



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TÍTULO

**“LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS
CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI
COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016”**

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

AUTOR:

GAMBOA ROSPIGLIOSI LUIS MIGUEL

ASESOR:

Dr. Alba Callacna Rafael Arturo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2017



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

Yo Luis Miguel Gamboa Rospigliosi, identificado con DNI N° 43424937, egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

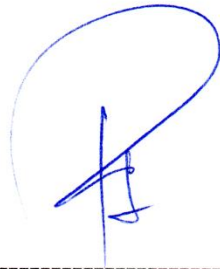
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

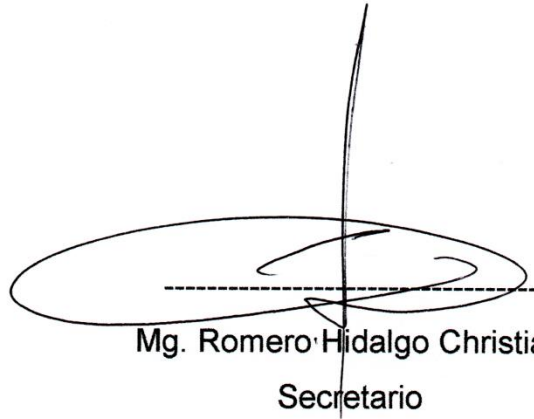
DNI: 43424937

FECHA: 15 de diciembre del 2017

PAGINA DEL JURADO



Dr. Alba Callacna Rafael Arturo
Presidente



Mg. Romero Hidalgo Christian
Secretario



Abg. Rucana Macedo Edgar
Vocal

DEDICATORIA

*A mis padres con mucho Amor,
José y Eliana por su Amor y Apoyo
único; a mi bella esposa Gelen por
su infinita Comprension, Amor y
Apoyo*

*Al Mg. Christian Romero
Hidalgo, quien me inculcó y
me guió, la pasión de esta
Ilustre Profesion.*

*Al pueblo peruano, al trabajador municipal, que se encuentran en constante
busqueda de Justicia en su entorno de trabajo, hagamos valer nuestros derechos,
el bien por el prójimo y la justicia y respeto por nuestros semejantes impartiendo
una cultura de trato humanitario y sin desamparar el sendero de la Justicia*

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre, nuestro Creador, a mis Padres, a mi esposa Gelen por todo su amor y comprensión dedicada; a mis Asesores por la experiencia de vivir y amar la carrera.

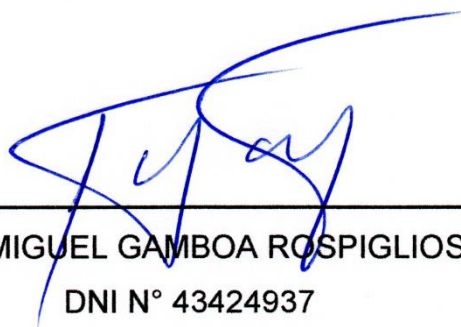
DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Miguel Gamboa Rospigliosi, con DNI N° 43424937, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Políticas, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente Tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisiones tanto de los documentos o información aportados, por lo cual me someto a lo dispuesto en las Normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbóte, 16 de Diciembre del 2017



LUIS MIGUEL GAMBOA ROSPIGLIOSI

DNI N° 43424937

PRESENTACIÓN

ILUSTRES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento a su sano juicio la tesis titulada:

“LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016”, el cual tuvo la orientación y asesoramiento de mi asesor, Dr. Samuel Joaquín Sánchez Melgarejo.

Tal es el Sentido, de mi presente informe que tiene la finalidad de poder dar una alternativa de solución a los puntos mas controvertidos que existe en relación a trabajadores en torno al resistirse o no ante las órdenes de los empleadores que son excesivamente abusivas y que carecen de fundamentos legales sobre el poder de dirección sobre los trabajadores; en ese sentido quiero fomentar el debate académico que es característico por nuestra comunidad jurídica.

Luis Miguel Gamboa Rospigliosi.

INDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 REALIDAD PROBLEMATICA	23
1.2 TRABAJOS PREVIOS	23
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.	26
1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA	28
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.-.....	29
1.6. HIPOTESIS.....	30
1.7. OBJETIVOS	30
II. METODO	31
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACION	31
2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACION.....	32
2.3. POBLACION Y MUESTRA.....	33
2.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS VALIDES Y CONFIABILIDAD	34
2.5. METODO DE ANALISIS DE DATOS	34
2.6. ASPECTOS ÉTICOS	35

III.	RESULTADOS	36
IV.	DISCUSION	85
V.	CONCLUSIONES	89
VI.	RECOMENDACIONES	91
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	93
VIII.	ANEXOS	96

RESUMEN

El presente trabajo de tesis denominado **“LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016”** el cual tiene como objetivo general determinar como contribuyen en los derechos de los trabajadores las Consecuencias del Ius Variandi y el Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016.

En tal sentido he desarrollado una Investigación No experimental y con un tipo de estudio, descriptivo aplicado; ya que buscaré presentar específicamente las propiedades ya sean sus características y los rasgos mas importantes de cualquier fenómeno que analice, usando como técnica la “Encuesta”, y así poder confrontarlas mi propia opinión con la de los propios autores, ya que tengo por objetivo examinar un problema que ha sido poco estudiado a la realidad que se vive actualmente ante los derechos de los trabajadores, habiéndome planteado como un problema en mi investigación, teniendo una población de 400 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que hayan sido sometidos ante el abuso desmedido del poder de dirección por parte del empleador, tomando como medida de control al Ius Resistendi, identificando en las leyes de materia laboral de nuestra legislación peruana rasgos del Ius Resistendi que no esta implementado en nuestra legislación, como muestra 40 Trabajadores por dichos derechos.

Concluyendo que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, no se hacen respetar los derechos fundamentales de los trabajadores lesionando los derechos del trabajador tanto en la moral, en su salud y en su propia seguridad pública, por tanto son causas por las que no se está logrando que Contribuyan a los Derechos de los Trabajadores las Consecuencias del Ius Variandi y el Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016.

Palabras claves: Derecho de Rehusarse, la protección a la vida, salud e integridad física en el trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación, Abuso desmedido del poder de dirección, Dignidad del Trabajador.

ABSTRACT

- This thesis entitled "THE RIGHTS OF THE WORKERS AND THE CONCURRENCES OF IUS VARIANDI AND IUS RESISTENDI AS A CONTROL MECHANISM IN THE NUEVO CHIMBOTE 2016 DISTRICT MUNICIPALITY", whose general objective is to determine how they contribute to the rights of workers the Ius Variandi Contingencies and the Ius Resistendi as a Control Mechanism in the District Municipality of Nuevo Chimbote 2016.
- In this sense, a non-experimental research and a type of study, applied descriptive, has been developed, as it seeks to present specifically the characteristics and characteristics of any phenomenon that it analyzes, using as a technique the "Survey" and so to contrast them my own opinion with the own authors, since I have the objective of examining a problem that has been little studied to the reality that is currently experienced before the rights of workers, having posed as a problem in my research, having a population of 400 workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, who have been subjected to the excessive abuse of power of direction by the employer, taking as a measure of control the Ius Resistendi, identifying in the labor laws of our legislation Peruvian characteristics of the Ius Resistendi that is not implemented in our legislation, as shown to 40 Workers for these rights.

Concluding that in the District Municipality of Nuevo Chimbote, the fundamental rights of workers are not respected, injuring workers' rights both in their morals, in their health and in their own security, and therefore they are causes for not being contributing to the Contribution to the Rights of Workers The Contingencies of the Ius Variandi and the Ius Resistendi as a Control Mechanism in the Municipality of Nuevo Chimbote 2016.

Key words: Right to refuse, protection of life, health and physical integrity at work, equal treatment and opportunities and non-discrimination, excessive abuse of power of direction, Dignity of the Worker

I.

INTRODUCCIÓN

Mencionando el rol que cumple las municipalidades ante los derechos fundamentales de sus servidores públicos la razón de ser e investigar la situación originaria de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, hoy en día el trabajador municipal muy aparte de ser servidor público y es en algunas municipalidades que si se respeten sus derechos por un tema de régimen laboral privado, existe una latente demanda por la violación a sus derechos fundamentales, que por motivos de poderes políticos, se obliga al trabajador que no es nombrado y que se encuentra bajo un contrato tentativamente lesivo a sus derechos fundamentales como es el contrato C.A.S, claro está que goza de derechos hasta un límite, exagerando poder presumir que es como si fueran el soporte de una empresa ante los problemas sindicales con el empleador, son los únicos que deben asumir la responsabilidad del funcionamiento de la empresa, existiendo el temor de perder su trabajo, este servidor que se encuentra bajo la modalidad de contrato C.A.S, se atenta contra su propia dignidad, hasta su propia salud y seguridad en el trabajo, muy aparte del sindicalismo que es la resistencia de los trabajadores nombrados, se respeta dicha acción por ser un derecho de todo trabajador de hacer respetar los acuerdos, pactos o convenios, pero que hay de aquellos trabajadores, que sin reparo no son pagados puntualmente, y que estos no son nombrados, y que no tienen un cargo de confianzas, y peor que la propia municipalidades se encuentre insolvente de asumir los pagos a sus trabajadores, ocasionando un grave daño a la moral del trabajador al psiquis del trabajador pero al trabajador C.A.S, son los más afectados en un tema de la violación de sus derechos fundamentales, que el eje central de mi investigación se enmarca no en dicho régimen en cuestión si no en el dignidad de todos los trabajadores municipales.

Si tomamos la premisa a favor del trabajador es reconocer que el contrato es reconocer que todo acuerdo será expreso o tácito, y que el trabajador prestará servicios por cuenta de otra bajo su propia dependencia a cambio de una retribución, podemos identificar una relación jurídica que es caracterizado por tres elementos que son: la prestación personal de servicios, la dependencia o subordinación del trabajador, el pago de una remuneración, en la cual destaca el

segundo elemento que es lo que hace diferencia de los contratos civiles ya sea de prestación de servicios y del contrato comercial de comisión mercantil.

El hacer mención a la subordinación, este es un elemento típico en el trabajo, ya que esta limita al trabajador, ya que por razón de las prestaciones que brinda a razón de su propio contrato y que esta proviene de la facultad del empleador que dirigirá sus actividades que vayan acorde al mayor rendimiento de la producción que sea beneficio para la empresa

El contrato es el eje que se da de la celebración entre el trabajador y empleador y permitiéndole al empleador el dirigir la labor de sus trabajadores con fines progresivos para la empresa, estas se manifiestan en el cumplimiento de las órdenes del empleador.

Existe como disyuntiva en este tiempo que es la presunción de legitimidad de las órdenes que son ejercidas por parte del empleador. Esta presunción hace suponer primero que el trabajador está en la obligación de cumplir la orden y luego de esto podrá cuestionarla y si en caso ésta se muestre adversa en contra de los derechos del trabajador, se aplicará el principio de “solve et repete” que importa, a decir del maestro (**GORELLI HERNÁNDEZ, 2016**), la obligación que tiene el trabajador no será solo de cumplir con las órdenes del empleador, si no que será a criterio del trabajador de que estas órdenes sean razonables, pero ante este principio el trabajador solo esta en la condición de cumplir como primer lugar y después reclamar a las órdenes que son impuestas por el empleador.

(Napoli, 1954) En las normas se requiere una compatibilización entre ambas partes ante cualquier contradicción. Aquí es donde la constitución como fuente se desprenderá otras normas, es así que una norma que no tiene un rango de ley será consecuencia que si lo tiene, mientras que una norma con rango de ley será consecuencia de la constitución.

Ahora bien, las potestades del empleador no es ajeno a esta dirección en el artículo 59 de nuestra Constitución cuando mencionamos que un derecho constitucional es la libertad de empresa ya que el empleador esta facultado para que reglamente, modifique hasta reemplace y extinga las condiciones de trabajo con el trabajador dentro de los límites que suelen adquirirse de las propias normas

Así, **(Montoya Melgar, 2009)** la subordinación, es consecuencia del reconocimiento del derecho constitucional de la libertad de empresa, y el poder de dirección es consecuencia de la existencia de la subordinación en la relación laboral, y la facultad de dirigir es una manifestación del citado poder de dirección, y por ende, del derecho constitucional del cual proviene.

La constitución reconoce que la libertad de empresa no se debe accionar de forma lesiva atentando contra la moral, salud y seguridad pública del trabajador. La protección correcta debe surgir de un principio que lo origine la Constitución que es la dignidad de la persona humana, la misma que está en la Constitución en el Artº 1 y en el Artº 3.

Es así que que la libertad de empresa se restringe cuando traspasa el límite que ejerce en contra de la moral y las buenas costumbres o pondrá riesgo a la salud y la seguridad de las Consecuentes.

(Poquet Catala, 2014) El derecho de resistencia, o *ius resistendi*, es un derecho al cual el trabajador contrae para poder afrontar disposiciones arbitrarias que son originadas por el abuso desmedido del empleador

Es aquí donde el deber de obediencia del trabajador será producto del propio ejercicio que será irregular del abuso desmedido del poder de dirección del empleador, y esto implicaría que el trabajador no acate órdenes del empleador que son ilícitas y que afectarían los derechos que son inviolables del trabajador.

En nuestro país el derecho de resistencia o *Ius Resistendi* es ejercido “indirectamente”: “ya que el trabajador incumplirá una orden y el empleador lo sancionará; entonces el trabajador podrá impugnar tal sanción en sede judicial y en esta instancia se ventila la legalidad de los hechos suscitados”

(Saco Barrios, 1993) Cuando se dispone de forma irrazonable el poder de dirección y que exista como justificación la resistencia del trabajador, podemos partir que en nuestra legislación no está permitido el abuso de derecho así lo determina nuestra Constitución en su artículo ciento tres, precisamente, el TC deja claro que en cuanto al abuso de derecho, que se ve mal aplicado en los derechos

que son fundamentales del trabajador, debe existir la facultad de libertad que será reconocida sobre las personas y ésta se basa en la seguridad jurídica de la Constitución.

El empleador cuando dicta deberes que debe cumplir el trabajador, no debería imponerlos de forma que sean lesivos y en consecuencia vaya en contra de la ley y de la buena fe, ante esto las únicas leyes que tienen facultadas al trabajador a cumplir, son las que estén relacionadas al ámbito laboral, el maestro **(Sanguinetti Raymond, 2008)** nos menciona que el empleador puede modificar las condiciones laborales del trabajador, pero que en sede judicial se deslindará si dichas acciones fueron tomadas de forma lesiva, la posible explicación del derecho de resistencia se manifiesta cuando se atenta la dignidad del trabajador, cuando el empleador obliga al trabajador a limpiar los servicios higiénicos al gerente general delante de todos los trabajadores con el único fin de avergonzarlo y así atentar contra sus derechos fundamentales.

Aquellas órdenes que ingresan a la vida del trabajador y que son privadas, esas órdenes son imposibles de cumplir y que ésta es una clara manifestación de arbitrariedad que es originada por el empleador y que es contraria a los derechos que son fundamentales del trabajador atentando gravemente y discriminatoriamente contra la buena fe del trabajador.

En el artículo 9 de la LPCL nos menciona que la razonabilidad como principio y un derecho podemos determinar que es una manifestación del derecho de resistencia que el trabajador podría usar como un mecanismo de control frente al uso desmedido del poder de dirección que es originado por el empleador, exigiendo al empleador que las medidas que tomen en contra de los derechos del trabajador éstas sean determinadas en forma razonable y no sean contraria y ésta sería una justificación lógica, nuestra Constitución es clara ya que incorpora la prohibición de todo poder que sea ejercicio en forma arbitraria y esto significaría:

- Que toda acción arbitraria es contraria a la justicia
- La arbitrariedad es carente y el fin claro es abolir con el principio de

razonabilidad las carentes fundamentaciones del poder de dirección por parte del empleador.

El Tribunal Constitucional que es el máximo interprete de nuestra constitución a brindado parámetro para poder establecer que puntos si son razonables o no por parte del empleador.

- El principio de idoneidad: Es un límite que implica al empleador a proteger de forma eficaz los bienes jurídicos del trabajador en consecuencia se busca en concreto conseguir una adecuada elección de normas que sean justas para el trabajador para diferentes hechos que se susciten.
- Indispensabilidad: Se busca satisfacer Interéses de las partes tanto del empleador como del trabajador, y que en virtud que las condiciones del trabajador no sean gravosas para el libre desarrollo de sus funciones con la empresa.
- Proporcionalidad strictu sensu: Es un principio constitucional del propio trabajador, para establecer si se ha producido una afectación gravosa al trabajador.

Si analizamos estos principios ya sean forma idonea y de necesidad se debe tener en cuenta que debe existir la apreciación razonable de los hechos y que la afectación de su acatamiento de las órdenes del empleador sean razonables.

(Morato Garcia, 2011) El ius resistendi puede ser invocado con el fin de encomendar una labor diferente a las establecidas en sus funciones, en el caso si el empleador dispondría que sus trabajadores efectúen labores a las que no han sido contratados,

En este caso concreto, la disposición del empleador ha superado el análisis de razonabilidad. Esta contraviene como punto de inicio al contrato y que el trabajador reputaría la ilegalidad de las disposiciones del empleador. Son estos los criterios que se deben tomar en cuenta para analizar la razonabilidad de una disposición del empleador.

Para que una desobediencia en el trabajo sea justa con una sanción que sea el

despido, el incumplimiento que es ocasionado por el trabajador debería ser grave su incumplimiento de acciones que tomen peligro del funcionamiento de la empresa y que este sea trascendente y que sea injustificable. La desobediencia ha de tener carácter grave, trascendente e injustificado, y ésta es manifestada como una resistencia persistente y reiterada ante el cumplimiento de las órdenes del empleador, que caigan dentro del ejercicio normal y regular de sus facultades de organización y dirección, y sin que se trate de un mandato arbitrario o abusivo de derecho, o bien atente contra la dignidad de la persona, o en el que se susciten circunstancias de peligrosidad o ilegalidad que justifique negativamente su cumplimiento.

Podemos determinar que cuando el trabajador vulnera la buena fe, la consecuencia sancionadora será el despido, en el caso de los empleadores, la subordinación que ejercen sobre los trabajadores facilita la arbitrariedad, y por tanto, altera la buena fe.

