABORA PERU: “Hostigamiento, violencia y acoso laboral en el Perú”

**REPORTAJE:
LABORA PERU
(15-10-2021)**

La conductora del programa Labora Perú realizó una entrevista al Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de SUNAFIL, el tema a tratar es “Hostigamiento, violencia y acoso laboral en el Perú”, nos cometa que es un tema que todos los ciudadanos y trabajadores deben conocer para poder defender y hacer prevalecer sus derechos puntualmente en estos casos de hostigamiento, violencia y acoso sexual.

Indica que el hostigamiento sexual involucra, dos conducta la primera es el hostigamiento sexual propiamente dicho por la connotación sexual que tiendan a condicionar el empleo de trabajadores (as) , mejoras en condiciones laborales como ascenso, mayor remuneración puede estar manifestadas a través de favores sexual como tocamiento indebido, miradas libidinosas, segundo las conductas sexistas también se califican como hostigamiento sexual y se sancionan como tales, no es solo un acto de contenido sexual si no también prácticas que tiendan a reafirmar la superioridad de un género sobre otro .

Finalmente menciona que se evidencia que la población más vulnerable como víctimas de prácticas de hostigamiento, violencia y acoso sexual en el centro de labores son las mujeres, hoy en día tanto las mujeres como hombres salen a trabajar por la necesidad económica que sufren, pero muchas veces las mujeres se exponen a comentarios sexistas por parte de sus empleadores.

EN CONTACTO “Principales errores que cometen un trabajador y el compromiso con su Empresa”

**REPORTAJE:
ATV NOTICIAS
(31-10-2018)**

La conductora del programa En Contacto, invito a su programa a Luis Felipe Calderón (Profesor de ESAN) para conversar sobre un tema importante cuando el trabajador da más de la cuenta.

Menciona que ha visto muchos jefes que dicen a sus trabajadores no te voy a pagar, no te voy a tratar bien, harás lo que yo quiera porque ese es tu deber de trabajador y tendrá la camiseta puesta de la Empresa. Esto genera una empresa con trabajadores pasivos, sumisos que son incapaces de innovar, de hacer avances tecnológicos, y esto no permitirá que la Empresa sea competitiva.

Los jefes cortan la capacidad de iniciativa, invención, creatividad, de los trabajadores y son demasiadas Empresas de Perú que viven de esto y logra un fenómeno llamado “ El cholo barato”, persona resignada que le dicen te quedas sábados, domingo a trabajar horas extras sin remuneración adicional y los trabajadores por miedo al despido aceptan y más que vivimos en un país con gran cantidad de desempleo y porque habrá otra trabajador que aceptara las condiciones de estos empleadores, esto hace viable a la empresa a corto plazo y sobrevive a las ganancias pero como empresa nacional nos hace poco competitivo, que somos incapaz de competir con otras empresas internacional porque estamos en la esquila de sacar poca rentabilidad a partir del abuso de la mano de obra del trabajador

Finalmente aconseja a los trabajadores que se necesita trabajadores que no tengas la camiseta de la empresa puesta si no la camiseta del éxito puesta, personas que gusta el éxito por sí mismo, no porque alguien los amenace, basta ya de jefes que imponen y subordinados que aceptan.
Como recomendación indica el gerente de la Empresa deberían premiar al jefe que retiene el buen talento y deberían castigar a los jefes que se le van los buenos trabajadores.

INTERPRETACIÓN:

En base a lo desarrollado en la guía de análisis documental, los principales factores que permite que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador es el desconocimiento sobre sus derechos y con ella no hacer prevalecer ni mejorar sus condiciones de trabajo por otra lado otro factor es la necesidad económica que sufren estos trabajadores, por ellos permiten los hostigamientos laborales.

Fuente: Reportajes televisivos

INTERPRETACIÓN GENERAL: De la aplicación de las entrevistas y análisis documental tenemos que los principales factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador son i) Principalmente el desconocimiento de sus Derechos como persona y a la vez como trabajador regulados de tal manera en la constitución como en la legislación laboral, ii) La necesidad que tiene el empleado de trabajar y tener un sustento económico , lo cual le hace flexible y vulnerable por parte del empleador, iii) Falta de interés de los órganos correspondientes de velar la seguridad e integridad de los trabajadores y a la vez informar y dar a conocer a los trabajadores sus derechos , con programas de charlas por especialistas.

En base a lo desarrollo, se evidencia que los empleadores abusen del deber de obediencia del trabajador por el desconocimiento que tienen sobre sus derechos correspondiente, como la necesidad económica que le conlleva a seguir trabajando incluso cuando una orden vulnere su dignidad como persona y más cuando vivimos en un país con gran cantidad de desempleo.

En conclusión, los órganos correspondientes (Ministerio de Trabajo) (Sunafil) de velar y resguardar los Derechos Laborales de los trabajadores deben cumplir con las necesidades que aquejan al sector más importante de la relación laboral.

Análisis del objetivo específico N° 03, determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

TABLA 7:

Opinión respecto a una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador.

PREGUNTA 7: ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, sería conveniente regular este derecho así evitaríamos la vulneración de los derechos fundamentales, la dignidad humana del empleado y quizás mejoren las relaciones laborales.	Me parece que, si es necesario poder regular este derecho, para que de una u otra manera se pueda colocar al empleador y trabajador en el mismo nivel de poder, no en el sentido de toma de decisiones, sino más en el sentido de estar protegidos (trabajador) ante las exigencias inusuales de los empleadores viéndose estos en un nivel superior de poder. Se debería de tener en cuenta los valores, la moral y las buenas prácticas laborales tanto del empleador como del trabajador.	Si, considero que debería tener protección jurídica en nuestro ordenamiento, por tanto, debería estar plasmado como una garantía al ejercicio abusivo del poder de dirección
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Claro considero que esta medida sería viable para que el trabajador pueda defenderse y alegar ante su empleador sin miedo a ser despedido cuando sienta que las ordenes son discriminatorias	Si considero que el Derecho de Resistencia debe estar regulado en la legislación laboral de manera expresa y clara para esto le dé una protección jurídica al trabajador	Si, podría ser una opción, sin embargo, el derecho a resistir está regulado por defecto en nuestro ordenamiento jurídico, porque el abuso del derecho de gestión por parte del empleador conduce a una vulneración del derecho fundamental del trabajador.

ENTREVISTADO 7

Como ya mencioné tiene base Constitucional y legal también, como todo, podría perfeccionarse, pero debe saberse que todo el sistema normativo sindical, las normas de seguridad y salud en el trabajo, las normas y sanciones de la inspección laboral, entre otras más, son la materialización del derecho de resistencia, considero que su difusión y su educación en las mismas al trabajador y al mismo empleador sería el mejor camino.

ENTREVISTADO 8

Si, por el hecho de que ya se vuelve casi una costumbre esa clase de hostigamiento laboral y órdenes arbitrarias a los trabajadores.

ENTREVISTADO 9

Claro que estoy de acuerdo con ello pues al regular el derecho de resistencia daría un equilibrio en la relación contractual entre empleadores y trabajadores que la misma debe existir con mayor regularidad por parte entidad Fiscalizadora

INTERPRETACIÓN: Luego de realizar las entrevistas, tenemos que la totalidad de especialistas están de acuerdo que sería una medida adecuada e idónea para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador.

Asimismo, señalan que al reconocer como un mecanismo el derecho de resistencia de una u otra manera se pueda colocar al empleador y trabajador en el mismo nivel de poder, no en el sentido de toma de decisiones, sino más en el sentido de estar protegidos (trabajador) ante las exigencias inusuales de los empleadores viéndose estos en un nivel superior de poder.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a especialista

TABLA 8:

Opinión respecto sobre los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

PREGUNTA 8: ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Sería conveniente fijar bien los lineamientos en el contrato de trabajado para no afectar la relación laboral. Incorporar de forma específica este derecho	Tener en cuenta el aspecto de la subordinación que se tiene entre trabajador y empleador. Se debe tener claro que el derecho a la resistencia hoy por hoy es un derecho fundamental y como tal debería de sancionarse su vulneración. El derecho de resistirse debe ser considerado un derecho de legítima defensa del trabajador frente a condiciones laborales inadecuadas u órdenes que están fuera del ámbito contractual las mismas que vulneran derechos fundamentales.	Respecto a los lineamientos deberían encontrarse en todo contrato de trabajo, debidamente estipulado, así mismo deberían encontrarse en todo acuerdo colectivo, dentro de los acuerdos entre los sindicatos y los trabajadores, así mismo debe ser una garantía constitucional frente al abuso de todo empleador que ejerce de manera irregular el poder de dirección, que muchas veces conlleva a despidos o sanciones injustificadas.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
El derecho a la dignidad que ninguna orden vulnere su dignidad del trabajador Principio de razonabilidad que toda orden emitida sea de acuerdo a la relación pactada entre las partes	Considero que el Derecho de Resistencia de estar regulado en la Constitución tal como también está regulado el Poder de Dirección que le otorga a los empleadores	Como ya indiqué considero que El derecho de oposición o resistencia está indirectamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, si estuviera reglamentado, creo que podría incluirse en el artículo 2 de la Carta Magna o de otra forma plasmarse como una excepción en el artículo que regula el poder de dirección del empleador.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Lineamiento fundamental es educación, aplicación, fiscalización y reajuste en la marcha, de forma estructurada y no improvisada, herramientas	Pienso que, así como El Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisdiccionales en la Corte Suprema de justicia sientan precedentes vinculantes, ellos sería una	Derecho a la dignidad, libertad de conciencia, principio de razonabilidad y proporcionalidad, y legalidad Pues de acuerdo a la legislación de trabajo consiste

normativas pienso que existen, quizás estructurarlas en un Código de trabajo que las haga más claras, aunque es una tarea verdaderamente retadora, sino veamos la Ley del Servicio Civil que intenta unificar las normas del sector público.

gran base, así como lo han sido figuras como el despido encausado o fraudulento. Como no existe un Código laboral sería necesario por lo pronto ello.

en una situación contractual vertical dado que el empleador tiene el poder de dirección bajo ello el derecho de resistencia de los lineamientos sentados en la relación laboral.

