

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Ejercicio del poder de dirección del empleador:  
análisis de sentencias casatorias publicadas el  
2020 y 2021**

Alicia Guadalupe Castro Bejarano  
Katherine Jesus Guevara Dongo  
Rodrigo Josue Jara Urday

Para optar el Título Profesional de Abogado

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

**A** : Eliana Carmen Mory Arciniega.  
Decana de la Facultad de Derecho

**DE** : Gabriel Ravelo Franco  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 13 de septiembre de 2024

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarla y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: “EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR: ANÁLISIS DE SENTENCIAS CASATORIAS PUBLICADAS EL 2020 Y 2021”, perteneciente a las bachilleres Alicia Guadalupe Castro Bejarano y Katherine Jesus Guevara Dongo y al bachiller Rodrigo Josue Jara Urday, de la E.A.P. de Derecho; se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19% de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 15) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y sobre el asesor recae la responsabilidad sobre el proceso de asesoría, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**La firma del asesor obra en el archivo original**  
(no se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

---

Gabriel Ravelo Franco  
Asesor de tesis

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Katherine Jesus Guevara Dongo, Alicia Guadalupe Castro Bejarano, Rodrigo Josue Jara Urday, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 72771588, 72159416, 72173022 de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: “EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR: ANÁLISIS DE SENTENCIAS CASATORIAS PUBLICADAS EL 2020 Y 2021”, es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

13 de septiembre de 2024.

**Las firmas de la autora obra en el archivo original**  
(no se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

---

Katherine Jesus Guevara Dongo, Alicia Guadalupe Castro Bejarano, Rodrigo Josue Jara Urday

DNI. No. 72771588, 72159416, 72173022

Asesor:  
Gabriel Ravelo Franco

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien ha sido nuestro guía y fortaleza a través de este largo recorrido. A nuestros padres que siempre han sido nuestros pilares fundamentales y nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir con cada una de nuestras metas.

Así también, a quienes hicieron de nuestra niñez y adolescencia una etapa llena de alegría, felicidad y ahora en el lugar donde se encuentran, compartan nuestros logros profesionales. Además, es necesario, agradecer a todas las personas que confiaron en cada uno de nosotros que con su apoyo y aliento lograron motivarnos para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por habernos permitido lograr satisfactoriamente nuestros objetivos en esta etapa profesional de nuestra carrera. Así también, agradecemos profundamente a nuestro asesor por el tiempo y dedicación a lo largo de este trabajo de investigación.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo describir los criterios que la Corte Suprema ha aplicado al momento de dictar las sentencias casatorias vinculatorias al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021, cuyo fin es el de encontrar la relación entre las sentencias analizadas y explicar la resolución de estas sobre la base de sus fundamentos y como es que la Corte Suprema responde ante estas controversias. El método aplicado fue de análisis documental de las resoluciones de las casaciones que encontramos en los cuadernillos del diario El Peruano, usando un enfoque cualitativo, de finalidad básica y el nivel de profundidad es descriptivo para lo cual hemos podido recabar conceptos y definiciones de juristas, autores de libros y estudiosos sobre la materia los cuales nos ayudarán a tener un panorama más claro a la facultad direccional y sus límites. Adicional a ello, en la parte de los resultados se trabajaron con la ayuda de 29 casaciones las cuales se procesaron a través de 3 tablas. Del resultado obtenido se evidencia que, la mayoría de los empleadores desconocen o aplican de manera errónea su facultad direccional el cual termina vulnerando los derechos del trabajador. Esto nos ha permitido llegar a la conclusión de que la Corte Suprema analiza los pronunciamientos de instancias anteriores para poder emitir un nuevo fallo acorde a la regularización de la Ley Laboral con el fin de evitar que haya un uso indebido e inapropiado del uso del poder de dirección.

**Palabras clave:** poder de dirección, *ius variandi*, vulneración de derechos, análisis descriptivo, facultad direccional, casaciones.