Cuando se presenta una orden irrazonable usada desmedidamente por el empleador y que este ocasione un despido indirecto esto podría conducir a que la desobediencia sea justificable, ya que atentaría contra el honor del trabajador y ante su propia dignidad.

Podemos señalar que cuando el trabajador ponga en riesgo su propia vida o salud claro está que no atentaría contra su dignidad, pero si se tomaría como una disposición contraria e irrazonable del uso desmedido del poder de dirección del empleador, es decir cuando la empresa obligue a los trabajadores a realizar trabajos sin medidas de seguridad atentaría contra su vida y es aquí donde sería justificable las acciones que tome el trabajador e invocaría por propio sentido común que es el rehusarse o mejor dicho invocando el derecho de resistencia o *lus resistendi* y que esto sería justificable, y que no acatar la orden sería lo más lógico ya que el trabajador podría terminar con severos daños físicos por la imprudencia del empleador.

En el artículo dos de lo que es nuestra Nueva Ley Procesal de Trabajo, faculta a los jueces a que revisen las pretensiones que sean relativas a la protección de los derechos individuales del trabajador, en función a aquellas pretensiones que son relacionadas con el desarrollo de la relación laboral según en la Ley N° 29497.

La razonabilidad es el punto de partida como un primer objetivo para analizar cada caso y determinar cuales serán los derechos constitucionales que serán prevalecentes sobre el otro , acotando es aquí cuando el poder de dirección prevalece ante el uso desmedido del poder de dirección del empleador pero que en otras ocasiones sucede en contrario , en consecuencia atentando contra los derechos fundamental del trabajador, y que lesivamente irían contra la dignidad del trabajador, su salud, hasta su propia seguridad en su centro laboral.

Cuando existe un abuso del poder de dirección el trabajador puede determinarlo judicialmente como un despido directo ya que este atentaría contra la dignidad del trabajador y que estas se enmarcarían en las causales del artículo treinta de la LPCL la cual nos menciona si es que la relación es exceso con el *ius Variandi* pero que también la medida irrazonable no afecte la dignidad y tampoco el honor del trabajador este puede accionar por la vía directa para revocarla a través de un proceso ordinario según en el art. 1 inc 1 de la NLPT , pero si el trabajador hace uso debido de su derecho de rehusarse y este es sancionado con el despido este podrá invocar el principio de razonabilidad como un derecho justificándose sobre la irrazonabilidad del poder de dirección del empleador.

En el trabajo de **Manuel Gonzalo de Lama Laura** en la Tesis Titulada “El *ius Resistendae* frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal” **(Laura, 2008)**

Nos hace mención que naturalmente ante la obediencia laboral se contraponen la Resistencia, siempre que sea justiciable el uso desmedido del poder de dirección del empleador sea este atentando contra los principios o derechos fundamentales del trabajador.

Esto habilitaría a que el trabajador desobedezca las órdenes del empleador y que el terreno sea diferente del poder directivo del empleador así procedería el llamado *ius resistendi*, ya sea ante el uso desmedido del poder de dirección por parte del empleador o la irrazonabilidad del poder de dirección del empleador.

Esta facultad podemos definirla como un principio ya que al admitir la

desobediencia frente a las órdenes irrazonables del empleador atentaría en contra de la dignidad, la salud o a los intereses del trabajador, estas acciones si son justificables para que el trabajador no acate las órdenes del empleador por violar sus derechos fundamentales.

González de Patto (**GONZÁLEZ DE PATTO, 2008**) explica que este derecho implica la facultad de no acatar órdenes empresariales ilícitas, vejatorias, arbitrarias, que comporten grave riesgo o impliquen abuso de derecho y que afecten a derechos inviolables del trabajador, también refiere que el derecho de resistencia o el derecho de rehusarse se fundamenta en el hecho de que el deber de obediencia del trabajador no es correspondido ante las órdenes que son dadas por el empleador por el ejercicio “irregular” de su poder directivo .

De acuerdo al maestro. (**MONTOYA MELGAR, 2000**) Nos menciona que cuando existe un buen uso que sea regular del poder directivo del empleador estas son enmarcadas a la licitud y que éstas son conformes a nuestro ordenamiento jurídico y por ende se debe de cumplir las condiciones que solicita el empleador y que no atente su desobediencia y que en consecuencia sería justificable el despido por mas que sea despues la contienda en sede judicial en forma directa. No existiría justificación al derecho de resistencia que invoca el trabajador. De esta manera, se puede advertir que el ejercicio del ius resistendi requiere necesariamente de una práctica desmedida del poder de dirección.

SITUACIONES QUE PERMITIRÍAN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE RESISTENCIA

Por su parte el TC, mediante un fallo que recayó en el Exp.N° 0895-2001AA/TC, en la que se resolvió que una demanda por la cual un trabajador solicitaba que su empleador no le obligue a que preste sus servicios los días sábados por que éstas vulneran sus derechos Constitucionales que son a la Libertad de Conciencia y Religión, y en consecuencia que no sea discriminatorio por motivo de su religión.

El demandante afirmaba que este prestaba servicios como médico durante los últimos cinco años y que en ese transcurso de tiempo no tuvo tal problema por la

estructuración que le correspondían a cumplir como profesional de la salud.

El trabajador manifestó que en un comienzo no se incluyó los días sábados, puesto que sus jefes inmediatos hasta el director del hospital tenían de conocimiento que pertenecía a una iglesia adventista y que el día sábado lo dedicaba a su culto pues es el día en que el Señor reposo Cristiano, ante estas situaciones, se le programó labores los días sábados, por lo que le generó incumplir dichos días programados, que como consecuencia no asistió, generando inasistencias injustificadas que le podrían generar un despido para ese entonces el TC pese a que existieron votos de discordia en la cual consideraban que se tenía que declarar infundada la demanda, el pleno concluyó que dada las particularidades en el caso, se tendría que invocar la objeción de conciencia al deber de asistir los días que su religión no le permitía

Por lo que el empleador no tuvo las justificaciones razonables y objetivas que atenten al despido por lo que se determinó no incluir al médico las jornadas laborales los sábados y que le permitan incluir medidas razonables en la que la ley autorice compensar dichas inasistencias de tal forma no se vea afectado la productividad laboral del recurrente.

La Primera Sala Laboral de Lima en cuanto al Expediente N° 2425-91. En tal fallo explica que un trabajador se niega a prestar servicios en un determinado lugar y que no justifica dicha acción al despido ya que dicha motivación pone en peligro su integridad física y no sería causal para justificarlo a un despido por lo que lo justiciable sería que al trabajador se le traslade a un lugar que se le sea requerido sin atentar contra su integridad física que aliente a la irrazonabilidad del poder de dirección del empleador por el mal empleo del *ius variandi*.

En efecto estas acciones sucedieron cuando el trabajador sería trasladado a La Oroya, teniendo de conocimiento el empleador de que en dicha zona se padecía de acciones terroristas de Sendero Luminoso, por tal motivo el trabajador se opuso y no acató las ordenes de su empleador, ocasionando el despido injustificado por lo que el trabajador solicitaba su reubicación de la manera mas razonables haciendo caso omiso a éstas el empleador, sin tomar una medida de seguridad para su integridad del trabajador y la de su familia, contraponiendo el uso

desmedido del poder de dirección del empleador ante tal irrazonable acción de mandarlo a una zona donde se padecían acciones terroristas.

MANIFESTACIONES DEL DERECHO DE RESISTENCIA EN NUESTRA LEGISLACION

Como punto de partida esta nuestra Constitución en su artículo veintitrés en la cual nos hace mención que no debe existir ninguna relación laboral que limite el ejercicio de los derechos que son invocados de la propia Constitución, ni que desconozca y que no se rebaje la dignidad del trabajador.

El Decreto Supremo Nº 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Artículo nueve y veinticinco

El artículo nueve se estableció que el empleador goza de facultades en la que podrá dictar órdenes que sean necesarias para la ejecución de funciones por el bien de la empresa y que todas estas facultades estén dentro del marco de la razonabilidad, por su parte en el artículo veinticinco se pone en disposición en la que si el trabajador se resiste de forma reiterada a las instructivas del empleador permitirán a que se proceda el despido, ya que el trabajador se acciona como infractor de las normas de su centro laboral. Si leemos en contrario estos artículos podemos concluir que el despido del trabajador se da en función del incumplimiento reiterado de las órdenes lícitas. Por lo que, el desacato de una medida que califica de modificación sustancial, que escapa a las fronteras del propio contrato, no puede considerarse una falta grave, dado que a lo único que se ha obligado el trabajador es al cumplimiento de su contrato.

Por cuanto al artículo nueve de la LPCL, hace mención que el poder de dirección permite al empleador ejecutar instructivas que sea adecuadas en establecer en el marco del trabajo las buenas conductas que deben tener los trabajadores, a tal sentido el empleador podemos entender no esta facultado a emitir órdenes contrarias y que escapen a tales criterios que determina la ley.

Asimismo el dispositivo contiene un límite de razonabilidad y que este parámetro guiará en la impartición de funciones que no sean anómalas que vayan en contra

del deber de obediencia que debe cumplir el trabajador.

Ley N° 29635 – Ley de Libertad Religiosa – Artículo cuatro.-

Las novedades trae la objeción de conciencia la cual podemos definirlo como una oposición de un individuo del cumplimiento de un deber legal, por las razones morales o religiosas y esta oposición se manifiestan por principios del individuo en cuanto a la moral o religioso y que esta sea reconocido por la entidad religiosa a la que pertenece el individuo.

La objeción de conciencia esta manifestada en forma particular como un derecho que es fundamental del derecho de resistencia y esta premisa iría en contra de la ideología que mantenga el empleador naturalmente, y aquí nace el conflicto de ideologías que se originan en el empleador y el trabajador, aunque estas no se traten de simples u ocasionales confrontaciones ideológicas, debe existir un análisis casuístico de por medio que al final se tratará de un conflicto de derechos fundamentales.

Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Artículo sesentaitres°.-

El artículo sesentaitres° hace mención que el empleador establecerá medidas y dará las instrucciones que sean necesarias que salvaguarden la seguridad y salud del trabajador y estas se darán en caso de que exista un peligro que sea inminente que constituya un riesgo que sea intolerable que incluso sea necesaria abandonar las actividades laborales de forma inmediata.

Este dispositivo se completa con la siguiente precisión: “**No se podrá reanudar los trabajos mientras exista un riesgo latente y este no se haya controlado**”.

Ley N° 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su Artículo Treinta

El artículo 30° nos menciona que en el fuero sindical se garantizará a determinados trabajadores a que estos no sean despedidos ni que se les trasladen a otros establecimientos, si no existe una causa que lo justifique y que no sea exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar

el cargo de dirigente sindical.

Para concluir si existe una movilidad que complique las funciones que sean sindicales, estas deben basarse con una causa que lo justifique. Podemos concluir **que si la movilidad complica las funciones sindicales, necesariamente ésta debe basarse en una causa justificada.**

Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia

Contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar – Artículo 11

No deberán sufrir despidos por causas de actos de violencia o cambios de lugar donde labore y que estas no atenten en sus derechos remunerativos o de categoría y esto mismo se aplicaría en cuanto al horario de trabajo y en lo en pertinente. Si tomamos las normas que tienen significado relevante en el ámbito laboral es la ley de Seguridad y Salud en el trabajo, dicha ley en meción previene y sanciona hasta erradica la violencia que son objeto las mujeres o lo integrantes de una familia la cual en su artículo once menciona lo siguiente:

El primero es que el trabajador no deberá ser despedido por causas que lo relacionen a actos de violencia familiar por lo que no debe confundirse con despidos por incapacidad. El segundo es que el trabajador que a sufrido o sufre violencia familiar puede solicitar ser cambiado de centro laboral o sede y horario laboral, a tal sentido puede solicitar que se le cambie hasta de distrito pero esta condicionado de que sea posible si es que la empresa cuenta con diferentes sedes.

1.1 REALIDAD PROBLEMATICA

La Realidad problemática se enmarca en que el Derecho de Resistencia sea regulado como un mecanismo que control frente al uso desmedido del poder de dirección por parte del empleador que se suscitan como hechos contundentes en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, esta exposición latente de problemas, que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores ediles, podemos invocar como acción en resistencia y del desobedecer tales malas acciones del empleador, que vulnera los derechos fundamentales, como la dignidad, la salud y la seguridad del trabajador, esta vulneración, podemos determinar que existen enfoques claro ante esta problemática, pues como mecanismo de control podemos comenzar a resistir de forma que justifique tales mas acciones, aunque la realidad nos hace saber que en nuestra legislación actual no contempla el lus Resistendi como mecanismo de control, identificaremos que mecanismos de control podrían manifestar en nuestra legislación el derecho de resistencia para que se pueda dar un mecanismo de control ante estas arbitrariedades ocasionados por el empleador en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

Sobre el tema puesto a debate, se abordaron algunas tesis de autores peruanos, que se concluye que existe un arduo debate por la aplicación del carácter persecutorio y transgresión del uso desmedido del poder de dirección, produciendo arbitrariedad en los derechos de los trabajadores del sector público.

Antecedentes Internacionales;

Morato García, R (**Morato García, 2011**) sobre la “Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección”

Conclusión:

Cuyo Objetivo General es que para que la desobediencia del trabajador sea justa con la sanción de despedirlo en su centro laboral, dicho incumplimiento debería ser grave y que atenten al debido funcionamiento de la empresa y que esta acción irresponsable sea trascendente e injustificable.

Sanguinetti Raymond, W (**Sanguinetti Raymond, 2008**) sobre el “El trato diferenciado en el ejercicio de la potestad disciplinaria como causa de nulidad de despido”

Conclusión:

Cuyo Objetivo General es que aquellas órdenes que transgreden la intimidad del trabajador y por ende sean privadas, serian imposibles de que sean cumplidas, y que dicha accion por parte del empleador se manifiesta de arbitraria y que es contraria a los derechos fundamentales atentando grave y discriminatoriamente contra la buena fe del propio trabajador.

Poquet Catala, R (**Poquet Catala, 2014**) sobre el “Limite de la desobediencia a las órdenes del empresario”

Conclusión:

Cuyo Objetivo General es que el derecho de resistencia, o ius resistendi, es un el cual todo trabajador puede afrontar disposiciones que son contrarias a los derechos fundamentales y que son originadas por el abuso del poder de direccion del empleador.

Es aquí donde el trabajador se rehusa a cumplir las ordenes del empleador que es producto del propio ejercicio irregular y su uso desmedido irregular en consecuencia implicaría que el trabajador no acate las ordenes ya que estas son ilícitas afectando los derechos que son inviolables del trabajador.

Antecedentes Nacionales;

Apolaya, César Lengua (**Lengua, 2013**)En la tesis titulada: “La Reubicación Del Trabajador por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional: Naturaleza Jurídica, su Impacto sobre las Facultades Empresariales de Extinción del Contrato de Trabajo y Alcances sobre la Exigibilidad del Derecho”.

Conclusiones:

Cuyo Objetivo General es que el poder de dirección es una acción altamente polémica y temporal y que esta es proscrita en las condiciones que se originan en el contrato y que estas condiciones es un atributo persecutorio.

(Por lo que se limitaría a modificaciones secundarias y accidentales según las circunstancias de lugar, tiempo y forma)

Romer, Luis Enrique Ladino (**Ladino, 2012**) en la tesis titulada: “*La Acción Resolutoria y El Ius Variandi*”

Conclusión.

Cuyo objetivo general es el atinente al ius variandi es utilizado en nuestro en el derecho laboral, para aludir la facultad de alterar sin conocimiento del trabajador las condiciones laborales del trabajador.

Antecedentes Locales:

Jorge Luis Pacheco Castro (**Castro, 2016**) sobre la tesis Titulada “EL DERECHO DE RESISTENCIA COMO MECANISMO DE CONTROL ANTE EL USO DESMEDIDO DEL IUS VARIANDI”

Conclusión:

Cuyo Objetivo General se enmarca en el principio de razonabilidad ya que toda orden del empleador no debe de carecer de razonabilidad y que esta no atente contra los derechos del trabajador por el uso desmedido el empleador sobre el poder de dirección y su uso desmedido del Ius Variandi.

Manuel Gonzalo de Lama Laura (**laura, 2010**) sobre la tesis Titulada “EL IUS RESISTENTIAE FRENTE AL DEBER DE OBEDIENCIA. UNA VISIÓN SUSTANTIVA Y PROCESAL”

Conclusión:

Cuyo Objetivo general es que naturalmente la desobediencia en el trabajo se hace uso de la resistencia del trabajador, siempre que sea justiciable el uso desmedido

del poder de dirección del empleador sea este atentando contra los principios o derechos fundamentales del trabajador.

Ángel Omar La Rosa Orbegozo (Orbegozo, 2012) "EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN SU FACULTAD DE FISCALIZACIÓN FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACION LABORAL, AREQUIPA, 2004-2012"

Conclusión:

Cuyo Objetivo General es que el ejercicio del poder de dirección se rige al respeto del principio de razonabilidad, haciendo uso del denominado principio de proporcionalidad.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.

Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo

(Exp.N°008-2005-PI/TC)Derecho a la Igualdad y No Discriminación en el trabajo, 2005) Como derecho que es fundamental, toda persona no debe sufrir discriminación de ninguna forma, y a no ser tratada de forma distinta, y si es así que sea razonable dicho actuar por parte del empleador.

- Que todas tenga acceso al empleo e igualdad de oportunidades.
- Debe ser equitativo, tanto en trato e oportunidades sin que generen diferencias que no sean razonables por actividades que cumple el trabajador. (Exp.N°008-2005-PI/TC).