INTERPRETACIÓN: Luego de realizar las entrevistas, tenemos que la totalidad de especialistas están de acuerdo que el lineamiento principal sería reconocer el derecho de resistencia de manera expresa en la Constitución en la Legislación laboral, con este lineamiento se busca resguarda y proteger los derechos de cada trabajador, este con el fin de que ninguna orden puesta por el empleador vulnere su dignidad. Asimismo, señalan que al reconocer el derecho de resistencia de una u otra manera. Las entidades de proteger los Derechos de los trabajadores, fiscalizarían de una manera más seguida las entidades para que se llegue a cumplir con lo pactado en el contrato de trabajo y en la relación laboral que existe entre empleado y empleador

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 9:

Opinión respecto un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante órdenes que vulneren la dignidad del trabajador

PREGUNTA 9: ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, debido que la relación laboral es una relación de poder, en la cual, el trabajador obedece a las órdenes impuestas por su empleador, sabemos que precisamente ha sido contratado para obedecer pero sería buena la aplicación de este test para ver si la orden dada no es arbitraria.	Podría aplicarse el test, ahora la pregunta es quien aplica el test, quien tiene el poder para manipular los resultados, existe una institución pública idónea para que lo aplique lamentablemente siempre aparece el fantasma de la desigualdad de poder y del estado de subordinación en la que se encuentra el trabajador; por ejemplo el SUNAFIL supervisa y vigila a las empresas privadas básicamente y que institución vigila y supervisa a las instituciones públicas, quien está pendiente de los trabajadores tengan todos sus EPPS a diario veo que existen empleados públicos que no tienen las mínimas garantías para realizar sus labores	Si, pues es facultad de la cual gozan todos los trabajadores indistintamente de su régimen laboral, para ejercer esta facultad de desobedecer (desobediencia legítima) ordenes legalmente impartidas por sus superiores en grado o por sus empleadores, siempre que estas órdenes vulneren los derechos fundamentales que por ley asiste a todo trabajador, o sean ordenes con carácter arbitrario y sin una debida motivación
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Claro que si mediante el test de razonabilidad se determinara que orden es viable de cumplir y que orden es arbitraria por parte del empleador.	Si, esto sería un gran logro para la legislación laboral y el ordenamiento jurídico peruano porque mediante este test se comprobará que tan lícitas o ilícitas pueden ser las órdenes impartidas por los superiores.	Si, sería una opción, sin embargo los test de razonabilidad en nuestro país son mal usados, muchas veces, esa razonabilidad resulta inexistente y meramente subjetiva, por ende considero más apropiado una norma explicita, la más detallada posible que establezca indispensables para su configuración.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9

<p>El test de razonabilidad ya es una obligación que pesa sobre los empleadores, pues, Está establecido implícitamente en la Ley y expresamente en la jurisprudencia vigente. Para el empleador sus órdenes dadas, aunque sean ilegales, ante los beneficios que busca o las arbitrariedades que quiere cometer dolosamente o culposamente, siempre van a ser razonables; por ello sería bueno el test a realizar para que ya no existan órdenes abusivas y sean dentro del marco legal.</p>	<p>Si. Porque dentro del marco debido se tienen que poner ciertos límites a la relación laboral y al trabajo para el cual ha sido contratado el trabajador</p>	<p>De todas maneras, pues la razonabilidad es necesaria porque es un criterio íntimamente bueno cuidando a la justicia y esta misma debería estar regulado en la constitución</p>
--	--	---

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas tenemos una respuesta uniforme que definitivamente es necesario realizar el test de razonabilidad para que los empleadores no abusen del poder de dirección que poseen y sus órdenes no sean arbitrarias. Los entrevistados señalan que: el trabajador a realizar el test de razonabilidad debe ser una persona idónea para que puede analizar qué orden es viable de cumplir y que orden es arbitraria.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a especialistas

INTERPRETACIÓN GENERAL:

De la aplicación de las entrevistas tenemos como resultado que los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana son: i) Son educar mediante charlas y capacitaciones al trabajador para que este conozca sus derechos y no se les vulnere por el hecho de tener el deber de obediencia que nace en la relación laboral ii) Por otro lado que las entidades encargadas de velar por los derechos de los trabajadores ya sea SUNAFIL, MINISTERIO DE TRABAJO fiscalicen las empresas mediante acciones preparadas y no improvisadas como es en la actualidad; iii) Establecer el test de razonabilidad en el contrato de trabajo para evaluar qué orden son factibles de cumplir iv) Diseñar una propuesta legislativa para reconocer el derecho de resistencia de una manera expresa como amparo al trabajador a desobedecer una orden arbitraria o ilegal.

Pacheco (2018) sostiene que el derecho de la resistencia es un resguardo ante una orden ilimitada por el poder de dirección que ejerce el empleador contra su subordinado, que si bien se le reconoce al empleador con la capacidad de poder dirigir, ordenar, mandar a trabajador este no debe extralimitar los límites que tiene el poder de dirección, si llegase a pasar eso el trabajador tendría la potestad de desobedecer tal orden y sería una desobediencia justificada. Por ello, tanto el Estado como la sociedad haciendo énfasis en el artículo 23 de la constitución política del Perú tienen la misión de disponer de las Entidades correspondiente para que velen y protejan en sus derechos a los trabajadores

De acuerdo a lo antes mencionado, se evidencia que se necesita con suma urgencia la regulación expresa del Derecho de Resistencia del trabajador.

4.2. Discusión

En cuanto al objetivo específico N° 1: Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador: en lo que corresponde al análisis realizadas en las entrevistas a nuestros especialistas se puede afirmar, que ante la existencia de una orden , disposición o reglamento que es ilegal o ilegítimo que atenta contra los derechos o la dignidad del trabajador , los trabajadores o terceros no necesariamente debe existir una orden expresa de un reglamento arbitrario es un ejemplo del derecho de resistencia , el que se puede ejercer de manera individual o grupal (sindicato) siendo desde esta última la formal y perfecta derecho de resistencia. Esta información sienta sus bases de respaldo con análisis documental (ver tabla 1 de la guía de análisis documental) Obtuvimos de la aplicación de entrevistas realizadas como resultados sobre en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador i) Principalmente cuando una orden impuesta sea arbitraria y afecte sus derechos fundamentales ii) Cuando le asignen a realizar otro tipo de labor a lo que habitualmente realiza iii) Cuando la orden dada logra poner en peligro su vida y su salud. En base a lo desarrollo, se muestra en que supuestos el empleado debería hacer prevalecer su derecho de resistencia, es importante que el trabajador invoque su derecho para que ya no permita más ordenes arbitrarias y posteriormente no haya consecuencias. En conclusión, los órganos correspondientes (Ministerio de Trabajo) deban supervisar los excesos del poder de dirección que posee el empleador y hacer mejorar la relación de trabajo en esta misma línea tenemos expediente N°0895-2001 AA/ TC la cual el recurrente demanda al hospital que laboraba no hay obligación de prestar servicios el sábado por profesar la religión adventista, y que no se vulnere su dignidad ni se le discrimine por su creencia religiosa, El tribunal constitucional En este caso, se puede concluir que la negación de un arma como variante del derecho a la protesta es suficiente para causar desacato, especialmente si no se asegura que el efecto sobre el derecho en cuestión sea razonable.

Esto se encuentra apoyado en la base del destacado El profesor Montoya (1990) concluye en su investigación que los empleados “tienen derecho a

obedecer órdenes que no interfieran con el "desempeño normal" de las funciones de mando del empleador, aunado a eso para Navarrete (2017) El derecho de resistencia puede definirse como "el derecho de un trabajador a hacer frente a órdenes del empleador que van más allá de lo permitido en el contrato de trabajo, con base en la desobediencia legítima del trabajador.