## ABSTRACT

The purpose of this research work is to describe the criteria that the Supreme Court has applied when issuing binding cassation rulings on the exercise of the employer's management power during the years 2020 and 2021, in order to find the relationship between the rulings analyzed and explain their resolution based on their foundations, and how the Supreme Court responds to these controversies. The method applied was a documentary analysis of the resolutions of the cassations found in the booklets of the newspaper El Peruano, using a qualitative approach, of basic purpose and the level of depth is descriptive for which we have been able to collect concepts and definitions of jurists, authors of books and studies on the subject, which will help us to have a clearer picture of the directional power and its limits. In addition to this, in the part of the results we worked with the help of 29 cassations, which were processed through 3 tables. From the results obtained, it is evident that most employers are unaware of or erroneously apply their directional authority, which ends up violating the rights of the worker. This has allowed us to reach the conclusion that the Supreme Court analyzes the pronouncements of previous instances in order to issue a new ruling in accordance with the regularization of the Labor Law in order to avoid an improper and inappropriate use of the use of the power of direction.

**Keywords:** power of direction, ius variandi, violation of rights, descriptive analysis, directional power, cassations.

## LISTA DE CONTENIDO

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA.....  | v    |
| AGRADECIMIENTO .....                                    | vi   |
| RESUMEN.....  | vii  |
| ABSTRACT .....  | viii |
| LISTA DE CONTENIDO .....                                | ix   |
| LISTA DE TABLAS .....                                   | xi   |
| INTRODUCCIÓN.....                                       | xii  |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....             | 1    |
| 1.1. Tema de Investigación.....                         | 1    |
| 1.2. Planteamiento del Problema .....                   | 2    |
| 1.3. Objetivo de la Investigación .....                 | 3    |
| 1.3.1. Objetivo general .....                           | 3    |
| 1.3.2. Objetivo específico.....                         | 3    |
| 1.4. Justificación .....                                | 4    |
| CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE Y MARCO<br>TEÓRICO .....   | 6    |
| 2.1 Estado del Arte .....                               | 6    |
| 2.2. Marco Teórico .....                                | 8    |
| 2.2.1. Definición del Poder de Dirección .....          | 8    |
| 2.2.2. Poder de Dirección y su Regularización .....     | 10   |
| 2.2.3. Ámbito de Aplicación .....                       | 11   |
| 2.2.4 Principios Aplicables al Poder de Dirección ..... | 14   |
| 2.2.5 Límites al Poder de Dirección .....               | 18   |
| 2.2.6 Derecho de Resistencia del Trabajador .....       | 19   |
| 2.2.7 Control Administrativo y Judicial .....           | 25   |
| 2.2.8 Recurso de Casación.....                          | 24   |
| 2.2.8.1 Finalidad del Recurso de Casación.....          | 25   |
| CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....                  | 28   |
| 3.1 Tipo de Investigación.....                          | 28   |
| 3.2 Nivel de Investigación .....                        | 28   |

|  |    |
|--|----|
| 3.3 Diseño de Investigación .....  | 28 |
| 3.4 Características de los casos, criterios de inclusión y exclusión ..... | 29 |
| 3.5 Técnicas de Recojo y Análisis de información.....                      | 29 |
| 3.6 Instrumentos de Recolección de Datos .....                             | 29 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....                                  | 31 |
| 4.1 Resultados.....  | 31 |
| 4.1.1 Tablas de procedencia .....  | 31 |
| 4.2 Discusión.....   | 55 |
| CONCLUSIONES .....   | 65 |
| RECOMENDACIONES .....  | 67 |
| REFERENCIAS .....  | 69 |
| ANEXOS .....   | 71 |

## LISTA DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla N.º 1 Relación con el Poder de Dirección ----- | 31 |
| Tabla N.º 2 Procedencia del Recurso.....             | 37 |
| Tabla N.º 3 Parte Resolutiva.....                    | 48 |

## INTRODUCCIÓN

En este trabajo de investigación se ha considerado, como centro de estudio, los criterios que ha tenido la Corte Suprema en los años 2020-2021 para emitir un fallo respecto a los casos de poder de dirección. Vemos también cómo es que esta facultad administrativa del empleador en algunas ocasiones entra en conflicto con los derechos fundamentales del cualquier trabajador. Por ello, a través de las sentencias casatorias observamos de qué manera se relacionan cada una de estas con el ejercicio del poder de dirección otorgado al empleador, encontrando entre ellas casos de traslado geográfico, recategorización de puesto laboral y cambio en la remuneración salarial.