Discriminación por razones religiosas

(EXP. 0895-2001-AA/TC Discriminación por Razones Religiosas, 2001) la objeción de conciencia, nos ayudara a determinar y hacer respetar nuestras convicciones, como por ejemplo las religiosas.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que si en principio el empleador acepto y opto en respetar las costumbres o designios de su trabajador no existiría motivo alguno para que se decidiera a posterioridad de que exista un cambio en las descision del empleador sin atentan con su derecho

de libre conciencia que se facultad al trabajador por razones de religión, tampoco significa que se desconozca el lus Variandi el empleador, pero si lo enmarcamos en atención de los derechos fundamentales del trabajador estas son derivadas al principio de dignidad humana, sin carecer de razonabilidad en los fundamentos que sean al cambio. (EXP. 0895-2001-AA/TC)

Dignidad Laboral

(EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia Dignidad Laboral, 2001) Ninguna relación laboral puede limitar al trabajador a que ejerza sus derechos constitucionales y que no se atente contra la dignidad del trabajador según el art. 23º, segundo párrafo. Apartir de esta premisa, se puede determinar las controversias que surgen entre el empleador y el trabajador, ya sea en el inicio hasta que se concluya todo vinculo laboral. (EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia)

Discriminación por afiliación sindical

(Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28) Discriminacion por afiliacion sindical, 2005) Todo trabajador que sea despedido solo por afiliarse a un sindicato, atentaria a su derecho de afiliación y que contravendría al derecho de libertad sindical, no existe justificación para que se lesione dicho derecho (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28).

Discriminación por embarazo

(EXP. N.º 0666-2004-AA/TC Discriminacion por embarazo, 2004) Toda mujer tiene derecho a trabajar estan en estado de embarazo y que no existe justificación congruente que declare lo contrario y que esta accion de uso desmedido del poder de direccion por parte del empleador seria nulo el despido si el empleador no prueba de que el despido haya sido justo.(EXP. N.º 0666-2004-AA/TC)

Derecho al Trabajo

(EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12 Derecho al Trabajo, 2001) El derecho al trabajo se caracteriza por dos puntos controversiales, la primera en que el estado permita a la población a acceder a un puesto de trabajo y la segunda que no sea despedido si no por causa justa: El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. (EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12).

Falta de razonabilidad y proporcionalidad en la sanción de servidores públicos

(EXP. 0760-2004-AA/TC, Sentencia FALTA DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, 2004) La proporcionalidad como principio y la razonabilidad lo ubicamos en nuestra constitución en sus artículos 3º y 43º, y que se enmarcan claramente en el artículo 200 en su último párrafo. Podemos llegar a la conclusión que entre estos dos principios, es que debe existir razonabilidad y en la proporcionalidad la adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto.

Libre desarrollo de la personalidad

(EXP. 2868-2004-AA/TC Libre Desarrollo de la Personalidad, 2004) la dignidad como punto central es que su desarrollo sea garantizado y cuyo ejercicio y sea vinculado constitucionalmente. (EXP. 2868-2004-AA/TC).

Libertad de Conciencia

(EXP. 0895-2001-AA/ TC Libertad de Conciencia, 2001) Las ideas y nuestras acciones son derechos que nuestra Constitución las ampara y las protege. Toda persona es libre de actuar de forma libre y consciente y esta invoca en virtud a que la persona determine a la objeción de conciencia de acuerdo a sus propios designios, si se le priva a la persona que no actúe libremente carecería de justa acción a sus derechos ante esta razón el Tribunal Constitucional considera, sin necesidad de acudir a la cláusula 3º de la Constitución, que el derecho a la libertad de conciencia alberga, a su vez, el derecho a la objeción de conciencia. (EXP. 0895-2001-AA/ TC)

1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las consecuencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.-

Es justificable y conveniente una investigación por que nos ayude a que problema que es social pueda ser resuelto y así poder construir teorías y generarnos preguntas que sean relevantes de poder investigar o que para otros no sea relevante pero es necesario establecer un criterio que evalúe la utilidad del estudio que se propone el investigador.

Conveniencia

¿Qué tan conveniente es la investigación?; Esta Investigación nos ayudará a resolver un problema laboral que en consecuencia se originó por el abuso de poder de dirección del empleador,

¿Para qué sirve? Nos servirá para poder orientarnos y proponer una facultad normativa que esencialmente modifique y mejore las condiciones de trabajo y las condiciones en cuanto al contrato que se pacta entre las partes sobre el poder de dirección del empleador y el empleado

Relevancia social

¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?,

Ayudará a enfocar a la sociedad a que se le reconozca sus derechos sobre el abuso del poder de dirección del empleador

¿Quiénes se beneficiarán con los resultados de la investigación?,

Los trabajadores que fueron vulnerados de sus derechos laborales

Valor teórico

Con la investigación, **¿la información que se obtenga puede servir para comentar, desarrollar o apoyar una teoría?,**

Nos ayudará a enfocarnos a desarrollar una teoría que pueda fomentar un orden laboral en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores

Utilidad metodológica

¿La investigación puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos?,

Con la recolección de datos y su respectivo análisis podremos crear un instrumento que pueda orientarnos a saber el origen del problema para poder enfocarnos en la teoría de crear una norma que pueda suplir ese vacío que maneja el poder de dirección del empleador

1.6. HIPOTESIS

H1 Contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las concurrencias del *Ius Variandi* y del *Ius Resistendi* Como Mecanismo de control en La Municipalidad Distrital De Nuevo Chimbote 2016

HO No Contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las concurrencias del *Ius Variandi* y del *Ius Resistendi* Como Mecanismo de control en La Municipalidad Distrital De Nuevo Chimbote 2016

1.7. OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar como contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las consecuencias del *Ius Variandi* y del *Ius Resistendi* como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016

Objetivo Específicos:

- Analizar el derecho de resistencia en nuestra legislación por intermedio de algunas leyes que manifiesten dicho derecho.
- Precisar los alcances y consecuencias de la aplicación Del *Ius Variandi*

en los Derechos de los Trabajadores.

- Demostrar la premisa del criterio de “Irrazonabilidad del Poder de Direccion” vista desde del empleador y trabajador común.

II. METODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACION

NO EXPERIMENTAL, HERNÁNDEZ SAMPIERI, hace mención que : es aquí donde no manipularemos de forma deliberado las variables y observaremos los fenómenos en su ambiente natural para que así podamos analizarlos (Hernandez Sampieri, 2010) analizaremos una situación a la que son expuestos los trabajadores, en sus jornadas laborales, y analizar determinadas circunstancias para poder así evaluar las consecuencias del lus Variandi en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote y aplicar el lus resistendi como mecanismo de control. En síntesis la investigación estuvo dedicada a contemplar el fenómeno referido a las Consecuencias del lus Variandi y el lus Resistendi, con el fin de estudiar los mismos.

2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACION

TITULO	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de Medición
<p>• Los derechos de los trabajadores y las Concencuencias Del Ius Variandi y del Ius Resistendi en La Municipalidad Distrital De Nuevo Chimbote 2016</p>	<p><u>V° INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Los Derechos de los Trabajadores</p>	<p>Es un conjunto de normas que regularan las relaciones que se darán entre trabajador y empleador ya sea de aspecto individual o colectivo y que se encuentre el equilibrio debido en cuanto a la produccion capital y trabajo. (Moreno, 2013)</p>	<p>Los Derechos de los trabajadores.- es un mecanismo que protege al trabajador la cual genera beneficios jurídicos y sociales dentro de la relación laboral sobre el poder de dirección del empleador</p>	Derechos Laborales	la protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo	2 , 9	Nominal
	Sujetos			Empleador , Trabajador			
	Derechos Laborales			la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación	3 , 4		
	Derechos Laborales			el pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden	11		
	Normatividad			Ius Variandi	15		
	<p><u>V° DEPENDIENTE:</u></p> <p><i>El Ius Variandi y el Ius Resistendi</i></p>	<p><u>IUS VARIANDI</u></p> <p>Es una facultad que tiene el empleador en la que podrá modificar sin conocimiento del trabajador las condiciones en la que trabajara dicho trabajador en mención;</p>	<p>Ius Variandi.- Es la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador</p>	Derechos Laborales	Hostilizacion y dignidad del trabajador, violencia psicologica	1 , 5 , 10 , 13	Nominal
		<p><u>IUS RESISTENDI</u></p> <p>En este derecho no se acata las ordenes del empleador que sean usadas desmedidamente y que sea accionadas de forma grave y arbitrarias que puedan afectar los derechos del trabajador (Gonzalez de Patto, 2008)</p>		<p>Normatividad</p>	Abuso desmedido del poder de direccion	6 , 7 , 8 , 14	Nominal
				<p>Normatividad</p>	Derechos Laborales, Constituciones política, Tribunal Constitucional	12	Nominal

2.3. POBLACION Y MUESTRA

2.3.1. Población:

- Nuestra población lo conforman 400 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

POBLACION	
Características	N° de Trabajadores
* Trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de contrato C.A.S	56
* Trabajadores que se encuentran Permanentes	254
* Trabajadores que presentaron algún tipo de discapacidad física o mental.	14
* Trabajadores que tienen Secundaria Completa o Incompleta.	76
TOTAL	400

2.3.2. Muestra:

- Se aplicó a 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

2.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS VALIDES Y CONFIABILIDAD

- Las **técnicas** es aquel procedimiento que nos servirá para dar solución a los problemas particulares que nos hemos planteado resolver y que esta técnica a de ser seleccionada teniendo la convicción de lo que se investiga sabiendo el porque, para y como debe ser investigado y en la presente investigación emplearemos la encuesta.

La recolección de datos que determine utilizar en la presente investigación fue la:

Encuesta: En la cual se hizo un cuestionario para poder así recoger información sobre los derechos de los trabajadores y las consecuencias del lus Variandi en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote y el lus Resistendi como Mecanismo de Control 2016.

- Se Solicitó permiso al Gerente de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, al Mag.Victor M. Hernandez Chunga.
- Según Cronograma se procedió a encuestar a los trabajadores de diferentes áreas La información recolectada fue analizada utilizándose la técnica de procedimiento.
- Los resultados fueron reflejados mediante gráficos circulares y su interpretacion

VALIDACION Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

- Para poder validar mis instrumentos requería que 3 asesores de los cuales conte un Asesor para la Metodología y otros dos asesores en cuanto a lo temático.

2.5. METODO DE ANALISIS DE DATOS

- Este análisis es **descriptivo** en cuantos sus variables. Creándose gráficos que den resultados de la tabulación empleador gráficos y otros instrumentos para poder presentar la información obtenida.

1° Tabulación.

2° Distribución de frecuencias.

3° Porcentajes.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

- Como aspecto ético la concibo como una idea original en la que evito todo plagio o copia y en cuanto al tema es reforzada por estudios de distintos autores, y que dichos estudios les muestro consideración sin afectar su unidad de análisis.

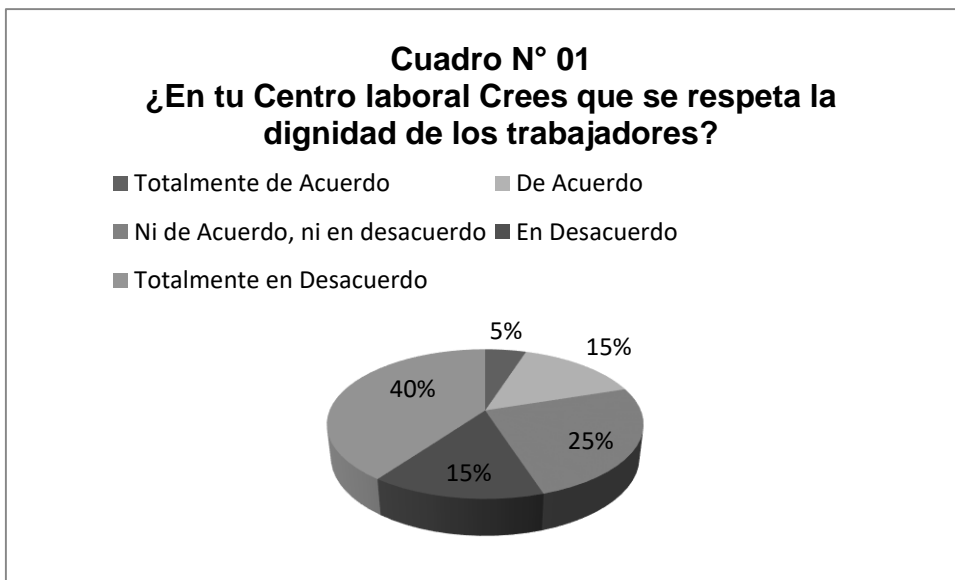
III. RESULTADOS

CUADRO N° 01

¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	2	2	5	5
De Acuerdo	6	8	15	20
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	10	18	25	45
En Desacuerdo	6	24	15	60
Totalmente en Desacuerdo	16	40	40	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°01

Leyenda:

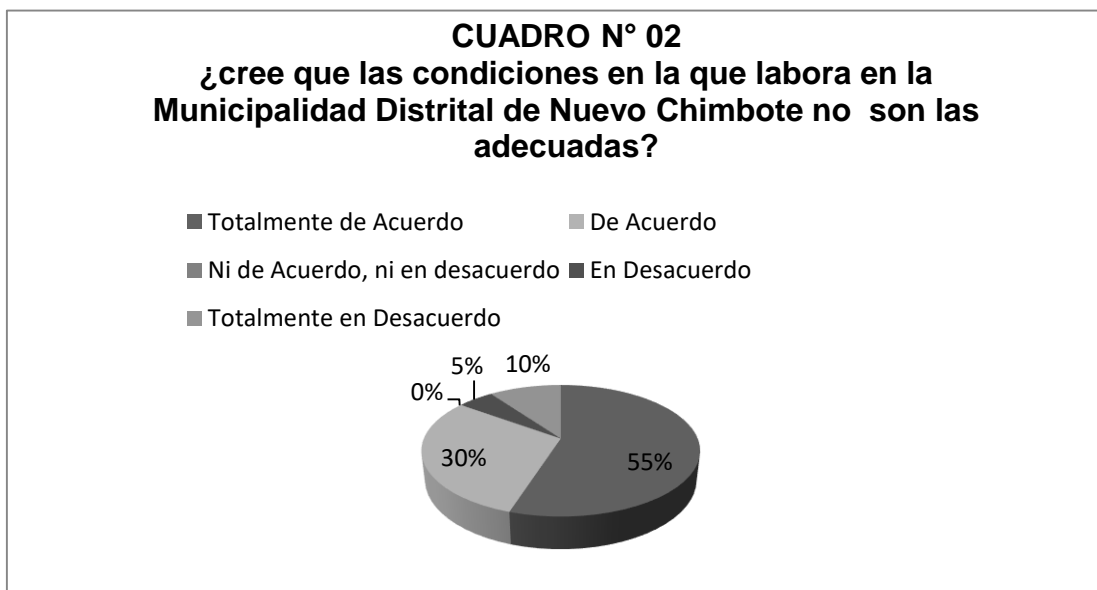
Según el Cuadro N°01 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 5% contesta que esta Totalmente de acuerdo, un 15% esta de acuerdo, el 25% Ni de Acuerdo y Ni en Desacuerdo, mientras que el 15% esta en Desacuerdo, para finalmente el 40% de los trabajadores dicen que estan Totalmente en Desacuerdo, de que en su centro laboral no se respetan la dignidad de las trabajadoras.

Cuadro N° 02

¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo
Chimbote no son las adecuadas?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	22	22	55	55
De Acuerdo	12	34	30	85
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	34	0	85
En Desacuerdo	2	36	5	90
Totalmente en Desacuerdo	4	40	10	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.



Fuente: Cuadro N°02 **Leyenda:**

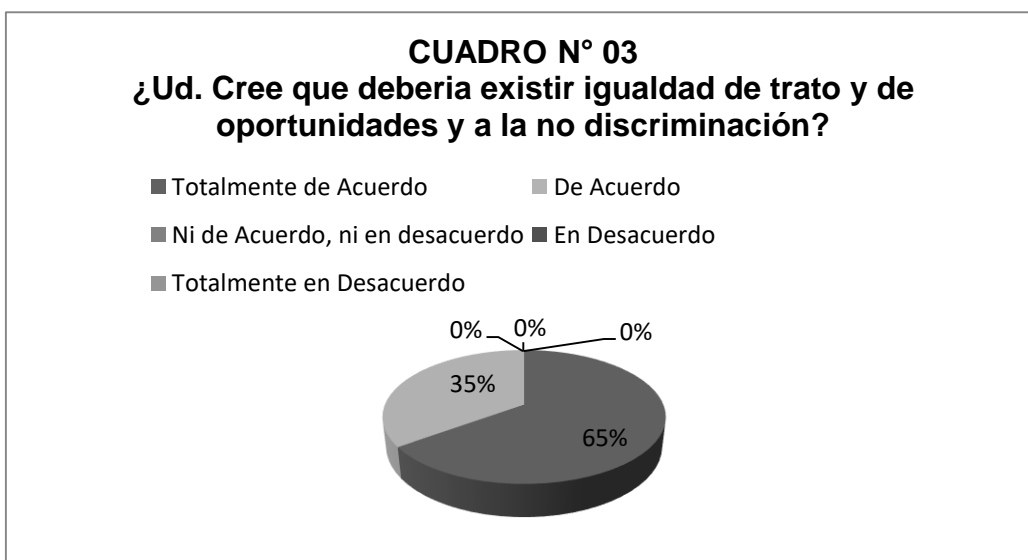
Según el Cuadro N°02 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 55% de trabajadores responden que están Totalmente de Acuerdo, respecto de que creen que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas, mientras que el 30% está de acuerdo, de igual modo un 5% están en Desacuerdo, y un 10% Totalmente en Desacuerdo.

CUADRO N° 03

¿Ud. Cree que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	26	26	65	65
De Acuerdo	14	40	35	100
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	40	0	100
En Desacuerdo	0	40	0	100
Totalmente en Desacuerdo	0	40	0	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.