De lo antes mencionado podemos señalar que estamos de acuerdo con la otra postura que refiere el autor Arce (2010) que el trabajador tiene derecho a obedecer órdenes que no interfieran con el desempeño laboral de sus funciones ni que perjudiquen su dignidad como trabajador y a la vez destacar que el derecho de resistir es un privilegio que tiene el trabajador de obedecer órdenes que se encentren desequilibrando de los límites de la relación laboral.

En cuanto al objetivo específico N° 2 ; Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador en lo que respecta al análisis a las entrevistas de los especialistas señalan que existen muchos factores ,se manifiesta que es por la relación de trabajo dicho esto por la subordinación que tiene el trabajador al momento de firmar el contrato de trabajo , dicho esto se manifiesta que uno de los factores principales es el desconocimiento que tiene el trabajador de sus derechos laborales y constitucional , por otro lado se extralimita el poder de dirección del empleador por la necesidad económica que tiene el trabajador esto le conlleva a obedecer las órdenes inclusive cuando esta sea una orden que ponga en peligro su vida ocasionándole un daño irreparable Esta información se encuentra respaldada por el análisis documental (véase la tabla 2 de la guía de análisis) De la aplicación de las entrevistas y análisis documental tenemos que los principales factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador son i) Principalmente el desconocimiento de sus Derechos como persona y a la vez como trabajador regulados de tal manera en la constitución como en la legislación laboral, ii) La necesidad que tiene el empleado de trabajar y tener un sustento económico , lo cual le hace flexible y vulnerable por parte del empleador, iii) Falta de interés de los órganos correspondientes de velar la seguridad e integridad de los trabajadores a la vez informar y dar a

conocer a los trabajadores sus derechos, con programas de charlas por especialistas.

En base a lo desarrollado, se evidencia que los empleadores abusen del deber de obediencia del trabajador por el desconocimiento que tienen sobre sus derechos correspondiente, como la necesidad económica que le conlleva a seguir trabajando incluso cuando una orden vulnere su dignidad como persona y más cuando vivimos en un país con gran cantidad de desempleo.

En conclusión, los órganos correspondientes (Ministerio de Trabajo) (Sunafil) de velar y resguardar los Derechos fundamentales y del trabajo que tiene el empleado estos deben cumplir con las necesidades que aquejan al sector más importante de la relación laboral los trabajadores.

Esto se encuentra apoyado en base a la investigación el antecedente realizado por Pacheco (2013) define el deber de obediencia como la directa la subordinación se asume durante la celebración de un contrato de trabajo y que actúa como un factor de distinción de los beneficios laborales de los servicios entre trabajador y empleador. De lo descrito anteriormente se puede señalar que sí, muchas veces el trabajador desconoce a sus derechos laborales y fundamentales, esto le da la potestad al empleador de abusar de él , el trabajador dicho esto Saco (2010), quien sostiene que una defensa del cumplimiento coactivo de órdenes ilícitas frente a cualquier demanda desvirtuaría la obligación de cumplir con la propia obligación, coincidimos con el que refiere el autor Saco debido a que si el trabajador conociera mediante charlas , capacitaciones o que la entidades que se encargan de velar por sus Derechos Laborales “Ministerio de trabajo” “Sunafil” capacitaran a estos haciéndole saber sus derechos , el trabajador se resistiría cuando sienta que es una orden irracional que pone en peligro su vida y sus Derechos Fundamentales

Con lo mencionado y descrito anteriormente no estamos de acuerdo debido a que muchas veces el trabajador no conoce sus derechos. y a la vez recalcar la postura de Avalos (2017) que manifestó si bien cuando se firma el contrato de trabajo y existe la relación laboral, este le da la potestad al empleador de abusar

del poder de dirección el trabajador cuando sienta en peligro eminente su vida puede resistirse de acatar la orden.

En cuanto al objetivo específico N 03: Determinar los lineamientos jurídicos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana , en lo que respecta al análisis de las entrevistas a los especialistas Respecto a los lineamientos deberían encontrarse en todo contrato de trabajo, debidamente estipulado, así mismo deberían encontrarse en todo acuerdo colectivo, dentro de los acuerdos entre los sindicatos y los trabajadores, así mismo debe ser una garantía constitucional frente al abuso de todo empleador que ejerce de manera irregular el poder de dirección, que muchas veces conlleva a despidos o sanciones injustificadas. Esta información sienta sus bases respalda por el análisis documentario (véase la tabla 3 de la guía de análisis documentario) De la aplicación a los especialistas en sus entrevistas tenemos como resultado que los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana son: i) Son educar mediante charlas y capacitaciones al trabajador para que este conozca sus derechos y no se les vulnere por el hecho de tener el deber de obediencia que nace en la relación laboral ii) Por otro lado que las entidades encargadas de velar por los derechos de los trabajadores ya sea SUNAFIL , MINISTERIO DE TRABAJO fiscalicen las empresas mediante acciones preparadas y no improvisas como es en la actualidad ; iii) Establecer el test de razonabilidad en el contrato de trabajo para evaluar qué orden son factibles de cumplir Iv) Diseñar una propuesta legislativa para reconocer el derecho de resistencia de una manera expresa como amparo al trabajador a desobedecer una orden arbitraria o ilegal. esto se encuentra apoyado en los antecedentes realizado por Melgar (2018) quien concluye que el derecho de la resistencia es un resguardo ante una orden ilimitada por el poder de dirección que ejerce el empleador contra su subordinado , que si bien se le reconoce al empleador con la capacidad de poder dirigir , ordenar, mandar a trabajador este no debe extralimitar los límites que tiene el poder de dirección , Con otra postura el destacado autor De Lama (2017) Que el trabajador tendría la potestad de desobedecer una orden ilegal y que tal orden y sería una desobediencia justificada Por ello, tanto el Estado como la sociedad haciendo énfasis en el artículo 23 de la constitución política del Perú tienen la misión de disponer de

las Entidades correspondiente para que velen y protejan en sus derechos a los trabajadores .

De acuerdo a lo antes mencionado, se evidencia que se necesita con suma urgencia la regulación expresa del derecho de resistencia del trabajador esto que sirva como un amparo al trabajador. En esta línea Pacheco (2018) que un lineamiento indispensable debe ser la incorporación expresa del derecho de resistencia aunado a eso el test de razonabilidad ocupa un lugar importante tanto a la hora de impartir orden como en la relación laboral de trabajo para que así los encargados de velar por el Derecho del trabajador hagan un énfasis en sus labores y estén más preparados al momento de fiscalizar las grandes empresas.

V.- CONCLUSIONES:

1.- Las implicancias que genera el derecho de resistencia ante una orden emitida por el empleador, es el despido arbitrario debido a que la legislación laboral no regula el Derecho a la resistencia del trabajador cuando considera que una orden es lesiva o vulnera sus Derechos Fundamentales.

2.- El trabajador podría justificar el ejercer el Derecho de Resistencia en los siguientes casos i) Orden Arbitraria por parte del empleador ii) Abuso excesivo del poder de dirección iii) Designación a un puesto de trabajo para el cual mediante la relación laboral no ha sido contratada

3.- Los principales factores que hacen que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador , son los siguientes i) Desconocimiento de sus derechos del trabajador amparados en la Constitución Política ii) La Hegemonía que siente el empleador ante el empleado por la subordinación en la relación laboral iii) La necesidad económica que tiene el trabajador aduce a obedecer las órdenes impartidas, sean irracionales o ilegales por parte de su empleador, el trabajador solo ataca sin objetar la orden dada.

4.- Los lineamientos para poder erradicar el abuso excesivo del poder de dirección, sería regulando tanto en la constitución política como en la legislación laboral El derecho de Resistencia de manera expresa ii) promover de manera eficaz un test de razonabilidad este con el fin de saber qué orden se encuentran dentro de los límites regulados en la legislación o que orden son arbitrarias para realizar por parte del trabajador.

VI.- RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda al trabajador a fin de que no se generen consecuencias disciplinarias por el desacato de las ordenes de su empleador cumpla con lo dispuesto en la relación laboral y resistirse cuando sienta que pone en peligro eminente su vida. **Se aconseja al empleador emitir estas disposiciones dentro de los límites normativos y los límites que tiene el poder de dirección**

2. Se recomienda a los **órganos competentes** revisar la legalidad de las ordenes emitidas por parte del empleador incorporando el test de razonabilidad para probar su licitud y comprobar si esa orden es viable de realizar por el trabajador, no solo exigir su estricto cumplimiento

3. Se recomienda a **SUNAFIL** realizar charlas informativas a los trabajadores para que puedan hacer respetar y valer sus derechos fundamentales, para una mejor producción y relación laboral.