Asimismo, esta investigación está basada en la realidad laboral peruana, en la cual encontramos muchos casos donde existe un abuso de poder de dirección. El trabajo investigativo ha sido enfocado en los años 2020-2021 realizando un análisis con un enfoque cualitativo de tipo básico, de nivel descriptivo, de diseño no experimental.

Además, la investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que se buscó tener esclarecidos los parámetros y alcances del poder de dirección a través de los pronunciamientos de la Corte Suprema. Se realizó la búsqueda a través de la descarga de los cuadernillos de casaciones encontrados en la página web en el portal del Diario el Peruano de los años 2020-2021, en los que se encontraron y trabajaron 5 cuadernillos donde se ejecutó una búsqueda entorno a la problemática del abuso del *ius variandi* y con el resultado de esto se determinó trabajar con 29 sentencias que son analizadas en el trabajo de investigación.

De esta manera, la motivación principal de ese trabajo de investigación es poder demostrar cómo ha resuelto la corte suprema en torno a las casaciones laborales en los años 2020- 2021 y cuáles han sido sus veredictos al momento de dar una decisión final.

Sobre la base de la experiencia en los juzgados laborales se obtuvo un conocimiento más amplio sobre el abuso del *ius variandi* que se da como práctica en las grandes empresas y a su vez, por medio de experiencias personales se concluyó que muchos de los derechos de los trabajadores tanto de empresas privadas como entidades públicas son violentadas por el interés personal de las empresas a través del empleador.

En el capítulo I se ha podido explicar el planteamiento del estudio en el cual hemos formulado los problemas a los que hemos llegado con la investigación y así alcanzar los objetivos planteados. De igual manera se da la justificación de la investigación en la que describimos las razones por las cuales hemos elegido este tema a investigar.

En el capítulo II se realiza el marco teórico donde corresponde trabajar los antecedentes tanto internacionales como nacionales, también se consideran las definiciones y los conceptos sobre la base del análisis de doctrinas, jurisprudencias, fuentes de derecho y principios fundamentales que han influido en la aplicación de estos criterios que tienen relación entre sí y a su vez nos van a permitir crear un análisis reflexivo.

A su vez se menciona los principios de razonabilidad y proporcionalidad los cuales han sido utilizados como herramientas de control y prevención de la arbitrariedad en el ejercicio del poder del empleador estos se han aplicado para evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores y asegurar que las decisiones del empleador sean justas y equitativas.

En el capítulo III indicamos cómo es que la Corte Suprema a través de las diversas casaciones presentadas ha tenido diversos pronunciamientos sobre la manera en cómo se emplean las causales de procedencia impugnadas por alguna de las partes,

como es el caso de la aplicación del inc. 5 del art. 139 de La Constitución en el cual veremos que la problemática que se presentaba como el de traslado geográfico devienen en fundadas. En cuanto a los casos de recategorización de puestos laborales impuestos a los trabajadores, la causa más común es la infracción normativa de los literales b) y c) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, en su mayoría, estas causales suelen ser declaradas infundadas. Por lo que se buscó así analizar cómo es que la Corte reacciona ante problemáticas entorno al *ius variandi*, ya que, si bien existen trabajos de investigación relacionados al *ius variandi* tanto descriptivos como conceptuales, la presente tesis aporta de manera tácita al estudio de las casaciones en torno a la problemática. Crea un precedente, el cual esperamos siga siendo materia de estudio para de esa manera contrastar la presente investigación con trabajos futuros y ver si la Corte ha ido cambiando la manera en que resuelve estos casos o si sigue siendo el mismo, y por el lado del empleador se espera que este tenga más en consideración las delimitaciones y alcances de su facultad para no incurrir en la misma problemática.