Fuente: CUADRO N°03

Leyenda:

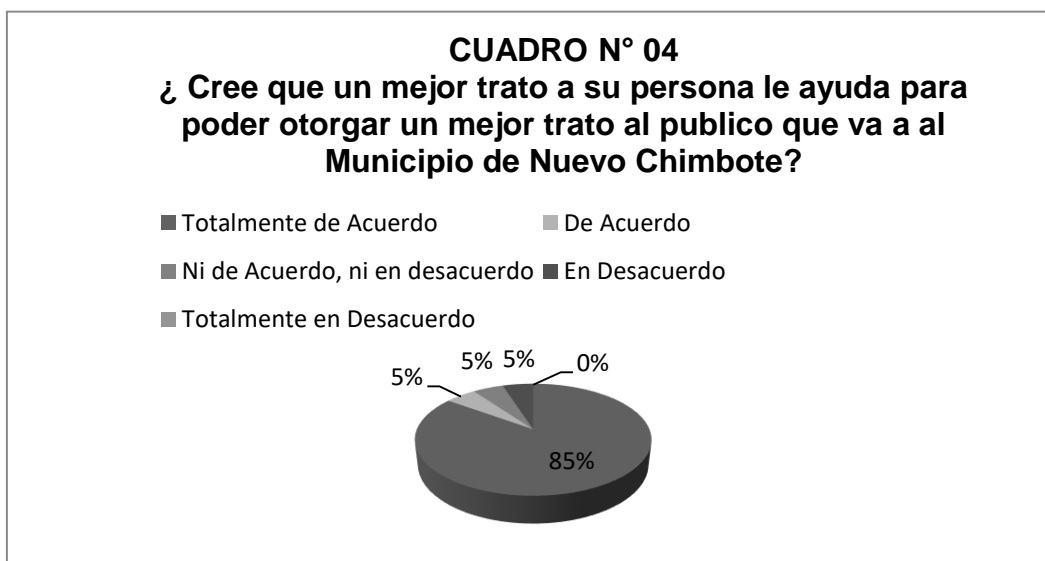
Según el Cuadro N°03 se observa que, de un total de 40 trabajadores, el 65% contesta que están Totalmente de Acuerdo, que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación. Y el 35% está solamente De acuerdo.

CUADRO N° 04

¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	H%
Totalmente de Acuerdo	34	34	85	85
De Acuerdo	2	36	5	90
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	38	5	95
En Desacuerdo	2	40	5	100
Totalmente en Desacuerdo	0	40	0	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°04

Leyenda:

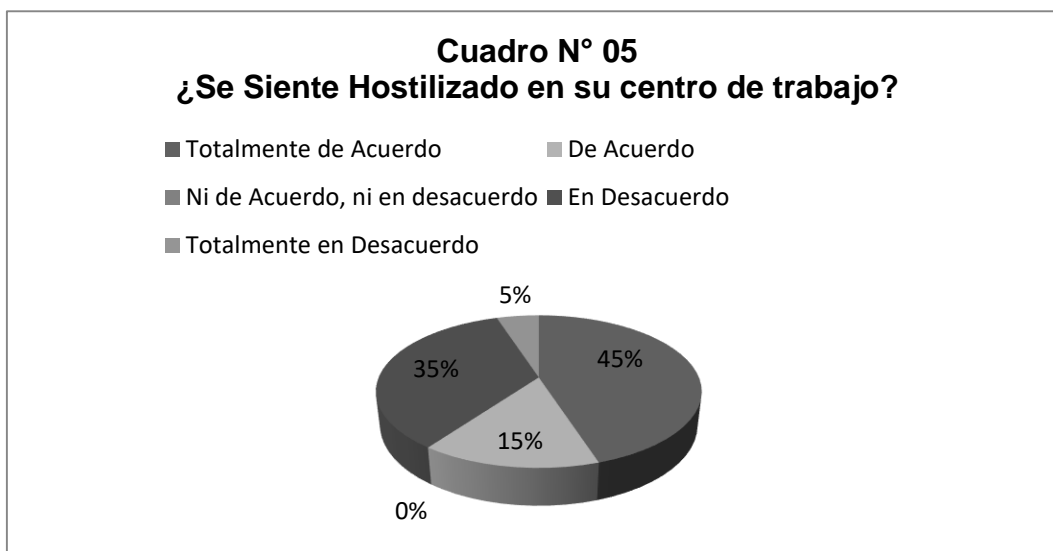
Según el cuadro N°04 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 85% contesta que están Totalmente de Acuerdo, que creen que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote, mientras que un 5% contesta que está de acuerdo, de igual manera un 5% contestan que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y que está en desacuerdo un 5%.

Cuadro N° 05

¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	F1	h%	H%
Totalmente de Acuerdo	18	18	45	45
De Acuerdo	6	24	15	60
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	24	0	60
En Desacuerdo	14	38	35	95
Totalmente en Desacuerdo	2	40	5	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°05

Leyenda:

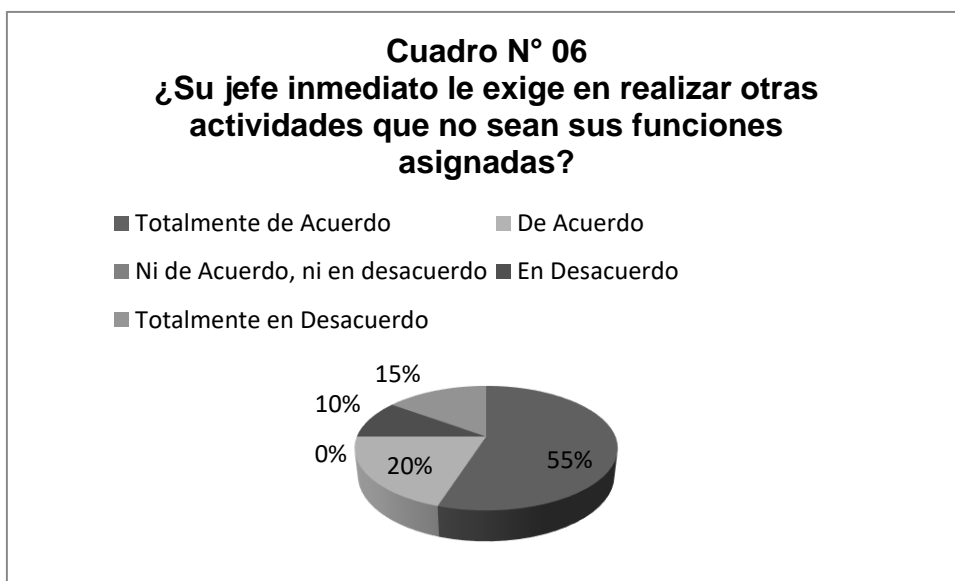
Según el Cuadro N°05 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 45% contestan que están Totalmente de Acuerdo, que se Siente Hostilizado en su centro de trabajo. El 15% contesta que están de acuerdo, mientras que un 35% opta por un desacuerdo, y solo un 5% dice que están totalmente en desacuerdo.

Cuadro N° 06

¿Su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	22	22	55	55
De Acuerdo	8	30	20	75
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	30	0	75
En Desacuerdo	4	34	10	85
Totalmente en Desacuerdo	6	40	15	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°06

Leyenda:

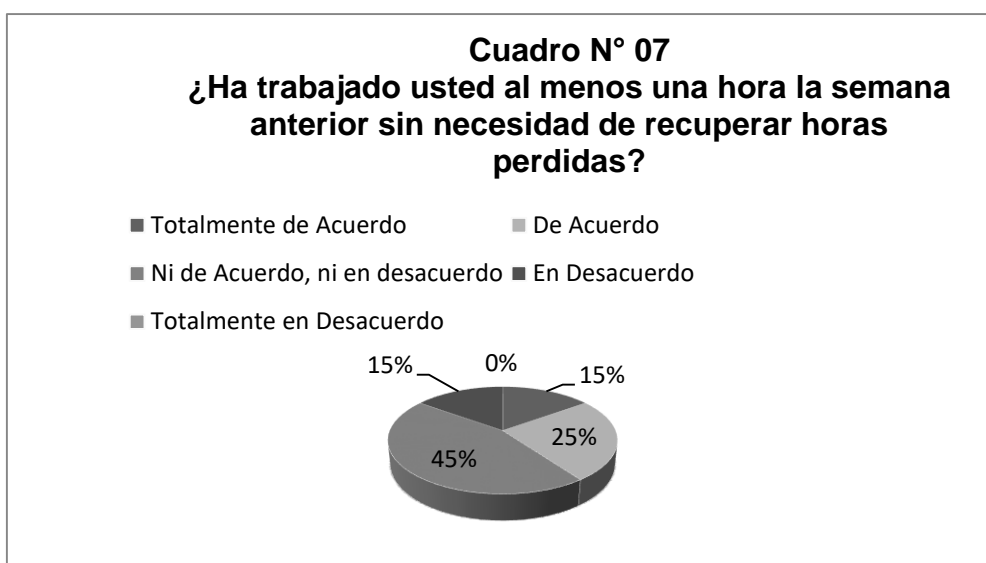
Según el gráfico N°06 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, El 55% que esta totalmente de acuerdo, de que su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas, por otro lado un 20% dan como respuesta que estan de acuerdo, y un 10% en desacuerdo, y aquellos que contestaron que estan totalmente en desacuerdo un 15 %.

Cuadro N° 07

¿Ha trabajado usted al menos una hora la semana anterior sin necesidad de recuperar horas perdidas?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	6	6	15	15
De Acuerdo	10	16	25	40
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	18	34	45	85
En Desacuerdo	6	40	15	100
Totalmente en Desacuerdo	0	40	0	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°07

Leyenda:

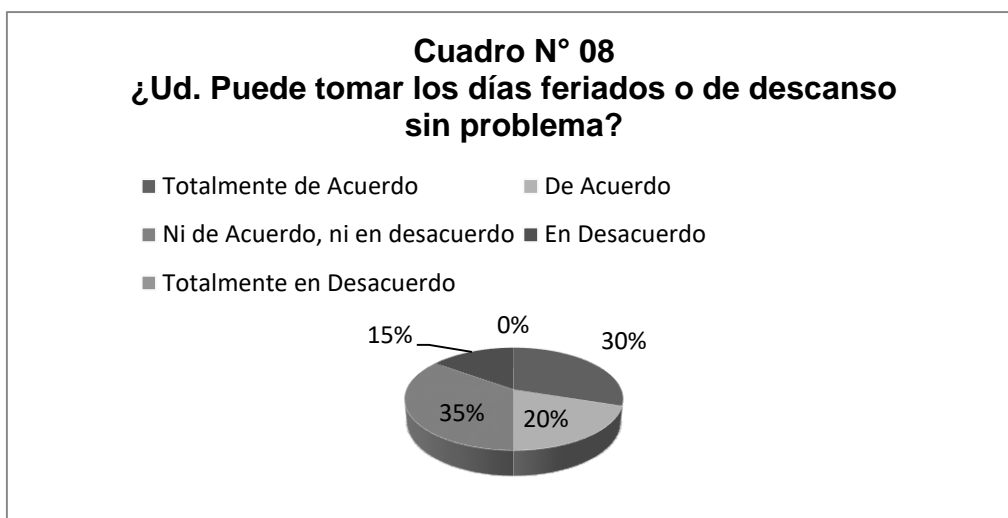
Según el Cuadro N°07 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 15% responde están Totalmente de Acuerdo, que han trabajado al menos una hora la semana anterior sin necesidad de recuperar horas perdidas, un 25% están de acuerdo, un 45% ni está de acuerdo y ni en desacuerdo, un 15% probablemente está en desacuerdo.

Cuadro N° 08

¿Ud. Puede tomar los días feriados o de descanso sin problema?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	12	12	30	30
De Acuerdo	8	20	20	50
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	14	34	35	85
En Desacuerdo	6	40	15	100
Totalmente en Desacuerdo	0	40	0	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°08

Leyenda:

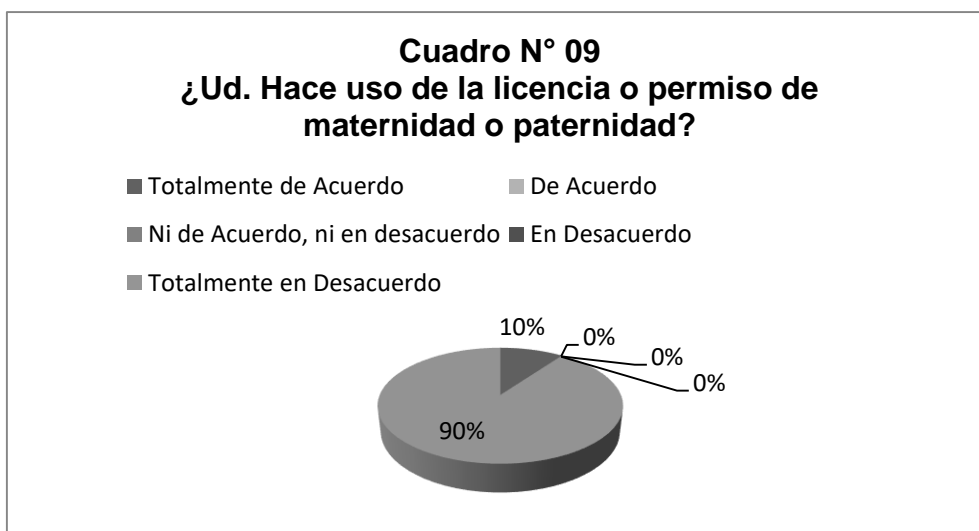
Según el Cuadro N°08 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 30% contesta que esta totalmente de acuerdo, el 20% esta de acuerdo, el 35% que ni esta de acuerdo y ni en desacuerdo que Puedan tomar los días feriados o de descanso sin problema, y el 15% esta en desacuerdo.

Cuadro N° 09

¿Ud. Hace uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	F1	h%	H%
Totalmente de Acuerdo	4	4	10	10
De Acuerdo	0	4	0	10
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	4	0	10
En Desacuerdo	0	4	0	10
Totalmente en Desacuerdo	36	40	90	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°09

Leyenda:

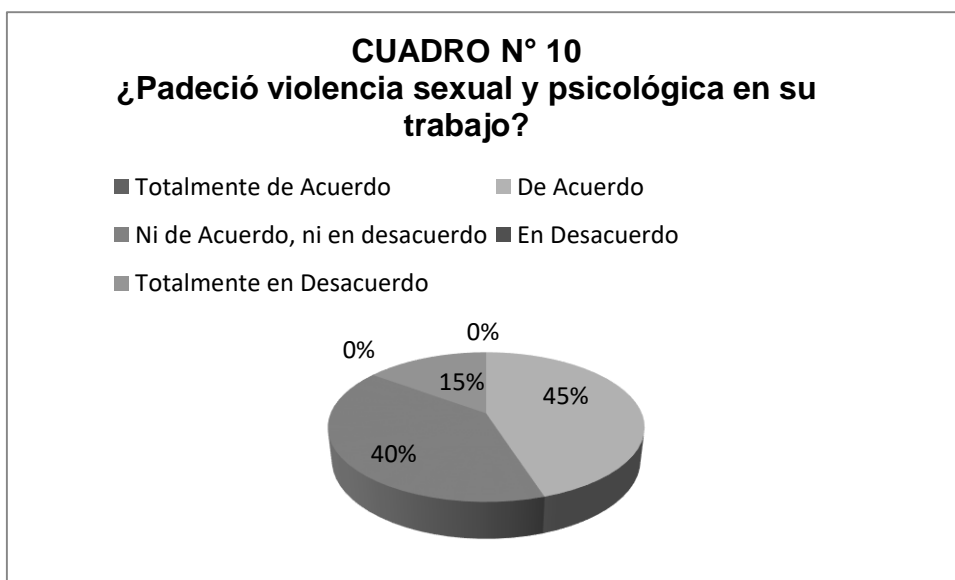
Según el Cuadro N°09 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 10% responde que esta Totalmente de Acuerdo, y, el 90% que esta Totalmente en Desacuerdo que considera que no Hace uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad.

Cuadro N° 10

¿Padeció violencia sexual y psicológica en su trabajo?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	0	0	0	0
De Acuerdo	18	18	45	45
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	16	34	40	85
En Desacuerdo	0	34	0	85
Totalmente en Desacuerdo	6	40	15	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°10

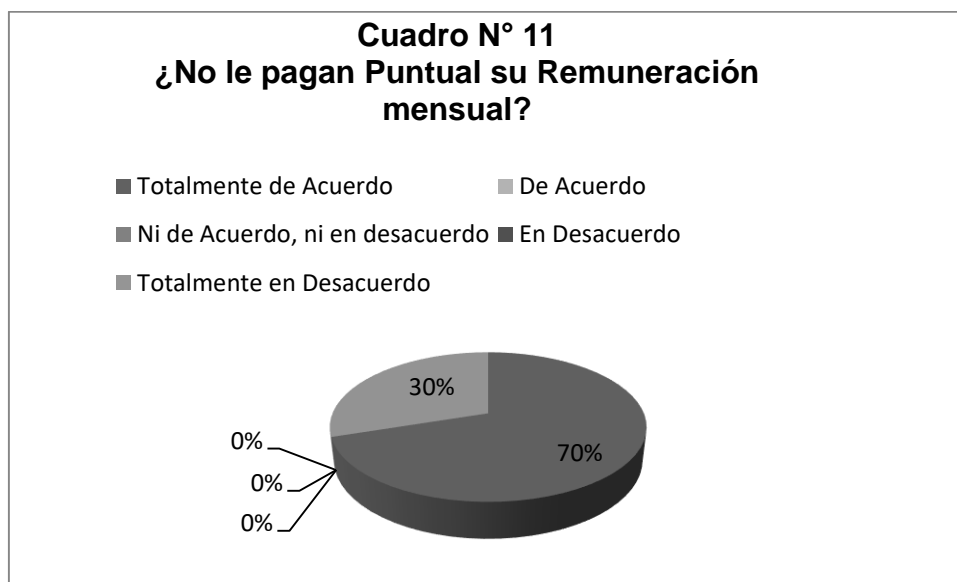
Leyenda: Según el gráfico N°10 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 45% contesta que está de acuerdo, en que padeció Violencia Sexual y Psicológica en su Trabajo, mientras que un 40% ni está de acuerdo ni en desacuerdo y un 15% contesta Totalmente en desacuerdo.