4. Se propone al **Poder Legislativo** la incorporación del Derecho de Resistencia de manera expresa tanto en la Constitución como en la legislación laboral, para el amparo y protección del trabajador ante el abuso excesivo del poder de dirección.

REFERENCIA

- Alfonso, C. (2011). *Las Horas Extraordinarias*. Valencia, España: Bomarzo.
- Arauco, T. (2017). *La dignidad del trabajador y el derecho a su*
- Arce. E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Desafíos y deficiencias. Lima, Perú: Palestra Editores.
- Arce. E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Desafíos y deficiencias (2° edición). Lima, Perú. Palestra Editorial.
- Arellano, E. (2017). *El derecho a la intimidad en la relación laboral*. Soluciones laborales N°117.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado del derecho laboral*. Perú: Instituto Pacífico S.A.C. Lima, Perú. Palestra Editorial
- autodeterminación*. Lima, Perú: Soluciones Laborales N°116.
- Blancas Bustamante, C. (2006) "El despido en el Derecho Laboral Peruano 2°da Editorial Ara
- Boza Pro, G. (2000) "*Fundamentos del Derecho del Trabajo*". Curso a distancia para magistrados. Publicación de la Academia de la Magistratura. Editorial Escuela activa S.A. Lima.
- Cano, Y. (2005). *Derechos y deberes de los trabajadores*. Temas actuales de Derecho Laboral. Normas Legales.
- Castillo Córdova, L. (2005)"*El Valor Jurídico de la Persona Humana*" Publicado en la Revista Gallega de Cooperación Científica Iberoamérica N° 11. Santiago
- Chávez, F., Curay, F., De Lama, M., Munayco, E., & Quiroz, L. (2011). *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Conde, E. (2007). *La Buena Fe en el Contrato de Trabajo*. Madrid, España: Editorial la Ley.

De Buen, N. (1981). *Derecho del Trabajo*. Tomo II. México D.F: Porrúa

De Lama Laura, M. (2013) "*El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia*" *Una visión sustantiva y procesal*" Tesis de Maestría Publicada. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

De Lama, M. (2012). La buena fe en el derecho del trabajo peruano. Soluciones Laborales N°59.

De Lama, M. (2013). El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal (Maestría de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

De Lama, M. (2015). Causales de despido en la jurisprudencia del tribunal constitucional. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Fabregat Monfort, G. LA POSICIÓN DEL TRABAJADOR ANTE LAS ORDENES EMPRESARIALES ¿IUS RESSISTENTIAE O SOLVE ET REPETE?. UNIVERSIDAD DE VALENCIA.

Ferrante, V. (2004). Poder y autodefensa en el contrato de trabajo. Torino: Giappichelli.

Frabegat, G. (2008) La posición del trabajador ante las ordenes empresariales ¿iures resistentiae o solve et repete? Recuperado de <file:///f:/tesis%20-%20derecho%20de%20resistencia/pdf/gemma>

García, De Lama, Bringas y Quiroz. (2013). Manual sobre faltas disciplinarias laborales. *Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Garcia, J. (2003). Antropología filosófica. Pamplona: Eunsa.

- García, J. (2005). "Movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo". En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. No 58. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid
- Giuliani, C. (1990). Acerca del Solve et Repete. Argentina: Revista Jurídica La Ley.
- Gonzales, L. (2017). Derecho de resistencia del trabajador, especial situación frente al descanso vacacional negado. Lima, Perú: Soluciones laborales N°116.
- González, R. (2008). La Dimisión Provocada: Estudio Sistemático del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. Granada, España: Editorial de la Universidad de Granada.
- Gorelli, J. (1998). "*Deber de obediencia y despido por desobediencia*". España, Madrid: Revista Española de Derecho del Trabajo No. 87
- Goyena, J. (1966) "Ruptura Abusiva del Contrato de Trabajo "Ediciones De Palma, Buenos Aires
- Kerlinger, F. (2002). Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento., p.83
- Montoya, A. (2007). Derecho del Trabajo. Madrid, España: 2º Edición, Editorial Tecnos
- Morato, R. (2011). Derecho de Resistencia y Ejercicio Irregular del Poder de Dirección. Granada, España. Editorial Comares
- Neves et al. (2016). *Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Neves, J (2007). Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima

- Pacheco, J. (2016). El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso de ius variandi Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo
- Pacheco, L. (2013) “El deber de obediencia del trabajador” Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, SPDTSS, Lima, 2013, 65-80.
- Paredes, B. (2013). Seguridad y Salud en el trabajo. Lima, Perú: Soluciones Laborales N° 79
- Rey, s. (2005). estatuto de los trabajadores, comentado y con jurisprudencia. Madrid, España. La ley
- Rojas. C (2013).” *El método procedimiento*”, Lima Peru. Libro Metodológico
- Saco. C (2017). *Los derechos fundamentales como límite al ejercicio de las facultades del empleador*, análisis de los derechos laborales, inespecíficos. Lima, Perú. Soluciones laborales N| 116.
- Toledo, O. (2017). “*La dignidad del trabajador*”. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Tomaya, J (2011). Igualdad religiosa laboral, empleadores de tendencia y objeción de conciencia. Soluciones Laborales N° 37. Gaceta Jurídica. Lima
- Toyama, J. (2020). Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima, Perú. Gaceta Jurídica

ANEXOS

ANEXOS 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Problema General	Preguntas Específicas	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub Categorías	Información De:	
						Sujetos	Fuente Documental
Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Porque no se regula el Derecho de Resistencia en el Perú? - ¿Por el empleador ejerce de forma abusiva su poder de dirección - ¿Cuáles son los lineamientos idóneos para regular el Derecho de Resistencia? 	Analizar las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador. - Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador. - Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación peruana 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho de resistencia - Deber de obediencia del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> - Poder de dirección. - Vulneración de derechos fundamentales de - Principio de razonabilidad - Ordenes legítimas - Relación Laboral - Seguridad Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Abogados - Docentes 	<ul style="list-style-type: none"> Tesis Artículos Normativas

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 28 de setiembre 2022

Dra. Rodríguez Lara Yessenia Marisela

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador**, Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad, Analizar las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Erick Renato Gómez Díaz



María Isabel Vera Castro

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Rodríguez Lara Yessenia Marisela
Grado Académico	Magíster
Mención	Gestión Pública
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta			X	
2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador estaría habilitado para ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?			X	
3. Según su opinión ¿Qué consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador, cuando este considere que vulnera sus derechos fundamentales? Explique su respuesta			X	
4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.			X	
5. Según su experiencia ¿Ha presenciado casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta			X	
6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta			X	
7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta			X	
8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta			X	
9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TÍTULO:

IMPLICANCIAS DEL EJERCICIO REGULAR DEL DERECHO DE RESISTENCIA FRENTE AL DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Derecho de Resistencia	Situaciones en las cuales el trabajador ejerza su derecho de resistencia frente a órdenes arbitrarias por parte de su empleador	Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia	1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Situaciones en el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador	2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador estaría habilitado para ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?	
		Consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador.	3. Según su opinión ¿Qué consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador, cuando este considere que vulnera sus derechos fundamentales? Explique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Deber de obediencia	Principales factores para que el empleador abuse de su poder de dirección	Factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador.	4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.	Guía de entrevista

		Casos en los cuales el empleador ejercido el abuso excesivo del poder de dirección que posee frente al empleador	5. Según su experiencia ¿Ha presenciado casos en los que el empleador ha ejercido de forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta.	
		El poder de dirección se usa de forma desmedida, ante la necesidad de trabajar que tiene el trabajador.	6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Lineamientos	Fijar los lineamientos para la regulación del derecho de resistencia en nuestro Ordenamiento Jurídico	Alternativas de solución	7. Según su opinión Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador. Explique su respuesta	Guía de entrevista
		Alternativas de solución	8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.	
			9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta	
		Alternativas de solución		

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: **Género:**

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: **Hora:**

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta

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

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

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

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

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

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

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

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

.....

.....

.....

.....

.....