Cuadro N° 11

¿No le pagan Puntual su Remuneración mensual?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	28	28	70	70
De Acuerdo	0	28	0	70
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	28	0	70
En Desacuerdo	0	28	0	70
Totalmente en Desacuerdo	12	40	30	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°11

Leyenda:

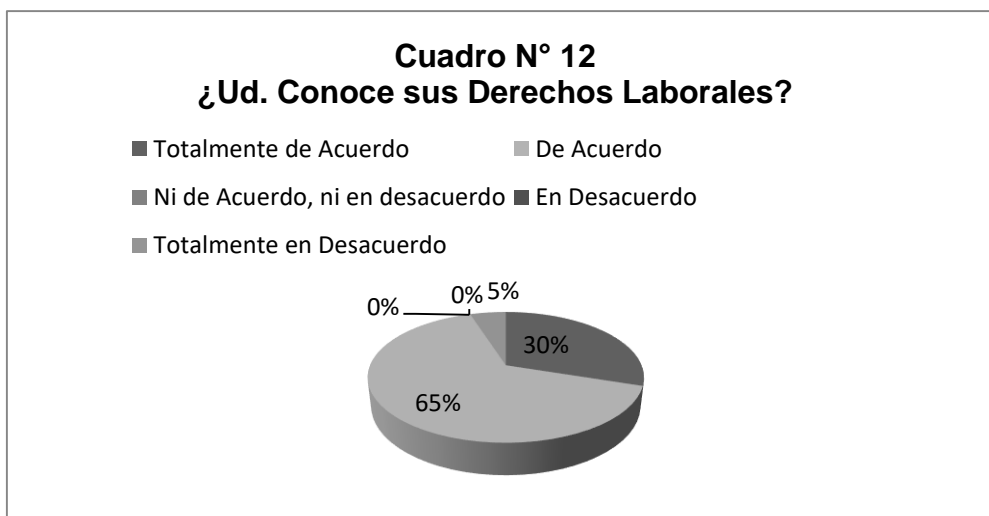
Según el grafico N°11 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 70% da como respuesta Totalmente de acuerdo de que no les pagan puntual su remuneracion mensual y un 30% que estan totalmente en desacuerdo.

CUADRO N° 12

¿Ud. Conoce sus Derechos Laborales?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	12	12	30	30
De Acuerdo	26	38	65	95
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	38	0	95
En Desacuerdo	0	38	0	95
Totalmente en Desacuerdo	2	40	5	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°12

Leyenda:

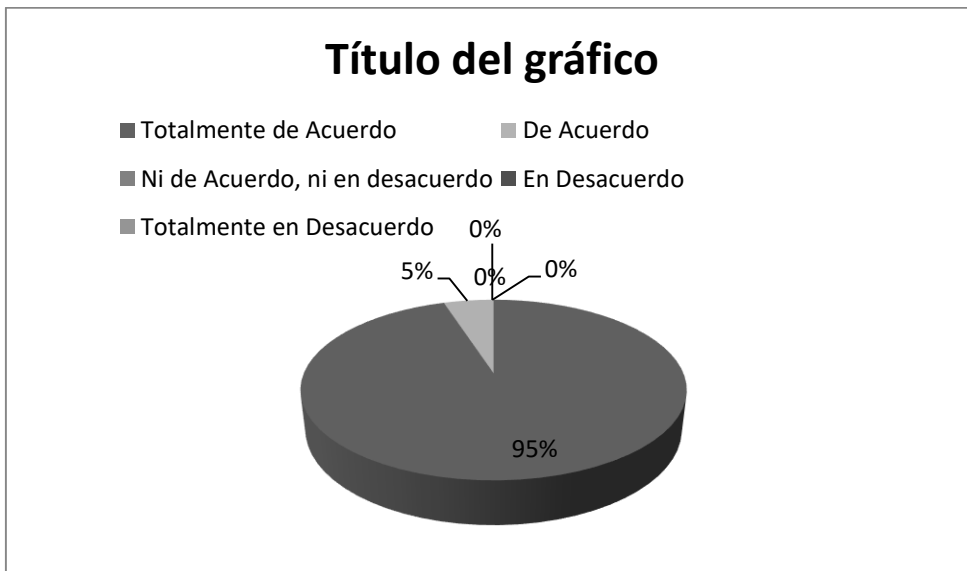
Según el cuadro N°12 se observa que, de un total de 40 trabajadores, el 30% responde esta totalmente de acuerdo, el 65% contesta que esta de acuerdo de que conoce sus derechos laborales, y el 5% contesta que esta totalmente en desacuerdo.

CUADRO N° 13

En su centro de trabajo, ¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?

OPCIONES	N° de Trabajadores (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	38	38	95	95
De Acuerdo	2	40	5	100
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	0	40	0	100
En Desacuerdo	0	40	0	100
Totalmente en Desacuerdo	0	40	0	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°13

Leyenda:

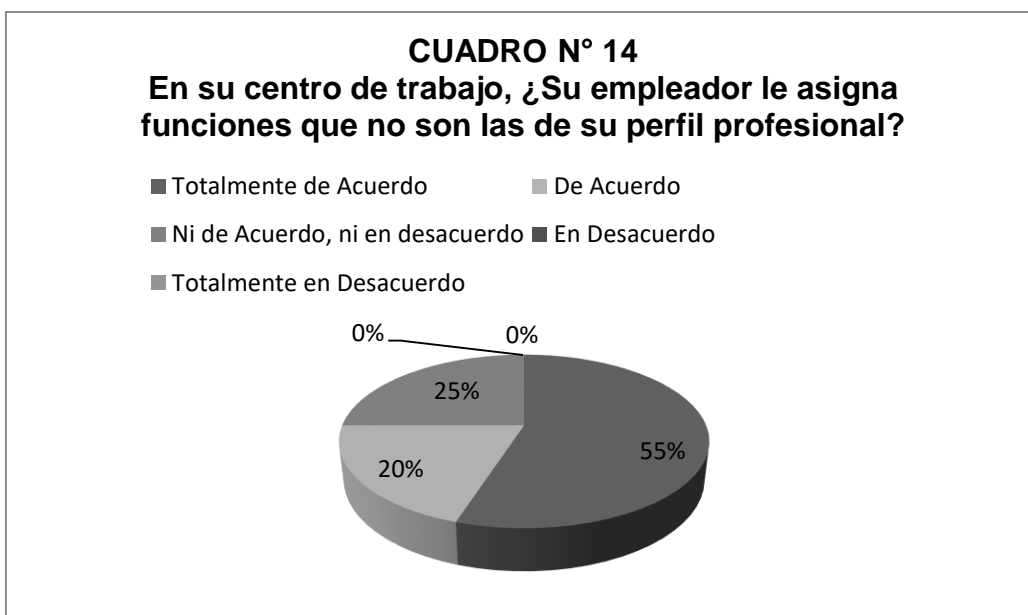
Según el Cuadro N°13 se observa que, de un total de 40 trabajadores, EL 95% que esta totalmente de acuerdo de que su trabajo le exige que esconda sus emociones o sentimientos, y el 5% que comenta que esta de acuerdo.

Cuadro N° 14

En Su Centro De Trabajo, ¿Su empleador le asigna funciones que no son Las de su perfil profesional?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	22	22	55	55
De Acuerdo	8	30	20	75
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	10	40	25	100
En Desacuerdo	0	40	0	100
Totalmente en Desacuerdo	0	40	0	100
TOTAL	40		100	

Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



Fuente: Cuadro N°14

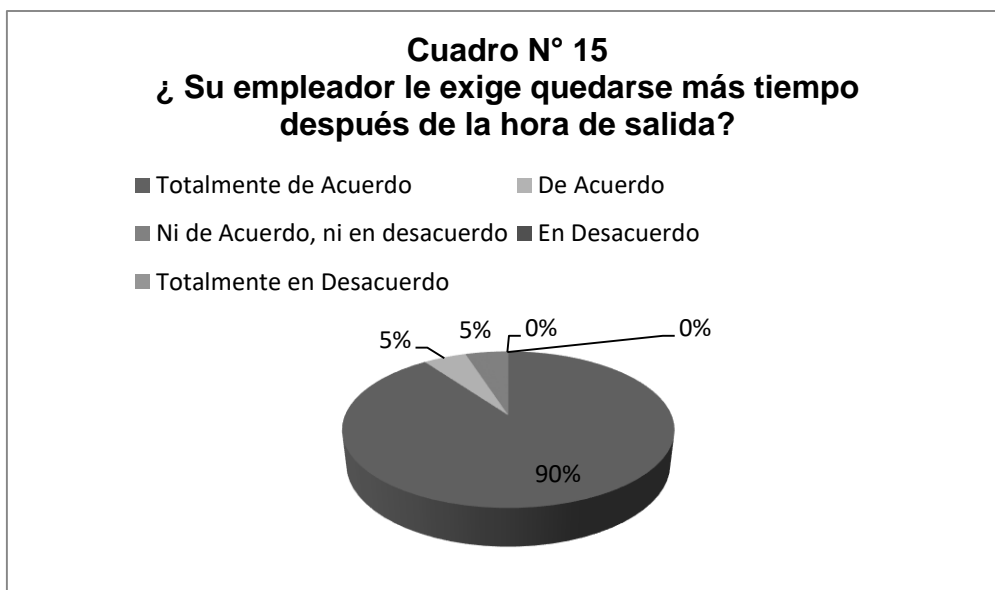
Leyenda:

Según el Cuadro N°14 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 55% responde que esta totalmente de acuerdo de que su empleador le asigna funciones que no son las de su perfil profesional , mientras que el 20% comenta que esta de acuerdo, y un 25% se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Cuadro N° 15

¿Su empleador le exige quedarse más tiempo después de la hora de salida?

OPCIONES	N° DE TRABAJADORES (Fo)	Fi	hi%	Hi%
Totalmente de Acuerdo	36	36	90	90
De Acuerdo	2	38	5	95
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	2	40	5	100
En Desacuerdo	0	40	0	100
Totalmente en Desacuerdo	0	40	0	100
TOTAL	40		100	



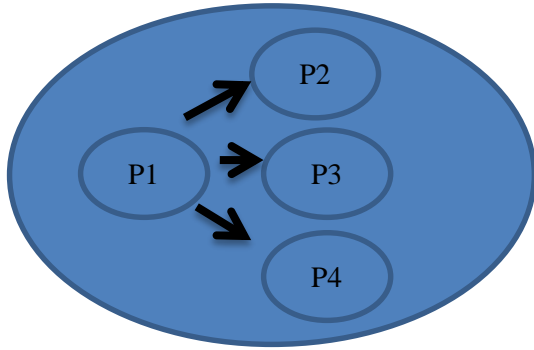
Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Fuente: Cuadro N°15

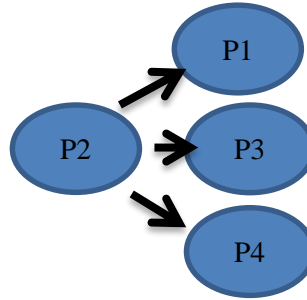
Leyenda: Según el Cuadro N°15 se observa que, de un total de 40 Trabajadores, el 90% que esta totalmente de acuerdo de que su empleador le exige quedarse mas tiempo despues de la hora de salida, y el 5% contesta que esta de acuerdo, también un 5% contesta que esta ni de acuerdo y que no esta ni en desacuerdo.

PRUEBA DE HIPOTESIS- IBM SPSS Statistics V. 22 – CHI - CUADRADO

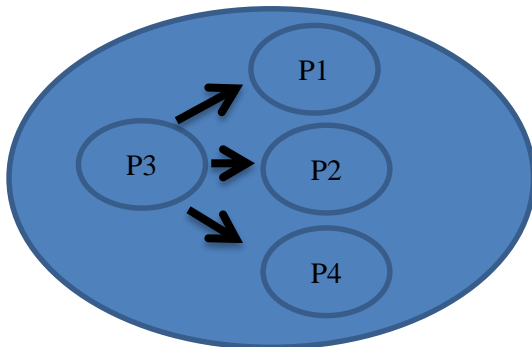
RESULTADO N° O1



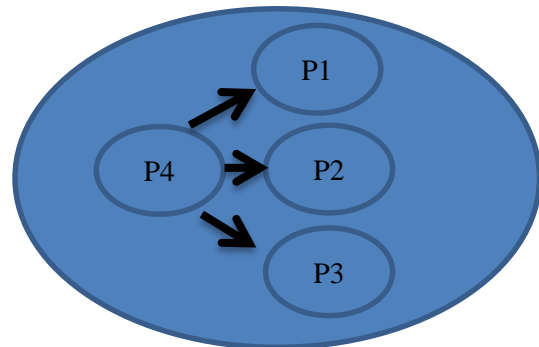
RESULTADO N° O2



RESULTADO N° O3



RESULTADO N° O4



Resumen

	Casos					
	Válidado		Perdido		Resultado	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? - ¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? - ¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? - ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

RESULTADO Nº 01

¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? - ¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?

TABLA N° 01

			¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?				Resultado
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	Totalmente de Recuento	2	0	0	0	2	
	Acuerdo Recuento esperado	1,1	,6	,1	,2	2,0	
	De Acuerdo Recuento	6	0	0	0	6	
	Recuento esperado	3,3	1,8	,3	,6	6,0	
	Ni de Acuerdo, ni en Recuento	10	0	0	0	10	
	desacuerdo Recuento esperado	5,5	3,0	,5	1,0	10,0	
	En Desacuerdo Recuento	4	3	0	0	7	
	Recuento esperado	3,9	2,1	,4	,7	7,0	
Totalmente en Recuento	0	9	2	4	15		
Desacuerdo Recuento esperado	8,3	4,5	,8	1,5	15,0		
Resultado Final		Recuento	22	12	2	4	40
		Resultado	22,0	12,0	2,0	4,0	40,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	35,169 ^a	12	,000
R. de verosimilitud	48,215	12	,000
A. lineal por lineal	16,874	1	,000
Nº Validos	40		

a. 18 * casilla (90.%) han esperado un conteo menor (-) de 5. El conteo mínimo como resultado es 10.

Origen:	La interpretación de la tabla N° 01.
Comentario:	En la tabla; existe relación de las dos variables, en la que podemos demostrar que la variable ¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas? Y la siguiente ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? También se puede interpretar que Conteo: es la (fo) y el Resultado: es la (fe).
Exposicion:	Según Cochran, nos menciona que las frecuencias esperadas y estas sean menores a 5 no deberán superar el 20 % , en caso de que la frecuencia esperada supere el 20 % aquí el Chi 2 se interpreta de forma cautelosa. Y los resultados son de 18 esperando un recuento de un resultado menor del 5% y conteo mínimo esperado del 010%.
Resultado Final:	Con respecto a sig. Asintótica (bilateral) nos arroja un valor de 0.000 que es menor a al 5 % (0.05), conclusión se RECHAZA , por lo tanto nula dicha Hipótesis debido a que el valor estadístico del Chi2 es significativo.

¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? - ¿ Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?

TABLA N° 02

			¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?				Resultado
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	
¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	Totalmente de Recuento		2	0	0	0	2
	Acuerdo	Recuento esperado	1,7	,1	,1	,1	2,0
	De Acuerdo	Recuento	6	0	0	0	6
		Recuento esperado	5,1	,3	,3	,3	6,0
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	10	0	0	0	10
		Recuento esperado	8,5	,5	,5	,5	10,0
	En Desacuerdo	Recuento	7	0	0	0	7
		Recuento esperado	6,0	,4	,4	,4	7,0
Totalmente en Desacuerdo	Recuento	9	2	2	2	15	
	Recuento esperado	12,8	,8	,8	,8	15,0	
Resultado Final		Recuento	34	2	2	2	40
		Resultado	34,0	2,0	2,0	2,0	40,0

P. chi.cuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	11,765 ^a	12	,465
R.de verosimilitud	13,626	12	,325
A.lineal por lineal	6,437	1	,011
Nº válidos	40		

16* casillas (80. %) han esperado un Resultado menor (-) que 5. El resultado mínimo esperado es .10.

Origen:	La interpretación de la tabla N° 02.
Comentario:	En la tabla N° 02; la relación de las variables para poder demostrar ¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? Y la siguiente ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Intepretamos que en el recuento: La (fo) y el Resultado: es la (fe).
Exposicion:	Según Cochran hace mencion: las frecuencias esperadas (-) menores que 5 no deben superar el 20%, y en caso que la frecuencia sea superada en 20 % ChiCuadrado será interpretado con la debida cautela la cual los resultados fueron de 16 y has esperado un resultado del recuento esperado 5 % y un resultado minimo de 0.10 %
Resultado Final:	la significación del ChiCcuadrado, con respecto a S. Asintótica nos dio como resultado un valor de 0.465 la cual es al 5 %, cuyo contraste es que no existe evidencia para rechazar la hipótesis, la cual se concluye que se ACEPTA .

¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? - ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?

TABLA N° 03

			¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?				Resultado
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	2	0	0	0	2
		Recuento esperado	,9	,3	,7	,1	2,0
	De Acuerdo	Recuento	6	0	0	0	6
		Recuento esperado	2,7	,9	2,1	,3	6,0
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	10	0	0	0	10
		Recuento esperado	4,5	1,5	3,5	,5	10,0
	En Desacuerdo	Recuento	0	6	1	0	7
	Recuento esperado	3,2	1,1	2,5	,4	7,0	
	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	0	0	13	2	15
		Recuento esperado	6,8	2,3	5,3	,8	15,0
Resultado Final		Recuento	18	6	14	2	40
		Resultado	18,0	6,0	14,0	2,0	40,0

Chi Cuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	72,218 ^a	12	,000
R.de verosimilitud	75,368	12	,000
A. lineal por lineal	30,853	1	,000
Nº válidos	40		

a. 18 casillas (90.0%) han esperado un resultado menor que 5. El resultado mínimo esperado es .10.

Origen:	La interpretacion de la tabla N° 03
Comentario:	Según la tabla N° 03; la relación de las variables para demostrar que variable ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Podemos interpretar que el conteo: es la (fo) y el resultado: es la (fe).
Exposicion:	Según Cochran, las frecuencias esperadas que son menores a 5 no han de superar el 20 %, en caso de que la frecuencia esperada lo supere el 20 % será interpretado con cautela. Y los resultado son de 18 con un Resultado Recuento esperado del 5% con un resultado minimo esperado del 0.10%
Resultado Final:	Con respecto a sig. Asintótica dio como resultado del 0.000 que es menor de 5% dando con la conclusión que se RECHAZA , anulando la Hipótesis debido a que ese valor si es significativo.

RESULTADO N° 02

Resumen

	Resumen					
	Válidos		Perdidos		Resultado Final	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas? - ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas? - ¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas? - ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas? - ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?

TABLA N° 01

	¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?					Resultado		
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo			
¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	2	6	10	4	0	22
		Recuento esperado	1,1	3,3	5,5	3,9	8,3	22,0
	De Acuerdo	Recuento	0	0	0	3	9	12
		Recuento esperado	,6	1,8	3,0	2,1	4,5	12,0
	En Desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	2	2
	Recuento esperado	,1	,3	,5	,4	,8	2,0	
	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	4	4
		Recuento esperado	,2	,6	1,0	,7	1,5	4,0
Resultado Final		Recuento	2	6	10	7	15	40
		Resultado	2,0	6,0	10,0	7,0	15,0	40,0

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	35,169 ^a	12	,000
R.de verosimilitud	48,215	12	,000
A. lineal por lineal	16,874	1	,000
Nº válidos	40		

18 *cuadros 90. % con un Resultado (-) que 5. El Recuento (-) esperado es .10.