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: XXX
DNI: XXXXXXXX

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 28 de setiembre 2022

Dr. Juan Alberto Castañeda Méndez

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador**, Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad, Analizar las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Erick Renato Gómez Díaz



María Isabel Vera Castro

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	CASTAÑEDA MÉNDEZ JUAN ALBERTO
Grado Académico	MAGISTER
Mención	DERECHO PROCESAL
Firma	 Abog. Juan A. Castañeda Méndez CALL. 9480 ASESOR LEGAL Y ACADÉMICO

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta			X	
2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?			X	
3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta			X	
4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.			X	
5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta			X	
6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta			X	
7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta			X	
8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta			X	
9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TITULO:

IMPLICANCIAS DEL EJERCICIO REGULAR DEL DERECHO DE RESISTENCIA FRENTE AL DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Derecho de Resistencia	Situaciones en las cuales el trabajador ejerza su derecho de resistencia frente a ordenes arbitrarias por parte de su empleador	Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia	1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Situaciones en el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador	2. Según su experiencia ¿En qué supuestos Considera usted que el trabajador estaría habilitado para ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador.	
		Consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador.	3. Según su opinión ¿Qué consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador, cuando este considere que vulnera sus derechos fundamentales? Explique su respuesta	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Deber de obediencia	Principales factores para que el empleador	Factores que permiten que el empleador abuse	4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que	Guía de entrevista

	abuse de su poder de dirección	del deber de obediencia del trabajador.	permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.	
		Casos en los cuales el empleador ejercido el abuso excesivo del poder de dirección que posee frente al empleador	5. Según su experiencia ¿Ha presenciado casos en los que el empleador ha ejercido de forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta	
		El poder de dirección se usa de forma desmedida, ante la necesidad de trabajar que tiene el trabajador.	6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Lineamientos	Fijar los lineamientos para la regulación del derecho de resistencia en nuestro Ordenamiento Jurídico	Alternativas de solución	7. Según su opinión Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador. Explique su respuesta	Guía de entrevista
		Alternativas de solución	8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.	

		Alternativas de solución	9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajado? Explique su respuesta	

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

III. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: **Género:**

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: **Hora:**

Lugar:

IV. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta

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

.....
.....

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

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

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

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

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

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

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

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

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

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

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

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

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: XXXX
DNI: XXX

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 30 de setiembre 2022

Dra. Giuliana Katherine Tirado García

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador**, Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad, Analizar las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Erick Renato Gómez Díaz



María Isabel Vera Castro

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	TIRADO GARCIA GIULIANA KATHERINE
Grado Académico	MAGISTER
Mención	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta			X	
2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador estaría habilitado para ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?			X	
3. Según su opinión ¿Qué consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador, cuando este considere que vulnera sus derechos fundamentales? Explique su respuesta			X	
4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.			X	
5. Según su experiencia ¿Ha presenciado casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta			X	
6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta			X	
7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta			X	
8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta			X	
9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TITULO:

IMPLICANCIAS DEL EJERCICIO REGULAR DEL DERECHO DE RESISTENCIA FRENTE AL DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Derecho de Resistencia	Situaciones en las cuales el trabajador ejerza su derecho de resistencia frente a ordenes arbitrarias por parte de su empleador	Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia	1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Situaciones en el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador	2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador estaría habilitado para ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?	
		Consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador.	3. Según su opinión ¿Qué consecuencias generaría que el trabajador se resista ante una orden de su empleador, cuando este considere que vulnera sus derechos fundamentales? Explique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Deber de obediencia	Principales factores para que el empleador abuse de su poder de dirección	Factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador.	4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.	Guía de entrevista

		Casos en los cuales el empleador ejercido el abuso excesivo del poder de dirección que posee frente al empleador	5. Según su experiencia ¿Ha presenciado casos en los que el empleador ha ejercido de forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta.	
		El poder de dirección se usa de forma desmedida, ante la necesidad de trabajar que tiene el trabajador.	6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral Peruana.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Lineamientos	Fijar los lineamientos para la regulación del derecho de resistencia en nuestro Ordenamiento Jurídico	Alternativas de solución	7. Según su opinión Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador. Explique su respuesta	Guía de entrevista
		Alternativas de solución	8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.	
			9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta	
		Alternativas de solución		

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

V. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: **Género:**

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: **Hora:**

Lugar:

VI. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta

.....

.....

.....

.....

.....

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

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

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

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

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

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

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral Peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador seria reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

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

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

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

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI:

CARTA DE INVITACIÓN N° 01-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Carlos Enrique Pérez Gutiérrez

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta. Como concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

I.- Datos generales:

Entrevistado: Carlos Enrique Pérez Gutiérrez

Edad: 26 años

Género: Masculino

Cargo: Abogado

Institución: Independiente

Entrevistadores: Vera Castro María – Gómez Díaz Erick

Fecha: 31- 09 - 2022

Hora: 4:00 PM

Lugar: Trujillo

II.- Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta

Se entiende como un efecto de desobediencia por parte del trabajador donde puede oponerse a situaciones que vulneren sus derechos ante las órdenes emitidas con su empleador.

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

- Cuando una orden afecte o vulnere su vida o dignidad
- Cuando sienta la presión o hostilidad por parte de su jefe
- Ordenes se tendrían repercusión penal

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

Esto generaría un desequilibrio en la relación laboral de las partes debido a que la obediencia es parte de la subordinación de la relación laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

- La necesidad de trabajar para llevar un sustento económico a la familia
- Por otro lado, el desconocimiento y la desinformación de muchos trabajadores de sus derechos que se encuentran expresados en la Carta Magna

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

Por el momento desconozco de algún caso en particular

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

No, toma mucha relevancia el desconocimiento del trabajador a poder defenderse ante estas órdenes emitidas por la parte jerárquica, debido al básico conocimiento que tiene sobre sus Derechos Fundamentales

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

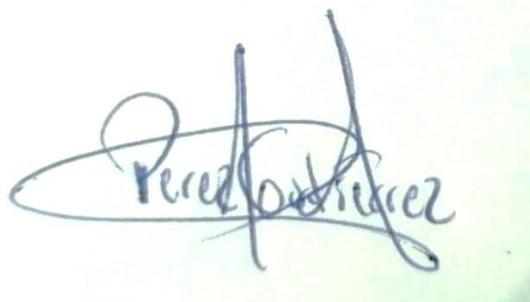
Claro considero que esta medida sería viable para que el trabajador pueda defenderse y alegar ante su empleador sin miedo a ser despedido cuando sienta que las ordenes es discriminatorias

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

El derecho a la dignidad que ninguna orden vulnere su dignidad del trabajador
Principio de razonabilidad que toda orden emitida sea de acuerdo a la relación pactada entre las partes

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulnere la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

Claro que sí, mediante el test de razonabilidad se determinara que orden es viable de cumplir y que orden es arbitraria por parte del empleador



Carlos Enrique Pérez Gutiérrez

CARTA DE INVITACIÓN N° 02-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Oscar Mostajo

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

I.- Datos generales:

Entrevistado: Oscar Mostajo

Edad: 62 años **Género:** Masculino

Cargo: Abogado Laboralista

Institución: C.E.O

Entrevistadores: Vera Castro María – Gómez Díaz Erick

Fecha: 31- 09 - 2022

Hora: 4:00 PM

Lugar: Trujillo

II.- Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta.

Dentro del Marco laboral peruano en concordancia con el Derecho comparado si bien es cierto dentro de una relación laboral existe la subordinación. Ello. No quiere decir que el subordinado esté obligado a realizar o a acatar todo tipo de órdenes. El límite precisamente lo da el derecho de Resistencia

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

En casos que mellen la honorabilidad del empleado. En caso de un trabajo inferior al cargo desempeñado

En caso de querer obligar con insultos o amenazas. Entre otros aspectos que vayan en contra de la Dignidad (art1 y 2Constitución)

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

Dentro de la relación laboral existen límites... Solo. En él. Caso de instituciones castrenses esa obediencia va más allá del deber. Pero. En entidades privadas ello tiene límites pre establecidos.... Obediencia dentro de sus funciones es lo cotidiano. Pero resistencia en el caso de un abuso implica el. Derecho de resistencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

- Factor de Género
- Factor de mayor cargo
- Factor de conducta racial.
- Factorde sumisión extrema del. Empleado o empleada

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

- Cambiar de puesto a uno inferior.
- Acoso sexual en el Trabajo.
- Hacer una auditoria sin previo informe solicitadoa empleado en cargo de confianza.
- Intentar hacer trabajar al empleado más allá del tiempo de labor sin reconocimiento de horas extras. Entre otros casos.

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

Por supuesto que sí la. Mayoría de personas que trabajan son humilladas, pero por la necesidad que ellas tienen a veces se cohiben de presentar reclamo a la autoridad competente. Pará no ser pasibles de un despido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

Por supuesto que sí. Por el hecho de que ya se vuelve casi una costumbre esa clase de hostigamiento laboral.

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Pienso que, así como. El Tribunal Constitucional y los Plenos jurisdiccionales en la Corte Suprema de justicia sientan precedentes vinculantes, ello sería una gran base, así como lo han sido figuras como él. Despido encausado o fraudulento. Como no existe un Código laboral sería necesario por lo pronto ello.

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

Si. Porque dentro del marco debido se tienen que poner ciertos límites a la relación laboral y al trabajo para el cual ha sido contratado de trabajador

Oscar Mostajo



EVIDENCIA



CARTA DE INVITACIÓN N° 03-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Nino Emilio Arteaga Cacho

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; Respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa Titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia Frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título Profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

física, este puede oponerse a esta exigencia, incluso recurriendo a la autoridad pública.

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

Los supuestos en los que el trabajador podría ejercer el derecho a la resistencia serían primero en el ámbito de las labores para las cuales fue contratado y le asignan otro tipo de labores por las cuales contrato, el cambio de los horarios de forma abrupta y sin consulta previa o cuando el empleador decide trasladar de una sede hacia otra que está mucho más alejada (no pactado en el contrato laboral) y eso le causa un perjuicio económico al trabajador, también puede ejercer el derecho a la resistencia cuando el empleador quiera obligar al trabajador a que emita documentos falsos o fuera de la realidad; por otro lado también puede ejercer este derecho cuando se esté vulnerando derechos fundamentales del trabajador.

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta
En la práctica la consecuencia principal al ejercer este derecho es el hostigamiento laboral y posterior renuncia del trabajador y en el peor de los casos el despido arbitrario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

Básicamente es el poder que tiene el empleador frente al trabajador el hecho de que uno está subordinado frente al otro y muchas veces la necesidad que existe de poder continuar laborando para obtener un ingreso económico lo que ocasiona por lo general que el trabajador se someta a las exigencias del empleador.

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

Si, por experiencia no en el trabajo actual sino en una empresa privada, muchas veces exigen trabajar horas extras sin pago o realizar actividades que están fuera de acuerdo contractual; y es lamentable saber que incluso cuando se hicieron las

denuncias pertinentes ante el ministerio del trabajo en su momento estas empresas tienen contactos los mismos que les informan de las denuncias.

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

Si, como lo indique antes muchas veces el trabajador por la necesidad de tener un ingreso económico fundamental para la subsistencia de él y su familia debe o se ve obligado a soportar el abuso de poder que el empleador ejerce sobre él.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral Peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador seria reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

Me parece que si es necesario poder regular este derecho, para que de una u otra manera se pueda colocar al empleador y trabajador en el mismo nivel de poder, no en el sentido de toma de decisiones, sino más en el sentido de estar protegidos (trabajador) ante las exigencias inusuales de los empleadores viéndose estos en un nivel superior de poder. Se debería de tener en cuenta los valores, la moral y las buenas prácticas laborales tanto del empleador como del trabajador.

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Tener en cuenta el aspecto de la subordinación que se tiene entre trabajador y empleador.

Se debe tener claro que el derecho a la resistencia hoy por hoy es un derecho fundamental y como tal debería de sancionarse su vulneración.

El derecho a la resistencia debe de ser considerado como un derecho de defensa del trabajador frente a condiciones laborales inadecuadas u órdenes que están fuera del ámbito contractual las mismas que vulneran derechos fundamentales.

Se debería de considerar un cuadro comparativo o un cuadro que asigne una relación entre las órdenes del empleador y los derechos que pueda vulnerar en cuanto al Trabajador.

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

Podría aplicarse el test, ahora la pregunta es quien aplica el test, quien tiene el poder para manipular los resultados, existe una institución pública idónea para que lo aplique lamentablemente siempre aparece el fantasma de la desigualdad de poder y del estado de subordinación en la que se encuentra el trabajador; por ejemplo el SUNAFIL supervisa y vigila a las empresas privadas básicamente y que institución vigila y supervisa a las instituciones públicas, quien está pendiente de los trabajadores tengan todos sus EPPS por ejemplo en una entidad pública, por experiencia he visto y veo casi a diario que existen empleados públicos que no tienen las mínimas garantías para realizar sus labores exponiendo incluso su integridad física.



Arteaga Cachon Nino Emilio
DNI: 40804542

CARTA DE INVITACIÓN N° 04-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Creysli Ordoñez Fabián

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

Datos Generales:

Entrevistado: Creysli Ordoñez Fabián

Edad: 30. **Género:** Masculino

Cargo: Asistente en función fiscal en el Ministerio Público y abogado independiente en materia laboral

Institución: Fiscalía provincial Penal Corporativa de Lima Este

Entrevistadores: María Vera Castro – Erick Gómez Díaz

Fecha: 30/09/2022 hora: 12:00 am

Lugar: Santa Anita - Lima – Lima

VII. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta
Facultad de la cual gozan todos los trabajadores indistintamente de su régimen laboral, para ejercer esta facultad de desobedecer (desobediencia legítima) ordenes legalmente impartidas por sus superiores en grado o por sus empleadores, siempre que estas órdenes vulneren los derechos fundamentales

que por ley asiste a todo trabajador, o sean ordenes con carácter arbitrario y sin una debida motivación

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

Cuando las ordenes son evidentemente arbitrarias, estando fuera de todo marco jurídico, sin respetar las *reglas de la lógica, la sana crítica, ni las máximas de la experiencia*, aunado a ello toda orden debe dictarse con respeto a la dignidad del trabajador, y a los propios derechos que por ley consagra nuestra constitución, estipulada también en normativa internacional de la OIT (CINCO PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO): Libertad de asociación y negociación colectiva, Libertad de asociación y Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva, Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil, Discriminación en el trabajo, Seguridad y Salud en el trabajo. En consecuencia, el cargo superior o empleador está facultado para dictar órdenes a uno individualmente o a todos sus empleados, revisar que estos hacen bien su trabajo y, en líneas generales, para organizar la empresa según su forma de entender. Pero existen los límites antes mencionados.

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

La consecuencia inmediata sería el despido arbitrario, incausado, fraudulento, ya que al desobedecer las órdenes del empleador o del superior jerárquico, el trabajador queda expuesto a las consecuencias que puede tomar el empleador ya que si se toma en cuenta el principio de subordinación, el trabajador debería obedecer órdenes, y tal omisión devendría en un despido o una sanción, la misma que debe ser evaluada en base a los principios laborales inherentes a todo trabajador, para poder salvaguardar sus derechos y evitar posibles despidos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

El principal factor sería el desconocimiento del trabajador frente a sus derechos laborales, que le corresponden por ley, y que son inherentes en toda relación laboral; aunado a ello el segundo factor sería que los empleadores exceden sus facultades de dirección, lo cual conlleva a que cometan abusos de poder frente a los trabajadores, también el querer lograr conseguir metas y objetivos, sin interesarse por el trabajador

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

En el sector minero peruano, muchas veces no se respetan los horarios de trabajo, incluso pasan laborando las 08 horas, que todo cuerpo humano aguanta de manera atenta, dando como resultado accidentes laborales, que son muchas veces por las órdenes impartidas por empresas mineras con el único objetivo de lograr sus metas, por lo que abusan de poder de dirección frente al trabajador minero haciéndolo trabajar hasta 15 o 20 horas continuas.

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

En realidad, obedece al desconocimiento del trabajador, de sus derechos laborales, y a la protección jurídica que tiene todo trabajador y que muchas veces no ejerce debido al miedo, o por presuntas represarías, permitiendo así, que el empleador exceda sus funciones llegando a veces al abuso de su facultad de dirección, por otro lado, también a la sobrepoblación laboral que genera que el trabajador acepte laborar en condiciones precarias o inhumanas

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral Peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

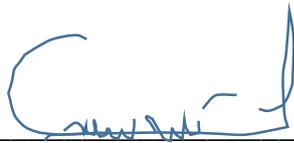
Si, considero que debería tener protección jurídica en nuestro ordenamiento, por tanto, debería estar plasmado como una garantía al ejercicio abusivo del poder de dirección.

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Respecto a los lineamientos deberían encontrarse en todo contrato de trabajo, debidamente estipulado, así mismo deberían encontrarse en todo acuerdo colectivo, dentro de los acuerdos entre los sindicatos y los trabajadores, así mismo debe ser una garantía constitucional frente al abuso de todo empleador que ejerce de manera irregular el poder de dirección, que muchas veces conlleva a despidos o sanciones injustificadas

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

Si, considero que se debe aplicar el test de proporcionalidad (idoneidad, necesidad, y proporcionalidad) para verificar si las ordenes son válidas y pueden desplegar efectos jurídicos, así también hay que verificar la legitimidad de la orden impartida.



Firma del entrevistado:
CREYSLI ORDOÑEZ FABIAN
DNI: 46733598

CARTA DE INVITACIÓN N° 05-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Willy Raymond Zambrano Yramategui

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

XI. Datos generales:

Entrevistado: Willy Raymond Zambrano Yramategui

Edad: 38 años

Género: Masculino

Cargo: Abogado Empresarial Particular

Institución: Estudio Jurídico Zambrano

Entrevistadores: Erick Renato Gómez Díaz – María Isabel Vera Castro

Fecha: 03-10-2022

Hora: 6:20 PM

Lugar:.....

XII. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en qué situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta.