Origen:	La tabla N° 01.
Comentario:	La tabla N° 01; la relación que se da entre las variables que esta por demostrarse en que la variable ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y la ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Esta se interpreta que el Conteo: es la (fo) y el Resultado: es la (fe).
Exposicon:	Cochrane, manifiesta: que las (fe) (-) a 5 no deben superar el 20%, en caso de que la (fe) supere el 20 % el ChiCuadrado será interpretado a cautela. Cuyos resultados fueron que 18 han esperado un Recuento (-) del 5 %, con un Resultado mínimo de 0.10 %
Resultado Final:	Respecto a s. Asintótica, nos da como resultado un valor de 0.000 que es (-) al 5 % , motivo por el cual se RECHAZA , haciéndola nula la Hipótesis debido a que el valor ChiCuadrado es significativo.

¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas? * ¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?

TABLA N° 02

	¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?				Resultado		
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo			
¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?	Totalmente de Acuerdo	de Recuento	22	0	0	0	22
	Acuerdo	Recuento esperado	18,7	1,1	1,1	1,1	22,0
	De Acuerdo	Recuento	12	0	0	0	12
		Recuento esperado	10,2	,6	,6	,6	12,0
	En Desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	2
		Recuento esperado	1,7	,1	,1	,1	2,0
	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	0	0	2	2	4
		Recuento esperado	3,4	,2	,2	,2	4,0
Resultado Final		Recuento	34	2	2		40
		Resultado	34,0	2,0	2,0	2,0	40,0

ChiCuadrado

	Valor	Gl	S. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	80,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	41,455	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,467	1	,000
N de casos válidos	40		

14 * casillas (87.5%) han esperado un Recuento (-) que 5. El Recuento mínimo es .10.

Origen:	La tabla N° 02.
Comentario:	La tabla N° 02; la relación que debe existir entre las variables ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y la siguiente ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Se interpreta el Conteo: es la (fo) y el Resultado: es la (fe).
Exposicon:	Cochrane, manifiesta que (fe) (-) a 5 no superara el 20 % en caso que asi lo haga la (fe) se interpretara con Cautela, ante el resultado de 14 * con un recuento (-) del % % con un resultado menor de 10 %
Resultado Final:	La S. Asintótica nos da como resultado de 0.000 que es (-) al 5 % , dando en conclusión de que se RECHAZA , dando que la hipótesis es nula debido a que el valor es significativo.

¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas? - ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?

TABLA N° 03

	¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?				Resultado		
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo			
¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	18	4	0	0	22
		Recuento esperado	9,9	3,3	7,7	1,1	22,0
	De Acuerdo	Recuento	0	2	10	0	12
		Recuento esperado	5,4	1,8	4,2	,6	12,0
	En Desacuerdo	Recuento	0	0	2	0	2
		Recuento esperado	,9	,3	,7	,1	2,0
	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	0	0	2	2	4
		Recuento esperado	1,8	,6	1,4	,2	4,0
Resultado	Recuento	18	6	14	2	40	
	Resultado	18,0	6,0	14,0	2,0	40,0	

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	52,179 ^a	9	,000
R. de verosimilitud	55,669	9	,000
A. lineal por lineal	23,869	1	,000
Nº válidos	40		

13 * casillas (81.3%) con un Conteo menor que 5 en la que el minimo es 10.

Origen:	La tabla N° 03.
Comentario:	En tabla N° 03; la relación de las variables que demostraremos es ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y la siguiente ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? En la que el Conteo es (fo) y el Resultado es (fe).
Exposicion:	Cochrane, manifiesta que las (fe) (-) a 5 no deben superar el 20%, si lo superaran la (fe) debe interpretarse cautelosamente, en la que los resultados fueron 13 con un recuento (-) del 5% y el minimo de 0.10 %
Resultado Final:	Respecto a Sig. Asintótica nos da como resultado el valor de 0.000 (-) menor al (0.05), concluyendo que se RECHAZA , dado que la hipótesis es nular el Valor es Significativo.

RESULTADO N° 03

Resumen

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Resultado	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? - ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? - ¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? - ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? - ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?

TABLA N° 01

			¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?					Resultado
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	2	6	10	7	9	34
		Recuento esperado	1,7	5,1	8,5	6,0	12,8	34,0
	De Acuerdo	Recuento	0	0	0	0	2	2
		Recuento esperado	,1	,3	,5	,4	,8	2,0
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	2	2
	Recuento esperado	,1	,3	,5	,4	,8	2,0	
	En Desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	2	2
		Recuento esperado	,1	,3	,5	,4	,8	2,0
Resultado Final		Recuento	2	6	10	7	15	40
		Resultado	2,0	6,0	10,0	7,0	15,0	40,0

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	11,765 ^a	12	,465
R. de verosimilitud	13,626	12	,325
A. lineal por lineal	6,437	1	,011
Nº válidos	40		

16 * (80.0%) con un conteo menor que 5 con un minimo de 10.

Origen:	Tabla N° 01.
Comentario:	La tabla N° 01; la relación de las variables que demostrare segun ¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? Y en ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Lo podemos interpretar en el Conteo: como (fo) y en el Resultado (fe).
Exposicion:	Cochrane, manifiesta que la (fe) (-) a 5 no debera superar el 20%, si la (fe) sea superada será tomada con cautelay como resultado nos arrojo en 16 cuadros un Recuento (-) del 5% y el minimo 10 %
Resultado Final:	Con respecto a S. Asintótica no dio un resultado de 0.465 que seria mayor al 0.05 y en en la hipótesis no existe algún resultado significativo para rechazar la cual dicha hipótesis se ACEPTA.

¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? - ¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?

TABLA N° 02

			¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?				Resultado
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	22	12	0	0	34
		Recuento esperado	18,7	10,2	1,7	3,4	34,0
	De Acuerdo	Recuento	0	0	2	0	2
		Recuento esperado	1,1	,6	,1	,2	2,0
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	0	0	2	2
	Recuento esperado	1,1	,6	,1	,2	2,0	
	En Desacuerdo	Recuento	0	0	0	2	2
		Recuento esperado	1,1	,6	,1	,2	2,0
Resultado final		Recuento	22	12	2	4	40
		Resultado	22,0	12,0	2,0	4,0	40,0

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	80,000 ^a	9	,000
R. de verosimilitud	41,455	9	,000
A. lineal por lineal	31,467	1	,000
Nº válidos	40		

14 cuadros (87.5%) con un conteo menor que 5 con un minimo de 10.

Origen:	La tabla N° 02
Comentario:	Según la tabla N° 02; la relación de las variables ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y la variable ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Se interpreta en el Conteo: es la (fo) y el Resultado: es la (fo).
Exposicion:	Cochrane, manifiesta que la (fe) (-) a 5 no debe superar la (fe) del 20% y que esta será interpretada con cautela a lo que se dio como resultado de 14 cuadros con un recuento de 5 % con un minimo de 0.10 %
Resultado Final:	Con respecto a S. Asintótica nos dio como resultado de 0.000 que es al 5 % (0.05), concluyéndose que RECHAZA , por lo que la hipótesis seria nula por ser significativa.

¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote? - ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?

TABLA N° 03

	¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?				Resultado		
	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo			
¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	18	6	10	0	34
		Recuento esperado	15,3	5,1	11,9	1,7	34,0
	De Acuerdo	Recuento	0	0	2	0	2
		Recuento esperado	,9	,3	,7	,1	2,0
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	0	2	0	2
	Recuento esperado	,9	,3	,7	,1	2,0	
	En Desacuerdo	Recuento	0	0	0	2	2
		Recuento esperado	,9	,3	,7	,1	2,0
Resultado Final		Recuento	18	6	14	2	40
		Resultado	18,0	6,0	14,0	2,0	40,0

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	48,067 ^a	9	,000
R. de verosimilitud	24,703	9	,003
A. lineal por lineal	11,858	1	,001
Nº válidos	40		

De 13 cuadros un (81.3%) con un conteo menor que 5 con un mínimo de 10.

Origen:	La tabla N° 03.
Comentario:	La tabla N° 03; la relación de las variables ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Se interpreta en que el Conteo es la (fo) y el resultado es la (fe).
Exposicion:	Cochrane, dmanifiesta que la (fe) menor de 5 no debe superar el chicuadrado en un 20%R cuyo resultado fue de 13 cuadros con un recuento de 5 % con un mínimo de 0.10 %
Resultado Final:	Con respecto a S. Asintótica no dio como resultado de 0.000 que es menor a (0.05), en la que se RECHAZA , en la que la hipótesis es nula de acuerdo al valor que es significativo.

RESULTADO N° 04

Resumen de procesamiento de casos

	Válidos		Perdidos		Total	
	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje
	¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? - ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	40	100,0%	0	0,0%	40
¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? - ¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? - ¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? - ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?

TABLA N° 01

				¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?					Resultado
				Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
¿Se Hostilizado en su centro de trabajo?	Siente Totalmente de Acuerdo	Recuento	2	6	10	0	0	18	
		ReCuento esperado	,9	2,7	4,5	3,2	6,8	18,0	
	De Acuerdo	Recuento	0	0	0	6	0	6	
		Recuento esperado	,3	,9	1,5	1,1	2,3	6,0	
	En Desacuerdo	Recuento	0	0	0	1	13	14	
	Recuento esperado	,7	2,1	3,5	2,5	5,3	14,0		
	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	2	2	
		Recuento esperado	,1	,3	,5	,4	,8	2,0	
Resultado Final		Recuento	2	6	10	7	15	40	
		Recuento esperado	2,0	6,0	10,0	7,0	15,0	40,0	

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	72,218 ^a	12	,000
R. de verosimilitud	75,368	12	,000
A.lineal por lineal	30,853	1	,000
Nº válidos	40		

18 cuadros de (90%) con un recuento de 5 con un mínimo de 10 esperado.

Origen:	La tabla N° 01.
Exposicion:	La tabla N° 01 la relación de las variables ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Se interpreta con el Conteo: (fo) y el resultado: (fo).
Comentario:	Cochrane, manifiesta que la (fe) (-) de 5 no debe superar en 20% a chi por lo que esta sera interpretada con cautela en lo que da como resultado a 18 cuadros un recuento de 5 % con un mínimo de 0.10%.
Resultado Final:	Con respecto a S. Asintótica nos dio como resultado de 0.000 que (-) de 5% concluyéndose en la que se RECHAZA , en la que se determina la nulidad de la hipótesis debido al valor significativo estadístico.

¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? - ¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?

TABLA N° 02

			¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?				Resultado
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	18	0	0	0	18
		Recuento esperado	9,9	5,4	,9	1,8	18,0
	De Acuerdo	Recuento	4	2	0	0	6
		Recuento esperado	3,3	1,8	,3	,6	6,0
En Desacuerdo	Recuento	0	10	2	2	14	
	Recuento esperado	7,7	4,2	,7	1,4	14,0	
Totalmente en Desacuerdo	Recuento	0	0	0	2	2	
	Recuento esperado	1,1	,6	,1	,2	2,0	
Resultado Final		Recuento	22	12	2	4	40
		Recuento esperado	22,0	12,0	2,0	4,0	40,0

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
ChiCuadrado	52,179 ^a	9	,000
R. de verosimilitud	55,669	9	,000
A. lineal por lineal	23,869	1	,000
Nº válidos	40		

13 cuadros del 81.3% con un conteo esperado de 55 con un mínimo de 10.

Origen:	La tabla N° 02.
Exposicion:	La tabla N° 02; la relación de las variables ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y la de que ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Se interpreta en el Conteo con (fo) y el Resultado en la (fe).
Comentario:	Cochrane manifiesta que la (fe) (-) a 5 no debe superar chi en un 20% si la superar debe interpretarse con cautela en la que dio como resultado que 13 cuadros con un recuento de 5% con mínimo de 0.10%
Resultado Final:	Con respecto a S. Asintótica nos da como resultado de 0.000 que es menor a 5 en la cual concluimos en que se RECHAZA , la cual queda la hipótesis nula por el valor de chi que es significativo.

¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? - ¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?

TABLA N° 03

			¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?				Resultado
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	
¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?	Totalmente de Acuerdo	Recuento	18	0	0	0	18
		Recuento esperado	15,3	,9	,9	,9	18,0
	De Acuerdo	Recuento	6	0	0	0	6
		Recuento esperado	5,1	,3	,3	,3	6,0
	En Desacuerdo	Recuento	10	2	2	0	14
	Recuento esperado	11,9	,7	,7	,7	14,0	
Totalmente Desacuerdo	en Recuento	0	0	0	2	2	
	Recuento esperado	1,7	,1	,1	,1	2,0	
Resultado Final		Recuento	34	2	2	2	40
		Recuento esperado	34,0	2,0	2,0	2,0	40,0

ChiCuadrado

	Valor	gl	S. asintótica
Chi-cuadrado	48,067 ^a	9	,000
R. de verosimilitud	24,703	9	,003
A. lineal por lineal	11,858	1	,001
Nº válidos	40		

De 13 cuadros en un 81.3% con un conteo de 5 % con un mínimo de 10.

Origen:	La tabla N° 03.
Exposicion:	La tabla N° 03; la relación de las variables ¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo? Y en la ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Lo interpretamos en que el recuento esperado es la (fo) y el resultado es la (fe).
Comentario:	Cochrane, manifiesta que la (fe) (-) de 5 no debe superar a chi en un 20 % en caso así sea se debe tomar con un cautela en la que el resultado es de 13 cuadros dio resultado en un 5 % menor con un mínimo de 0.10 %
Resultado Final:	Con respecto a S. Asintótica nos da como resultado de 0.000 que es menor de 5 concluyendo que e RECHAZA , por lo que la hipótesis será nula por el valor significativo estadístico.

RESULTADOS DE	RESULTADOS DEL CHI	RESULTADOS DE HIPOTESIS
1 y 6	Rechazada y Nula la Ho	LA H1 ES ACEPTADA
1 y 2	Rechazada y Nula la Ho	LA H1 ES ACEPTADA
4	Rechazada y Nula la Ho	LA H1 ES ACEPTADA
5 y 13	Rechazada y Nula la Ho	LA H1 ES ACEPTADA
RESULTADO		Se rechaza la Hipótesis Nula HO ; por lo tanto se acepta la Hipótesis Afirmitiva H1 , LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NO CONTRIBUYE A LAS CONCENCUENCIAS DEL IUS VARIANDI ,Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016

IV. DISCUSION

a) Los Trabajadores encuestados respondieron con respecto al poder de dirección del empleador, en la que podemos encontrar que un 55% de los trabajadores afirma que están Totalmente en Acuerdo, de que **Su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas**, , así como un 90% de los Trabajadores aseguran estar Totalmente de Acuerdo, **respecto de que su empleador le exige quedarse más tiempo después de la hora de salida**, Bien con lo que respecta a los antecedentes hago mención al Autor de la tesis: “El Derecho de Resistencia como Mecanismo de Control ante el Uso desmedido o abuso del *Ius Variandi*” de la Universidad Nacional de Trujillo , en la que llega a las Conclusiones, que principio de razonabilidad no debe de carecer de fundamento y que esta no atente contra los derechos fundamentales del trabajador por el uso desmedido el empleador sobre el poder de dirección y su uso desmedido del *Ius Variandi*.

Refiriéndose al poder de dirección del empleador, el autor Pedro Pacheco Castro manifiesta que no se puede avalar una serie de arbitrariedades que atenten a los derechos fundamentales del trabajador y que no es legítimo la disposición regular del empleador frente a su uso desmedido del poder de dirección; Como teoría podemos mencionar la Falta de razonabilidad y proporcionalidad en la sanción de servidores públicos, (EXP. N.º 0760-2004-AA/TC FALTA DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS , 2004) La proporcionalidad como principio y la razonabilidad lo ubicamos en nuestra constitución en sus artículos 3º y 43º, y que se enmarcan claramente en el artículo 200 en su último párrafo. Podemos llegar a la conclusión que entre estos dos principios, es que debe existir razonabilidad y en la proporcionalidad la adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto;

Como investigador propongo como criterio de solución , el Test de Ponderación, la cual consiste en la comparación entre aquellos derechos que se encuentran en conflicto, sin que estas carezcan de sus características especiales de cada caso en concreto, y así poder determinar que derecho tiene un peso superior o cual es el más importante, este Test de Ponderación va de la mano con el principio de proporcionalidad, y que

debe existir relación entre los derechos que se encuentran en conflicto, y que se reconozca la primacía a uno u otro.

Lo primero que se debe de determinar es que se valore el grado de la no satisfacción y cuanto mas intensa sea sea una intervención en un derecho fundamental y que es estas determinaciones sean justificables.

- b) Los Trabajadores encuestados respondieron respecto a las condiciones en las que laboran la que se encuentra que un **55% de los trabajadores afirma que estan Totalmente de Acuerdo, respecto de que creen que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote No son las adecuadas**, en cuanto al Autor de la tesis: “El Ius Resistendi o Resistentiae en el régimen laboral de construcción civil” de la Pontificia Universidad Católica del Perú , en la que manifiesta refiriéndose a las Condiciones en la que Laboran, el Autor Ángel Omar La Rosa Orbezo considera Para que todo trabajador participe, de forma activa, en cuanto al tema seguridad y salud en el trabajo, es necesario que conozca de los peligros y riesgos y que regulen capacitaciones de formación por parte del propio empleador. De esta manera, todo trabajador podrá contar con las herramientas básicas para que pueda ejercer su derecho en especial el derecho a rehusarse o Ius Resistendi ante la presencia de condiciones sub estándares en el centro de labores, como teoría podemos hacer mención a la Dignidad Laboral, (EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia). Ninguna relación laboral puede limitar al trabajador a que ejerza sus derechos constitucionales y que no se atente contra la dignidad del trabajador según el art. 23º, segundo párrafo. Apartir de esta premisa, se puede determinar las controversias que surgen entre el empleador y el trabajador, ya sea en el inicio hasta que se concluya todo vinculo laboral. (EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia).