Desde una perspectiva del Derecho Laboral se entiende como un carácter en los que el trabajador desobedece ordenes que considere que vulnere los Derechos como persona y trabajador recogidos en la Constitución Política del Perú

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

- Cuando vulneren sus Derechos Fundamentales
- En actos de Hostilidad
- Variación de trabajo sin previo aviso

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

Que el trabajador desobedezca de manera justa las ordenes que consideren que le afecten como ser humano

La otra consecuencia inclusive se podría decir más importante sería el despido injustificado al trabajador debido que se considera siempre como la parte que debe ser subordinada

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

Se podría mencionar diversos factores, pero considero que los principales serian:

La necesidad económica por parte del trabajador y el otro es el desconocimiento que este tiene de sus derechos laborales

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

Si. En mi experiencia como Abogado he visto que el empleador abusa del trabajador, impartiendoles horas extras, trabajados para cuales no han sido contratados ni capacitados, en estos casos el trabajador obedece de forma silenciosa por el miedo de perder su trabajo.

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

Si de todas maneras, se hace un abuso excesivo del poder de dirección porque el trabajador tiene la necesidad económica

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

Si considero que el Derecho de Resistencia debe estar regulado en la legislación laboral de manera expresa y clara para esto le dé una protección jurídica al trabajador

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Considero que el Derecho de Resistencia de estar regulado en la Constitución tal como también está regulado el Poder de Dirección que le otorga a los empleadores

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

Si, sería un gran logro para la legislación laboral y el ordenamiento jurídico peruano porque mediante este test se comprobará que tan lícitas o ilícitas pueden ser las órdenes impartidas por los superiores



Zambrano Yramategui Willy Raymond

EVIDENCIA



CARTA DE INVITACIÓN N° 06-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Kristel Castro Quiñonez

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

I. Datos generales:

Entrevistado: Kristel Castro Quiñones

Edad: 33 años **Género:** Femenino

Cargo: Abogada Laboralista

Institución: Estudio Jurídico Castro & JBL Abogados

Entrevistadores: Erick Gómez Díaz – Maria Vera Castro

Fecha: 29 de setiembre de 2022 **Hora:** 5.20 pm

Lugar: Trujillo

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta

Es la facultad que tiene el trabajador para negarse o enfrentar disposiciones que su empleador le imponga, considerando que éstas se encuentran fuera de los límites del poder de dirección que ejerce el empleador

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

En el supuesto que, las disposiciones impuestas por su empleador, vulneren alguno de sus derechos constitucionalmente reconocidos, causándole una afectación.

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

El Ejercicio regular del derecho de resistencia, conllevaría a una aparente desobediencia por parte del trabajador, sin embargo, legalmente esta desobediencia estaría justificada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

Considero que la subordinación es el factor principal, por el cual el empleador hace aplicación de un ejercicio abusivo de su poder de dirección.

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

Si, en muchas ocasiones, tales como imponerles la ejecución de horas extras, o labores en sus descansos o feriados, los cuales por norma deberían ser convenidos. Así también, casos en los que ha realizado rotación de trabajadores con la finalidad de hostilizarlos, reduciendo sus remuneraciones o categorías.

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

Considero que obedece a la necesidad de producción del empleador, y también a la necesidad económica del trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral Peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

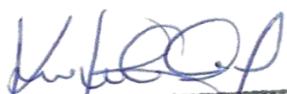
Si, podría ser una opción, sin embargo, el derecho de resistencia se encuentra implícitamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico, pues el ejercicio abusivo del poder de dirección del empleador conlleva a la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, de todas maneras.

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Como ya indique considero que el derecho de resistencia se encuentra implícitamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico. No obstante ello, si se busca regularlo, considero que podría incorporarse en el artículo 2 de la constitución. O como una excepción en el artículo que regula el poder de dirección del empleador.

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

Si, sería una opción, sin embargo los test de razonabilidad en nuestro país son mal usados, muchas veces, esa razonabilidad resulta inexistente y meramente subjetiva, por ende considero más apropiado una norma explícita, la más detallada posible que establezca requisitos indispensables para su configuración.


Kristel J. Castro Quiriones
ABOGADA
REG CALL 8538

EVIDENCIA



CARTA DE INVITACIÓN N° 07-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Marco Antonio Aguirre Morillos

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

I. Datos generales:

Entrevistado: Marco Antonio Aguirre Morillos

Edad: 40 años **Género:** Masculino

Cargo: Procurador Público Municipal

Institución: Municipalidad de Casa Grande

Entrevistadores: Erick Gómez Díaz – María Vera Castro

Fecha: 31-09- 2022 **Hora:** 2.00 PM

Lugar: Casa Grande

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia?
Explique su respuesta

Es en el sentido estricto una garantía donde las personas pueden realizar acciones o medidas no violentas si no por el contrario emisivas y de esta

manera afrontar disposiciones que se encuentran fuera de los límites impuestos ya sea por una norma legal o social.

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

- Traslado del trabajador con el propósito de ocasionarle perjuicio
- Ordenes que ponen en riesgo la vida y la salud del trabajador
- Ordenes que afecten los derechos irrenunciables del trabajador
- Ordenes Delictivas
- Ordenes Discriminatorias

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

Generaría conflicto entre la obediencia y el poder de dirección, que la obediencia tiene su correlación con la subordinación propia de la relación laboral pero que si esta colisiona con un derecho natural o constitucional se vulnera los derechos del trabajador

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

El desconocimiento por parte del trabajador de sus derechos contemplados en la constitución y en las normas laborales

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

Si, respecto al tema de seguridad y salud en el trabajo en las agroindustrias así como de trabajadores de construcción civil, los cuales los empleadores no cumplen especifico en las normas del cuidado y protección del trabajador

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

No solo por esas circunstancias sino también por el bajo desconocimiento del trabajador de sus derechos laborales y así mismo la falta de control de las entidades encargadas de velar por los trabajadores

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral Peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

Claro que estoy de acuerdo con ello porque al regular el derecho de resistencia daría un equilibrio en la relación laboral entre empleador y trabajador y asu vez debe existir más regularidad de fiscalización de las entidades correspondientes

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Derecho a la dignidad, libertad de creencia, principio de razonabilidad y proporcionalidad y legalidad, pues de acuerdo a la legislación de trabajo el derecho de resistencia se debe regular para equilibrio en la relación laboral

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

De todas maneras pues la razonabilidad es necesaria porque es un criterio internamente a la justicia y esta misma se encuentra en la esencia del estudio constitucional del derecho

CARTA DE INVITACIÓN N° 08-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Rafaél Flores Chotón

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

I.- Datos generales:

Entrevistado: Rafaél Flores Chotón

Edad: 38 años **Género:** Masculino

Cargo: Abogado litigante

Institución: Estudio Particular Privado

Entrevistadores: Erick Gómez Díaz – María Vera Castro

Fecha: 31-09- 2022 **Hora:** 2.00 PM

Lugar: Casa Grande

II.- Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta
Desde mi perspectiva profesional el Derecho de resistencia se sustenta en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, cuando establece: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni

desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”, y consiste en la prerrogativa o facultad del trabajador de oponerse a una orden, disposición o reglamento impartido por el empleador, que disponga un accionar u omitir accionar, en perjuicio de sus derechos reconocidos por el sistema jurídico y su dignidad o, en contra de los derechos y dignidad de terceros; es la ilegalidad o ilegitimidad de la orden, disposición o reglamento, que es el sustento esencial o la justificación de la existencia del derecho a la resistencia, legitimándolo

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

Ante la existencia de una orden, disposición o reglamento que es ilegal o ilegítimo que atenta contra los derechos o la dignidad del trabajador, los trabajadores y/o terceros; eso quiere decir, que, desde mi perspectiva, no necesariamente debe existir una orden expresa, la impugnación de un reglamento arbitrario por ejemplo, es una muestra del ejercicio de resistencia, el que se puede ejercer de manera individual o gremial (sindical), siendo esta última, desde mi perspectiva la manifestación más evidente, eficiente, formal y perfecta del ejercicio del derecho de resistencia, lamentablemente, no existe una cultura sindical en nuestro país, es una institución aún muy débil.

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

Si se ejerce dicho derecho de manera adecuada, sería formidable para el contrapeso del poder que tiene el empleador, pero no con el objetivo de someter al empleador, pues, ello podría retrotraer la inversión o paralizar la producción, el objetivo debe ser el ganar/ganar, en primer lugar rescatar la dignidad del trabajo para los trabajadores, pero con el compromiso de mejorar la productividad y mantener el respeto al empleador ya no por su poder económico sino por su calidad humana, suena a utopía dentro del capitalismo (libertad de mercado), pero ese es el camino.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

En primer lugar, la actitud arbitraria del empleador se alimenta de la necesidad de los trabajadores, dicha actitud del empleador también se debe a su propia ignorancia, pues, cuando un trabajador busca asesoría, el empleador termina muy perjudicado; en segundo lugar, la ignorancia del trabajador respecto de sus derechos y el miedo a quedarse sin trabajo sin recursos para contratar asesoría, pues, aparte de que las remuneraciones en su mayoría son irrisorias no se les reconoce sus beneficios sociales, es decir, solo les alcanza para sobrevivir y se desconoce que pueden asistir al estado para que les brinde asesoría gratuita (falta difusión), en tercer lugar (lo que quizá deba estar en primer lugar) es la ambigüedad de las normas, las zonas grises del derecho laboral, la burocracia en la autoridad administrativa de trabajo, la gran cantidad de sentencias contradictorias, lo que permite que los procesos se resuelvan con criterios en su mayoría subjetivos, a lo que se debe agregar, en gran parte la preparación o especialización en derecho laboral del trabajador jurisdiccional y del mismo abogado litigante; el principio de previsibilidad es bastante limitado, a mi criterio, lo que refuerza el miedo del trabajador y de los sindicatos.

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta

En un caso por ejemplo, en el Manual de Organización y Funciones de una Empresa, establecía una cláusula abierta que decía “Todas las demás funciones que le encargue su superior en grado y que sean compatibles con la naturaleza de su puesto de trabajo.”; sobre esta cláusula se le encarga a un trabajador (control de patrimonio) una función que pertenecía a un trabajador de otra área (ejecución de obras), el trabajador se opuso a ello, el empleador lo suspendió un mes por desobediencia; en el Poder Judicial se resolvió que esa cláusula permitía que en ejercicio del ius variandi el empleador podía emitir dicha orden y el trabajador debió cumplir, sin embargo, no se consideró la naturaleza de las funciones y que dicha función estaba reservada expresamente para otro trabajador, aparte de la irrazonabilidad de la orden por la burocracia que involucraba en perjuicio de la misma empresa; estamos seguros que dicha sentencia será revocada.

6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

No solo a eso, considérese mis respuestas anteriores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral Peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador sería reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

Como ya mencioné tiene base Constitucional y legal también, como todo, podría perfeccionarse, pero debe saberse que todo el sistema normativo sindical, las normas de seguridad y salud en el trabajo, las normas y sanciones de la inspección laboral, entre otras más, son la materialización del derecho de resistencia, considero que su difusión y su educación en las mismas al trabajador y al mismo empleador sería el mejor camino, así como, a todos los involucrados en la administración de justicia y la autoridad administrativa de trabajo.

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Lineamiento fundamental es educación, aplicación, fiscalización y reajuste en la marcha, de forma estructurada y no improvisada, herramientas normativas pienso que existen, quizás estructurarlas en un Código de trabajo que las haga más claras, aunque es una tarea verdaderamente retadora, sino veamos la Ley del Servicio Civil que intenta unificar las normas del sector público.

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

El test de razonabilidad ya es una obligación que pesa sobre los empleadores, pues, está establecido implícitamente en la ley y expresamente en la jurisprudencia vigente, no comprendo muy bien a qué se refiere la propuesta de vuestra parte, para el empleador sus órdenes dadas, aunque sean ilegales, ante los beneficios que busca o las arbitrariedades que quiere cometer dolosamente o culposamente, siempre van a ser razonables; hacer que el test lo haga, por ejemplo, la autoridad administrativa de trabajo (una especie de control paralelo), podría ser factible, pero cuidando de caer en burocracia, pues, la productividad empresarial se basa en el dinamismo del ius variandi, espero su propuesta considere ello y seguro habrá mucho más que considerar, éxitos en su investigación.



Rafael Flores Chotón

CARTA DE INVITACIÓN N° 08-2022-UCV-CPP

Trujillo, 31 de setiembre de 2022

Dr. Mirella Mendoza Martinez

Asunto: Respuesta a las preguntas en calidad de especialista

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Erick Gómez Díaz y María Vera Castro**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **“Conocer cual son las implicancias que genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador”**.

Para este propósito, se deben realizar entrevistas, cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, por lo que, **lo invitamos a colaborar con la referida investigación, respondiendo en calidad de especialista dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación, en calidad de especialista para responder las preguntas del instrumento adjunto a la presente carta.

Como conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Implicancias del ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador

I.- Datos generales:

Entrevistado: Mirella Mendoza Martínez

Edad: 25 años **Género:** Femenino

Cargo: Abogado litigante

Institución: Estudio Particular Privado

Entrevistadores: Erick Gómez Díaz – María Vera Castro

Fecha: 31-09- 2022 **Hora:** 2.00 PM

Lugar: Casa Grande

II.- Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar en que situaciones el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente al empleador.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Señale que entiende por derecho de resistencia? Explique su respuesta

Podría ser definido como “aquel derecho que posee un empleado que trata la decisión del empleador fuera de los límites permitidos por los órganos de gobierno Para que el empleador no sustente en una desobediencia y posteriormente evitar el despido.

2. Según su experiencia ¿En qué supuestos considera usted que el trabajador puede ejercer el derecho de resistencia frente a su empleador?

Es posible rechazar la ejecución de las órdenes dadas sin desobediencia, si el empleador usa sus poderes de manera ofensiva o amenaza la dignidad humana del empleado, o si la orden es claramente contraria a la ley o es una amenaza grave e inmediata para su persona si de lo contrario, si la orden se considera razonable, puede ejecutarse y, por lo tanto, la negligencia es punible.

3. Según su opinión ¿Qué consecuencias genera el ejercicio regular del derecho de resistencia frente al deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta

La suposición de legalidad de las órdenes dadas incluía declaraciones que respaldaban la demanda del empleado de ciertas órdenes; sin embargo, su desafío no se reanuda hasta después de su cuestionable ejecución. La adopción abierta del ius resistentiae se reservó la competencia para aquellas facultades que violen la ley penal, las facultades peligrosas que impliquen una amenaza grave para la salud o la integridad física del trabajador, abuso de derecho o daño irreparable o grave.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador

4. Según su experiencia ¿Cuáles considera que son los factores que permiten que el empleador abuse del deber de obediencia del trabajador? Explique su respuesta.

Sería preciso decir que las órdenes empresariales no pueden afectar los derechos del trabajador, pero en nuestra realidad observamos todo lo contrario muchas veces el trabajador permite el abuso por miedo a ser despedido y no tener un sustento económico.

5. Según su experiencia ¿Conoce casos en los que el empleador ha ejercido en forma abusiva su poder de dirección frente al trabajador? Explique su respuesta
Si, observe cuando un empleador ordeno a un compañero de trabajo que se quedara horas extras sin remuneración adicional.
6. Según su experiencia. ¿Considera usted que el ejercicio irregular y arbitrario del poder de dirección obedece a la necesidad de laborar del trabajador? Explique su respuesta

Cómo se ha dicho de forma precedente, la obediencia de una orden se encuentra sometida al ejercicio regular del poder de dirección.

Los empleadores saben de la necesidad económica que sufren los trabajadores por ello ejercer de forma arbitraria su poder de dirección

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para regular el derecho de resistencia en la legislación laboral peruana.

7. Según su opinión ¿Considera usted que una medida adecuada para erradicar el ejercicio abusivo del poder de dirección por parte del empleador seria reconocer y regular el derecho de resistencia como un mecanismo de protección que tiene el trabajador ante las ordenes arbitrarias de su empleador? Explique su respuesta

Si, sería conveniente regular este derecho así evitaríamos la vulneración

Los derechos fundamentales, la dignidad humana del empleado y quizás mejoren las relaciones laborales.

8. Según su opinión, ¿Cuáles serían los lineamientos adecuados para la regulación del derecho de resistencia en la legislación laboral peruana? Explique su respuesta.

Sería conveniente fijar bien los lineamientos en el contrato de trabajado para no afectar la relación laboral. Incorporar de forma específica este derecho

9. Según su opinión. ¿Considera usted que sería un lineamiento adecuado el relativo a la aplicación de un test de razonabilidad ante ordenes que vulneren la dignidad del trabajador? Explique su respuesta

Si, debido que la relación laboral es una relación de poder, en la cual, el trabajador obedece a las órdenes impuestas por su empleador, sabemos que precisamente ha sido contratado para obedecer, pero sería buena la aplicación de este test para ver si la orden dada no es arbitraria.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SALDARRIAGA MEDINA JOSE MIGUEL, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "IMPLICANCIAS DEL EJERCICIO REGULAR DEL DERECHO DE RESISTENCIA FRENTE AL DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR", cuyos autores son VERA CASTRO MARIA ISABEL, GOMEZ DIAZ ERICK RENATO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TRUJILLO, 22 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALDARRIAGA MEDINA JOSE MIGUEL, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO DNI: 41386769 ORCID: 0000-0002-6238-8507	Firmado electrónicamente por: JSALDARRIAGAM el 22-03-2023 16:14:31
SALDARRIAGA MEDINA JOSE MIGUEL, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO DNI: 41418250 ORCID: 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 22-03-2023 16:10:07

Código documento Trilce: TRI - 0538078