Propongo como investigador que se identifique las fortalezas y debilidades de la municipalidad distrital de nuevo chimbote, y una reestructuración de los ambientes de la municipalidad por que es un peligro latente en cuanto a medidas de seguridad,

c. Los Trabajadores encuestados respondieron respecto al libre desarrollo de personalidad del trabajador la que se encuentra que un **65% contesta que estan Totalmente de Acuerdo, que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación**, así como un **45% contesta que está de acuerdo, en que padeció Violencia Sexual y Psicológica en su Trabajo**, de acuerdo Autor de la tesis: “El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una Visión Sustantiva y Procesal” de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la que manifiesta refiriéndose al desarrollo de personalidad del trabajador, el Autor Manuel Gonzalo de Lama Laura considera, es que naturalmente la desobediencia en el trabajo se hace uso de la resistencia del trabajador, siempre que sea justificable el uso desmedido del poder de dirección del empleador sea este atentando contra los principios o derechos fundamentales del trabajador.

Como teoría hago mención que según el (Exp.N°008-2005-PI/TC) Como derecho que es fundamental, toda persona no debe sufrir discriminación de ninguna forma, y a no ser tratada de forma distinta, y si es así que sea razonable dicho actuar por parte del empleador; Propongo como investigador que debe implementar instrumentos de gestión y/o planificación que involucre el bienestar social de los trabajadores, e implementar oficinas de promoción y desarrollo social en cuanto a factores inesperados y implementar un Comité de Salud y Seguridad en el trabajo.

d. Los Trabajadores encuestados respondieron respecto al Derecho a la Intimidad del Trabajador la que se encuentra que un **95% que está totalmente de acuerdo de que su trabajo le exige que esconda sus emociones o sentimientos**, así como un **40% de los trabajadores asegura que estan Totalmente en Desacuerdo, de que en su centro laboral no se respetan la dignidad de las trabajadoras**, bien con lo que respecta a los antecedentes hago mención al Autor de la tesis: “El poder de dirección del empleador en su facultad de fiscalización frente al derecho a la intimidad del trabajador en la relación laboral, Arequipa, 2004-2012” de la Pontificia Universidad Católica del Perú , en la que manifiesta refiriéndose a las Condiciones en la que Laboran, La Autora Mildred Milvia Mercado Murguía, considera que tanto la intimidad

y privacidad del trabajador es reconocido constitucionalmente y que por ende tiene derecho a espacio reservado en cuanto a su entorno ,no por el hecho de firmar un contrato renuncia a su vida privada, como teoría podemos hacer mención al Libre desarrollo de la personalidad (EXP. 2868-2004-AA/TC Libre Desarrollo de la Personalidad, 2004) la dignidad como punto central es que su desarrollo sea garantizado y cuyo ejercicio y sea vinculado constitucionalmente; Propongo como investigador por el bien de la dignidad del trabajador municipal Estrategias de mejor gestión en atención al trabajador edil, Normas y Combatir la depresión con terapias anti estrés, Prevenir los suicidios, y un tratamiento a los desordenes compulsivos-obsesivos

V. CONCLUSIONES

Después de haber analizado las acciones de los Variandi en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote en cuanto a los derechos de los Trabajadores se concluyó que de los Trabajadores encuestados un 55% considera que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas y que es claro implementar un Mecanismo de Control como derecho de rehusarse o Ius Resistendi frente a estas manifestaciones de abuso de poder dirección por parte del empleador.

- a) Concluyo que si se Analizo el derecho de resistencia en nuestra legislación por intermedio de algunas leyes que manifiesten dicho derecho ya que las causas que imposibilitan a los trabajadores encuestados, carecen del derecho de Rehusarse o invocar el Ius Resistendi por miedo a ser despedidos y que son capaces de tolerar actos arbitrarios que atentan de forma lesiva su Salud , su Dignidad , y su Seguridad , y es porque el Derecho de Resistencia no se encuentra regulado en ninguna norma laboral pero podemos considerar que existen dispositivos que podemos considerar que el Derecho de resistencia tiene cabida en nuestro ordenamiento jurídico laboral, una de estas se encuentra en nuestra propia Constitución Política en el art. 23 que manifiesta que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales ni que desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, otra manifestación podemos identificar en el Art 9 y 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competividad Laboral que en resumen manifiestan la resistencia a las instructivas del empleador en función al abuso desmedido del poder de dirección, otra manifestación del derecho de resistencia en nuestra legislación es en la Ley 29635 de la Ley de Libertad Religiosa, que manifiesta que según en su Art 4 , se puede ejercer la objeción de conciencia cuando alguien se ve imposibilitado por causa de un imperativo, moral o religioso ya sea esta grave y que esta sea reconocido por la entidad religiosa a la que pertenece, otra manifestación del derecho de rehusarse o Ius Resistendi es en la Ley 29783 que es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que manifiesta que en caso que existe un caso de peligro inminente y que

esta pueda constituir un riesgo para la seguridad y salud del trabajador este podrá interrumpir sus actividades y rehusarse a cumplir las órdenes del empleador.

b) Concluyo también que si se precisó los alcances y consecuencias de la aplicación del *ius Variandi* en los derechos de los trabajadores y eso se manifiesta. Cuando existe un abuso del poder de dirección el trabajador puede determinarlo judicialmente como un despido directo ya que este atentaría contra la dignidad del trabajador y que estas se enmarcarían en las causales del artículo treinta de la LPCL la cual nos menciona si es que la relación es exceso con el *ius Variandi* pero que también la medida irrazonable no afecte la dignidad y tampoco el honor del trabajador este puede accionar por la vía directa para revocarla a través de un proceso ordinario según en el art. 1 inc 1 de la NLPT

c) Concluyo que si se demostró la premisa del criterio de Irrazonabilidad del Poder de dirección vista desde el empleador y trabajador común y es que podemos señalar que cuando el trabajador ponga en riesgo su propia vida o salud claro está que no atentaría contra su dignidad, pero si se tomaría como una disposición contraria e irrazonable del uso desmedido del poder de dirección del empleador, es decir cuando la empresa obligue a los trabajadores a realizar trabajos sin medidas de seguridad atentaría contra su vida y es aquí donde sería justificable las acciones que tome el trabajador e invocaría por propio sentido común que es el rehusarse o mejor dicho invocando el derecho de resistencia o *ius resistendi* y que esto sería justificable, y que no acatar la orden sería lo más lógico ya que el trabajador podría terminar con severos daños físicos por la imprudencia del empleador.

Cuando se presenta una orden irrazonable usada desmedidamente por el empleador y que este ocasione un despido indirecto esto podría conducir a que la desobediencia sea justificable, ya que atentaría contra el honor del trabajador y ante su propia dignidad.

VI. RECOMENDACIONES

- Las Recomendaciones son dirigidas al Alcalde de la municipalidad de Nuevo Chimbote, con sus regidores y su Gerente Municipal y que se debe implementar programas y técnicas de gestión, donde la prioridad debe ser el trabajador edil, para que la atención en favor de la población sea eficiente
- Sugiero como investigador implementar programas y técnicas en estudio considerando las siguientes: La dignidad del Trabajador, La no discriminación del trabajador, la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación, Estrategias de mejor gestión en atención al trabajador edil, Normas y Combatir la depresión con terapias anti estrés, Prevenir los suicidios, y un tratamiento a los desordenes compulsivos- obsesivos.
- Seguridad personal: Manejo de amenazas, molestias sexuales, Violencia en el trabajo, Abuso de autoridad por función, Educación al trabajador, Motivación y cambio conductual
- Que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote debe Implementar en la entidad las siguientes políticas de prioridad Municipal:
- Desarrollar métodos con criterios técnicos, científicos y humanista para una efectiva gestión respetándose los derechos de los trabajadores.
- Potenciar el sistema de capacitación del personal administrativo para que esté acorde a las exigencias que demanda la ley sobre el cumplimiento de sus funciones en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
- Modernizar la infraestructura de la Municipalidad con ambientes adecuados para los trabajadores, con los servicios necesarios, que coadyuven a una mejor atención al administrado y en su respectiva atención

- Esto se puede hacer implementando instrumentos de gestión y/o planificación que involucre el bienestar social de los trabajadores.
- Se puede implementar oficinas de promoción y desarrollo social en cuanto a factores inesperados.
- Se puede implementar un Comité de Salud y Seguridad en el trabajo.
- Se puede implementar Sistemas Ergonómicos laborales que favorezcan positivamente el rendimiento laboral.
- Se debe Programar cursos y/o charlas de sensibilización referidos al Código de Ética de la función pública, el Código de Ética aprobado por la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para fortalecer la cultura de valores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Castro, J. L. (2016). *El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido del Ius Variandi*. Trujillo: Tesis.

EXP. 0760-2004-AA/TC, Sentencia FALTA DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, EXP. 0760-2004-AA/TC, Sentencia (Tribunal Constitucional 2004).

EXP. 0895-2001-AA/ TC Libertad de Conciencia, EXP. 0895-2001-AA/ TC (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 0895-2001-AA/TC Discriminacion por Razones Religiosas, EXP. 0895-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12 Derecho al Trabajo, EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12 (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia Dignidad Laboral, EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 2868-2004-AA/TC Libre Desarrollo de la Personalidad, EXP. 2868-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 2004).

EXP. N.º 0666-2004-AA/TC Discriminacion por embarazo, EXP. N.º 0666-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 2004).

Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28) Discriminacion por afiliacion sindical, (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28 (Tribunal Constitucional 2005).

Exp.Nº008-2005-PI/TC)Derecho a la Igualdad y No Discriminacion en el trabajo, (Exp.Nº008-2005-PI/TC, Fundamento 23). (Tribunal Constitucional 2005).

Expediente N° 9707-2005-PA/TC., Movilidad Funcional (Tribunal Constitucional 2005).

Gonzalez de Patto, R. (2008). *La dimisión provocada: Estudio sistemático del artículo 50º del Estatuto de*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.

GONZÁLEZ DE PATTO, R. (2008). *La Dimisión Provocada: Estudio Sistemático del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2016). *LAS EXCEDENCIAS EN DERECHO DEL TRABAJO*. ESPAÑA: COMARES.

Hernandez Sampiere, R. (2007). *Metodología de La investigacion*. Mexico: Graw Hill.

Hernandez Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Graw Hill.

Ladino, R. L. (2012). *“La Acción Resolutoria Y El Ius Variandi ”*. Lima.

Laura, M. G. (2008). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. Lima.

laura, M. G. (2010). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una Vision Sustantiva y Procesal*. lima.

Lengua, A. C. (2013). *La Reubicación Del Trabajador Por Accidente De Trabajo Y Enfermedad Profesional: Naturaleza Jurídica, Su Impacto Sobre Las Facultades Empresariales De Extinción Del Contrato De Trabajo Y Alcances Sobre La exigibilidad del derecho*. Lima.

Lopez, M. R. (1975). *LOPEZ REY, Manuel* . Madrid : Aguilar.

MONTOYA MELGAR, A. (2000). Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 23.

Montoya Melgar, A. (2009). *Derecho del Trabajo* . Madrid: 3ra Edicions Tecnos.

Morato Garcia, R. (2011). *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de direccion* . Granada: Comares.

- Moreno, F. G. (2013). *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa.
- Morillas Cueva, L. (1991). *Teoria de las Consecuencias Juridicas del Delito* . Madrid: Tecno.
- Napoli, R. (1954). Modalidades del *Ius Variandi* en el Trabajo. *Revista Derecho del Trabajo*, 13.
- Orbegozo, Á. O. (2012). “*EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN SU FACULTAD DE FISCALIZACIÓN FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACION LABORA*”. AREQUIPA.
- Poquet Catala, R. (2014). Limite de la desobediencia a las ordenes del empresario. *Revista electronica Dret del Treball i de seguretat Social*, 399.
- Saco Barrios, R. (1993). *Jus Variandi, modificaciones Unilaterales a la forma y modalidades de las prestacion laboral* . Lima: CIAT OIT .
- Sanguineti Raymond, W. (2008). *El trato diferenciado en el ejercicio de la potestad disciplinaria como causa de nulidad de despido*. Lima: Gaceta Juridica.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: SOLICITUD PARA RELIZACION DE ENCUESTA



“Año del buen servicio al ciudadano”

Chimbote 20 de setiembre de 2017.

OFICIO N° 173-2017/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor:

DR. VALENTIN FERNÁNDEZ BAZAN

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

Presente. -

ASUNTO: SOLICITA REALIZAR ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias al alumno del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho **Gamboa Rospigliosi Luis Miguel**, a fin de que se le permita realizar una encuesta dirigida a los trabajadores de la institución que usted dirige, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la alumna para su tesis titulada: **"LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016"**

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

Atentamente,



Mg. Christian Romero Hualajo
Director de la Escuela de Derecho

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

ANEXO 2 : AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE**
Construyendo un mejor futuro

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Nuevo Chimbote, 27 de Setiembre del 2017

OFICIO N°036-2017 -MDNCH-GAYF-SGRH

**MAG.
ROMERO HIDALGO CHRISTIAN
Director de la Escuela de Derecho
Universidad Cesar Vallejo
NUEVO CHIMBOTE.-**

Tengo el agrado de dirigirme a usted y a la vez comunico que, en mérito al OFICIO N173-2017/ED-UCV-CHIMBOTE, se autoriza a GAMBOA ROSPIGLIOSI LUIS MIGUEL, alumno del XI ciclo de la Escuela Profesional de Derecho, a realizar la encuesta para el avance de su tesis titulada: "LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016".

En ese sentido, solicito que al momento de aplicar la encuesta, evite generar desorden en las diferentes áreas de trabajo.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad, para darle muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE
Abog. Karoly Jessica Guzmán Pantoja
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Urb. José Carlos Mariátegui, Centro Cívico s/n Telf: (043) 317275
Distrito de Nuevo Chimbote - Provincia del Santa - Región Áncash
muninuevochimbote.gob.pe

ANEXO 3 : INSTRUMENTO DE VALIDACION

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Los Instrumentos deberán ser validados por lo menos 3 especialistas
 - Dos (2) Expertos del área del conocimiento al que este enfocada la investigación
 - Un (1) Experto en Metodología
2. Al validador deberá suministrarle, además de los instrumentos de validación
 - La pagina contentiva de los Objetivos de Investigación
 - El cuadro de Operacionalizacion de las variables
3. Una vez reportadas las recomendaciones por los sujetos validadores, se realiza una revisión y adecuación a las sugerencias suministradas
4. Finalizado este proceso puede aplicar el Instrumento
5. Validar un instrumento implica la correspondencia del mismo con los objetivos que se desean alcanzar. Operacionalizacion de las variables (variables, dimensiones e indicadores)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

Estimado Validador:

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

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

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

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

Los Derechos de los trabajadores y las concepciones del
IUS Variandi y del IUS Resistendi, como mecanismo de control
en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2016

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener

Titulo Profesional de Abogado

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

Gracias por su aporte



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Ítem	E	B	M	X	C	
1	¿Ud. Conoce sus derechos laborales?		X				
2	¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?	X					
3	¿Ud. Cree que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación?		X				
4	¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?		X				
5	¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?		X				
6	¿Su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas?		X				ninguna
7	¿Ha trabajado usted al menos una hora a la semana anterior sin necesidad de recuperar horas perdidas?	X					
8	¿Ud. Puede tomar los días feriados o de descanso sin problema?		X				
9	¿Ud. Hace uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?						
10	¿Padeció violencia sexual y psicológica en su trabajo?	X					
11	¿No le pagan Puntual su Remuneración mensual?		X				
12	¿En tu centro laboral crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?		X				
13	¿Su trabajo le exige que esconda sus emociones o sentimientos?		X				
14	¿Su empleador le asigna funciones que no son las de su perfil profesional?	X					
15	¿Su empleador le exige quedarse más tiempo después de la hora de salida?	X					

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Samuel Joaquin Sanchez Melgarejo

D.N.I.:

06064014

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Samuel Joaquin Sanchez Melgarejo, titular del DNI. N° 06064014, de profesión Abogado, ejerciendo actualmente como Juez de la Corte Suprema, en la Institución Poder Judicial de Lima

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

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

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

En Chimbote, a los 16 días del mes de Setiembre del 2017


Firma

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Los Instrumentos deberán ser validados por lo menos 3 especialistas
 - Dos (2) Expertos del área del conocimiento al que este enfocada la investigación
 - Un (1) Experto en Metodología
2. Al validador deberá suministrarle, además de los instrumentos de validación
 - La página contentiva de los Objetivos de Investigación
 - El cuadro de Operacionalizacion de las variables
3. Una vez reportadas las recomendaciones por los sujetos validadores, se realiza una revisión y adecuación a las sugerencias suministradas
4. Finalizado este proceso puede aplicar el Instrumento
5. Validar un instrumento implica la correspondencia del mismo con los objetivos que se desean alcanzar. Operacionalizacion de las variables (variables, dimensiones e indicadores)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

Estimado Validador:

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

A los trabajadores de la Municipalidad distrital de nuevo chimbote

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

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

Los Derechos de los trabajadores y las consecuencias del
Jus Variandi y del Jus Resistenti como mecanismo de
control en la municipalidad distrital de nuevo chimbote
2016

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener

Título Profesional de Abogado

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



Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Ítem	E	B	M	X	C	
1	¿Ud. Conoce sus derechos laborales?		X				-
2	¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?		X				-
3	¿Ud. Cree que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación?	X					-
4	¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?		X				-
5	¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?	X					-
6	¿Su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas?	X					-
7	¿Ha trabajado usted al menos una hora a la semana anterior sin necesidad de recuperar horas perdidas?	X					-
8	¿Ud. Puede tomar los días feriados o de descanso sin problema?	X					-
9	¿Ud. Hace uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?	X					-
10	¿Padeció violencia sexual y psicológica en su trabajo?	X					-
11	¿No le pagan Puntual su Remuneración mensual?		X				-
12	¿En tu centro laboral crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	X					-
13	¿Su trabajo le exige que esconda sus emociones o sentimientos?		X				-
14	¿Su empleador le asigna funciones que no son las de su perfil profesional?	X					-
15	¿Su empleador le exige quedarse más tiempo después de la hora de salida?		X				-

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Jos Amaro Castro

D.N.I.:

41651398

Firma:

[Firma manuscrita]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jos Prieto Chávez, titular del DNI. N° 41657398, de profesión ABOGADO, ejerciendo actualmente como DOCENTE - INVESTIGADOR, en la Institución UCV - UNS

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

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

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

En Chimbote, a los 20 días del mes de Setiembre del 2017


Firma

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Los Instrumentos deberán ser validados por lo menos 3 especialistas
 - Dos (2) Expertos del área del conocimiento al que este enfocada la investigación
 - Un (1) Experto en Metodología
2. Al validador deberá suministrarle, además de los instrumentos de validación
 - La pagina contentiva de los Objetivos de Investigación
 - El cuadro de Operacionalizacion de las variables
3. Una vez reportadas las recomendaciones por los sujetos validadores, se realiza una revisión y adecuación a las sugerencias suministradas
4. Finalizado este proceso puede aplicar el Instrumento
5. Validar un instrumento implica la correspondencia del mismo con los objetivos que se desean alcanzar. Operacionalizacion de las variables (variables, dimensiones e indicadores)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

Estimado Validador:

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

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

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

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

Los Derechos de los trabajadores y las consecuencias del IUS Variandi
y del IUS resistendi como mecanismo de control en la
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener

titulo profesional de Abogado

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

Gracias por su aporte



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

Nº	PREGUNTAS Ítem	ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
		E	B	M	X	C	
1	¿Ud. Conoce sus derechos laborales?		X				-
2	¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?		X				-
3	¿Ud. Cree que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación?	X					-
4	¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?		X				-
5	¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?	X					-
6	¿Su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas?	X					-
7	¿Ha trabajado usted al menos una hora a la semana anterior sin necesidad de recuperar horas perdidas?	X					-
8	¿Ud. Puede tomar los días feriados o de descanso sin problema?		X				-
9	¿Ud. Hace uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?		X				-
10	¿Padeció violencia sexual y psicológica en su trabajo?	X					-
11	¿No le pagan Puntual su Remuneración mensual?		X				-
12	¿En tu centro laboral crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?	X					-
13	¿Su trabajo le exige que esconda sus emociones o sentimientos?		X				-
14	¿Su empleador le asigna funciones que no son las de su perfil profesional?	X					-
15	¿Su empleador le exige quedarse más tiempo después de la hora de salida?		X				-

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Rafael Arturo Suarez Saldana

D.N.I.: 41003912

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rafael Arturo Suarez Saldana, titular del DNI. N° 41003912, de profesión Abogado, ejerciendo actualmente como Procurador Publico, en la Institución Municipalidad Distrital de nuevo chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Municipalidad Distrital de nuevo chimbote

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 15 días del mes de Setiembre del 2017



Firma

ANEXO 4 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de Medición
<p>• Los derechos de los trabajadores y las Concencuencias Del Ius Variandi y del Ius Resistendi en La Municipalidad Distrital De Nuevo Chimbote 2016</p>	<p>V° INDEPENDIENTE:</p> <p>Los Derechos de los Trabajadores</p>	<p>Es un conjunto de normas que regularan las relaciones que se darán entre trabajador y empleador ya sea de aspecto individual o colectivo y que se encuentre el equilibrio debido en cuanto a la producción capital y trabajo. (Moreno, 2013)</p>	<p>Los Derechos de los trabajadores.- es un mecanismo que protege al trabajador la cual genera beneficios jurídicos y sociales dentro de la relación laboral sobre el poder de dirección del empleador</p>	Derechos Laborales	la protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo	2 , 9	Nominal
				Sujetos	Empleador , Trabajador		
				Derechos Laborales	la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación	3 , 4	
				Derechos Laborales	el pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden	11	
				Normatividad	Ius Variandi	15	
	<p>V° DEPENDIENTE:</p> <p>El Ius Variandi y el Ius Resistendi</p>	<p>IUS VARIANDI</p> <p>Es una facultad que tiene el empleador en la que podrá modificar sin conocimiento del trabajador las condiciones en la que trabajara dicho trabajador en mención;</p> <p>IUS RESISTENDI</p> <p>En este derecho no se acata las ordenes del empleador que sean usadas desmedidamente y que sea accionadas de forma grave y arbitrarias que puedan afectar los derechos del trabajador (Gonzalez de Patto, 2008)</p>	<p>Ius Variandi.- Es la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador</p>	Derechos Laborales	Hostilización y dignidad del trabajador, violencia psicológica	1 , 5 , 10 , 13	Nominal
				Normatividad	Abuso desmedido del poder de dirección	6 , 7 , 8 , 14	Nominal
				Normatividad	Derechos Laborales, Constituciones política, Tribunal Constitucional	12	Nominal

ANEXO 5: ENCUESTA



ENCUESTA

INSTRUMENTO PARA DETERMINAR, LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONCENCUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016

Instrucciones: Marque con una (X) solo una de las respuestas, si marca más de una opción no podremos contar su respuesta, si es difícil decidir entre dos o más respuestas, marque la que encuadre su opinión la mayor cantidad de tiempo, según los criterios que a continuación se detallan.

TD= Totalmente en desacuerdo/ ED= En desacuerdo/ NA, ND= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, DA= De acuerdo/ TA= Totalmente de acuerdo

	ITEMS	TD	ED	NA, ND	DA	TA
		1	2	3	4	5
1	¿En tu centro laboral crees que se respeta la dignidad de los trabajadores?					
2	¿Cree que las condiciones en la que labora en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no son las adecuadas?					
3	¿Ud. Cree que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación?					
4	¿Cree que un mejor trato a su persona le ayuda para poder otorgar un mejor trato al público que va a al Municipio de Nuevo Chimbote?					
5	¿Se Siente Hostilizado en su centro de trabajo?					
6	¿Su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas?					
7	¿Ha trabajado usted al menos una hora a la semana anterior sin necesidad de recuperar horas perdidas?					
8	¿Ud. Puede tomar los días feriados o de descanso sin problema?					
9	¿Ud. Hace uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?					
10	¿Padeció violencia sexual y psicológica en su trabajo?					
11	¿No le pagan Puntual su Remuneración mensual?					
12	¿Ud. Conoce sus derechos laborales?					
13	¿Su trabajo le exige que esconda sus emociones o sentimientos?					
14	¿Su empleador le asigna funciones que no son las de su perfil profesional?					
15	¿ Su empleador le exige quedarse más tiempo después de la hora de salida					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



ARTICULO CIENTIFICO

“LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016”

**PARA OBTENER EL TITULO DE
ABOGADO**

AUTOR:

GAMBOA ROSPIGLIOSI LUIS MIGUEL

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2017

1. TÍTULO

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016.

2. AUTOR

Gamboa Rospigliosi Luis Miguel

lgamboarospigliosi@gmail.com

Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

3. RESUMEN

El presente trabajo de tesis denominado **“LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016”** el cual tiene como objetivo general determinar cómo contribuyen en los derechos de los trabajadores las Consecuencias del Ius Variandi y el Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016.

En tal sentido he desarrollado una Investigación No experimental y con un tipo de estudio, descriptivo aplicado; ya que buscaré presentar específicamente las propiedades ya sean sus características y los rasgos más importantes de cualquier fenómeno que analice, usando como técnica la “Encuesta”, y así poder confrontarlas mi propia opinión con la de los propios autores, ya que tengo por objetivo examinar un problema que ha sido poco estudiado a la realidad que se vive actualmente ante los derechos de los trabajadores, habiéndome planteado como un problema en mi investigación, teniendo una población de 400 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que hayan sido sometidos ante el abuso desmedido del poder de dirección por parte del empleador, tomando como medida de control al Ius Resistendi, identificando en las leyes de materia laboral de nuestra legislación peruana rasgos del Ius Resistendi que no está implementado en nuestra legislación, como muestra 40 Trabajadores por dichos derechos.

4. PALABRAS CLAVE

La protección a la vida, salud e integridad física en el trabajo

5. ABSTRACT

This thesis entitled "THE RIGHTS OF THE WORKERS AND THE CONSEQUENCES OF IUS VARIANDI AND IUS RESISTENDI AS A CONTROL MECHANISM IN THE NUEVO CHIMBOTE 2016 DISTRICT MUNICIPALITY", whose general objective is to determine how they contribute to the rights of workers the Ius Variandi Contingences and the Ius Resistendi as a Control Mechanism in the District Municipality of Nuevo Chimbote 2016.

In this sense, a non-experimental research and a type of study, applied descriptive, has been developed, as it seeks to present specifically the characteristics and characteristics of any phenomenon that it analyzes, using as a technique the "Survey" and so to contrast them my own opinion with the own authors, since I have the objective of examining a problem that has been little studied to the reality that is currently experienced before the rights of workers, having posed as a problem in my research, having a population of 400 workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, who have been subjected to the excessive abuse of power of direction by the employer, taking as a measure of control the Ius Resistendi, identifying in the labor laws of our legislation Peruvian characteristics of the Ius Resistendi that is not implemented in our legislation, as shown to 40 Workers for these rights.

6. KEYWORDS

Protection of life, health and physical integrity at work.

7. INTRODUCCIÓN

Como tema de estudio LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016, que en mi línea de investigación se encuentra enfocado en el Derecho Laboral, la importancia académica es poder identificar que manifestaciones del derecho de resistencia se encuentran en nuestra legislación peruana, y analizar el criterio de irrazonabilidad del poder de dirección del empleador.

Autores que cito en mi tesis es a González de Patto (GONZÁLEZ DE PATTO, 2008) explica que este derecho implica la facultad de no acatar órdenes empresariales ilícitas, vejatorias, arbitrarias, que comporten grave riesgo o impliquen abuso de derecho y que afecten a derechos inviolables del trabajador.

Los estudios previos más importantes que tuve en consideración es al maestro Jorge Luis Pacheco

Castro (Castro, El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido del Ius Variandi, 2016) sobre la tesis titulada “EL DERECHO DE RESISTENCIA COMO MECANISMO DE CONTROL ANTE EL USO DESMEDIDO DEL IUS VARIANDI” En la cual se enmarca en el principio de razonabilidad ya que toda orden del empleador no debe carecer de razonabilidad y que esta no atente contra los derechos del trabajador por el uso desmedido del empleador sobre el poder de dirección y su uso desmedido del Ius Variandi

También al Autor, Ángel Omar La Rosa Orbezo (Orbezo, 2012) “**EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN SU FACULTAD DE FISCALIZACIÓN FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACION LABORAL, AREQUIPA, 2004-2012**” Cuyo Objetivo General es que el ejercicio del poder de dirección se rige al respeto del principio de razonabilidad, haciendo uso del denominado p Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo

De acuerdo a las Teorías relacionadas al tema son: (**Exp.N°008-2005-PI/TC**) Derecho a la Igualdad y No Discriminación en el trabajo, Como derecho que es fundamental, toda persona no debe sufrir discriminación de ninguna forma, y a no ser tratada de forma distinta, y si es así que sea razonable dicho actuar por parte del empleador. Principio de proporcionalidad.

(**EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia Dignidad Laboral, 2001**) Dignidad Laboral, Ninguna relación laboral puede limitar al trabajador a que ejerza sus derechos constitucionales y que no se atente contra la dignidad del trabajador según el art. 23º, segundo párrafo. Apartir de esta premisa, se puede determinar las controversias que surgen entre el empleador y el trabajador, ya sea en el inicio hasta que se concluya todo vínculo laboral. (**EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia**)

Mi problema Central se enmarca **¿Contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las consecuencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016?**

Mi objetivo general es, determinar cómo contribuyen a la mejora de los derechos de los trabajadores las consecuencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como Mecanismo de Control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2016.

Mis objetivos específicos, Analizar el derecho de resistencia en nuestra legislación por intermedio de algunas leyes que manifiesten dicho derecho.

Precisar los alcances y consecuencias de la aplicación Del Ius Variandi en los Derechos de los Trabajadores.

Demostrar la premisa del criterio de “Irrazonabilidad del Poder de Dirección” vista desde del empleador

y trabajador común.

8. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado de la siguiente manera:

- En cuanto al diseño:

Corresponde al Diseño No Experimental, ya que son los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

- En cuanto a la Población y muestra:

- POBLACION:

La población del presente trabajo de investigación lo constituye:

- Nuestra población lo conforman 400 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

- MUESTRA:

- Se aplicó a 40 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

- En cuanto al Procedimiento:

- Encuesta

Se elaboró un cuestionario, para recoger información sobre LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016.

- Se solicitó Autorización al Gerente de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, al Mag. Victor M. Hernandez Chunga.

- Según el cronograma se realizó la encuesta a los Trabajadores que han sido citados por el investigador.

- Se analizó la información recolectada, utilizando la técnica de procedimiento.

- Los resultados de recolección de datos se reflejaron mediante gráfico circular o de anillo con sus respectivas descripciones.

- En cuanto a los materiales e Instrumentos:

Para obtener información sobre sobre LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS CONSECUENCIAS

DEL IUS VARIANDI Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016, se les aplico una encuesta.

9. RESULTADOS

Según la Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, de acuerdo a la primera pregunta planteada ¿En tu Centro laboral Crees que se respeta la dignidad de los trabajadores? Del análisis estadístico e interpretación de datos, se determinó que; que, de un total de 40 Trabajadores, el 5% contesta que está Totalmente de acuerdo, un 15 % está de acuerdo, el 25% Ni de Acuerdo y Ni en Desacuerdo, mientras que el 15% está en Desacuerdo, para finalmente el 40% de los trabajadores dicen que estan Totalmente en Desacuerdo, de que en su centro laboral no se respetan la dignidad de las trabajadores.

Según la Tercera Pregunta planteada ¿Ud. Cree que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación? Se determinó que, de un total de 40 trabajadores, el 65% contesta que estan Totalmente de Acuerdo, que debería existir igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación. Y el 35% esta solamente De acuerdo.

El resultado de mi Prueba de Hipótesis determino que

Se rechaza la Hipótesis Nula HO; por lo tanto se acepta la Hipótesis Afirmativa H1, LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NO CONTRIBUYE A LAS CONCENCUENCIAS DEL IUS VARIANDI ,Y DEL IUS RESISTENDI COMO MECANISMO DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2016

10. DISCUSIÓN

Señalando la importancia de los hallazgos, en la que podemos encontrar que un 55% de los trabajadores afirma que estan Totalmente en Acuerdo, de que Su jefe inmediato le exige en realizar otras actividades que no sean sus funciones asignadas, así como un 90% de los Trabajadores aseguran estar Totalmente de Acuerdo, respecto de que su empleador le exige quedarse más tiempo después de la hora de salida, Bien con lo que respecta a los antecedentes hago mención al Autor de la tesis: “El Derecho de Resistencia como Mecanismo de Control ante el Uso desmedido o abuso del Ius Variandi” de la Universidad Nacional de Trujillo , en la que llega a las Conclusiones, que principio de razonabilidad no debe de carecer de fundamento y que esta no atente contra los derechos fundamentales del trabajador por el uso desmedido el empleador sobre el poder de direccion y su uso desmedido del Ius Variandi,

(EXP. N.º 0760-2004-AA/TC FALTA DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS , 2004) La proporcionalidad como principio y la razonabilidad lo ubicamos en nuestra constitución en sus artículos 3º y 43º, y que se enmarcan claramente en el artículo 200 en su último párrafo. Podemos llegar a la conclusión que entre estos dos principios, es que debe existir razonabilidad y en la proporcionalidad, Como investigador propongo como criterio de solución, el Test de Ponderación, la cual consiste en la comparación entre aquellos derechos que se encuentran en conflicto, sin que estas carezcan de sus características especiales de cada caso en concreto, y así poder determinar qué derecho tiene un peso superior o cual es el más importante

11. CONCLUSIONES

Concluyo que si se analizó el derecho de resistencia en nuestra legislación por intermedio de algunas leyes que manifiesten dicho derecho ya que las causas que imposibilitan a los trabajadores encuestados, carecen del derecho de Rehusarse o invocar el *Ius Resistendi* por miedo a ser despedidos y que son capaces de tolerar actos arbitrarios que atentan de forma lesiva su Salud , su Dignidad , y su Seguridad , y es porque el Derecho de Resistencia no se encuentra regulado en ninguna norma laboral pero podemos considerar que existen dispositivos que podemos considerar que el Derecho de resistencia tiene cabida en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

12. REFERENCIAS

Castro, J. L. (2016). *El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido del Ius Variandi*. Trujillo: Tesis.

Castro, J. L. (2016). *El Derecho de resistencia como mecanismo de Control ante el uso desmedido del Ius Variandi* . Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

EXP. 0760-2004-AA/TC, Sentencia FALTA DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, EXP. 0760-2004-AA/TC, Sentencia (Tribunal Constitucional 2004).

EXP. 0895-2001-AA/ TC Libertad de Conciencia, EXP. 0895-2001-AA/ TC (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 0895-2001-AA/TC Discriminación por Razones Religiosas, EXP. 0895-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12 Derecho al Trabajo, EXP. 1124-2001-AA/TC, Fund. 12 (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia Dignidad Laboral, EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia (Tribunal Constitucional 2001).

EXP. 2868-2004-AA/TC Libre Desarrollo de la Personalidad, EXP. 2868-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 2004).

Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28) Discriminación por afiliación sindical, (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28 (Tribunal Constitucional 2005).

Exp. N.º 008-2005-PI/TC) Derecho a la Igualdad y No Discriminación en el trabajo, (Exp. N.º 008-2005-PI/TC, Fundamento 23). (Tribunal Constitucional 2005).

Expediente N.º 9707-2005-PA/TC., Movilidad Funcional (Tribunal Constitucional 2005).

Ladino, R. L. (2012). *“La Acción Resolutoria Y El Ius Variandi”*. Lima.

Laura, M. G. (2010). *“EL IUS RESISTENTIAE FRENTE AL DEBER DE OBEDIENCIA. UNA VISIÓN SUSTANTIVA Y PROCESAL*.

Morato Garcia, R. (2011). *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*. Granada: Comares.

Orbegozo, Á. O. (2012). *“EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN SU FACULTAD DE FISCALIZACIÓN FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACION LABORAL*. AREQUIPA.

Poquet Catala, R. (2014). Límite de la desobediencia a las ordenes del empresario. *Revista electronica Dret del Treball i de seguretat Social*, 399.

Sanguinetti Raymond, W. (2008). *El trato diferenciado en el ejercicio de la potestad disciplinaria como causa de nulidad de despido*. Lima: Gaceta Juridica.