En la última parte, se establecen las conclusiones que responden directamente a los problemas y objetivos planteados, y, además, las recomendaciones dirigidas a los magistrados de la Corte Suprema, futuros investigadores, comunidad jurídica y a las personas interesadas en el tema. Por ello el trabajo de investigación tuvo como objetivo el análisis de las casaciones donde la factibilidad estaba dada ya que podíamos contar con recursos de acceso a la información a través del uso de los cuadernillos de casaciones encontrados en el diario el peruano. También, teníamos trabajos previos, los cuales hemos podido usar de referencia para poder complementar nuestra investigación, así como información de juristas, autores de libros e investigadores.

El trabajo de investigación pretende servir como herramienta de ayuda para futuros investigadores y comunidad jurídica que esté interesada en el estudio de los pronunciamientos de la corte respecto al tema del *ius variandi*, a su vez también es de sumo interés para los trabajadores de las empresas y empleadores para que tengan un más amplio conocimiento sobre las leyes y los derechos laborales que sean aplicables, y así el ambiente laboral sea confortable y adecuado lo cual ayudará a promover un mejor desarrollo de las actividades laborales por ambas partes.

La limitación principal de este trabajo de investigación fue que se tomó más tiempo de la investigación de lo acordado en el cronograma establecido en el plan de tesis, ya que al ser sentencias más extensas se tuvo que realizar una investigación más exhaustiva para un mejor análisis. Entorno a las casaciones que se obtuvieron sobre el tema de investigación, algunas de ellas fueron excluidas ya que se declararon improcedentes, por lo que se trabajó con 29 sentencias casatorias.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1 Tema de Investigación

Esta investigación se enfoca en el ejercicio del poder de dirección, debido de que a pesar de estar regulado siguen existiendo vulneraciones a los derechos del trabajador por parte de su superior desconociendo las limitaciones de su poder, como las que se presentan en la actualidad donde se dan los casos de cambio de reubicación de puestos laborales no acordados previamente o sin sustento alguno, el no respetar los horarios laborales, el cambio de remuneraciones o los regímenes acordados en los contratos entre partes. Esto se ve reflejado en las acciones de tanto grandes como pequeñas empresas que no reciben el asesoramiento respectivo.

Asimismo, la Constitución Política del Perú de 1993 garantiza sus derechos esenciales como prescribe en el artículo 22, el cual tiene por fin el correcto desarrollo de su ejercicio laboral para concretarse como persona.

Consecuentemente, en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú indica que el vínculo laboral bajo ninguna situación debe reducir la efectividad de los derechos fundamentales, ni denigrar o afectar la dignidad del trabajador. Por lo tanto, lo que este artículo señala es que el empleador tiene prohibido vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Es así que se desarrolla una crítica acerca del poder de dirección del empleador, cómo es que esta facultad otorgada al empleador entra en conflicto con los derechos del trabajador cuando no se tiene en claro los alcances y las limitaciones de esta facultad.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

Entonces, el propósito que se busca alcanzar al presentar un recurso de casación es el de lograr la paridad de los fallos que se emiten a través de las Salas de la Corte Suprema, aunque se pueden notar distintas situaciones, decisiones que pueden alterar el propósito de la mencionada.

De tal manera que se pasa a mencionar algunas casaciones en las cuales se evidenciará la posición de la Corte Suprema para resolver los siguientes casos: Casación Laboral N.º 22197-2017 DEL SANTA, interpuesta por la demandada por el proceso ordinario que fue fundado en parte la demanda en el proceso seguido por el demandante sobre ceses de actos de hostilidad. Donde la pretensión principal es que la parte demandada no ha demostrado qué medio se utilizó para tomar la decisión de cambiar al trabajador de un cierto campo a otro. Por lo que indicó que no había razón para dicho cambio, porque obtuvo su puesto por sus habilidades adquiridas y pasó al área de servicios públicos, sector para realizar tareas ajenas a las operaciones de la empresa hecho que demuestra que fue degradado. Hay que decir que la reducción solo es válida cuando están parada por una norma con rango de ley de lo contrario se estarían violando sus derechos fundamentales como trabajador, salvo que vea un medio que lo justifique.

Asimismo, se encuentra la Casación Laboral N.º 15147-2017 AREQUIPA, interpuesta por el demandante, en contra de la demandada mediante el proceso ordinario, la cual tiene como pretensión el cese de acto de hostilidad consistente en la reducción inmotivada de la remuneración del demandante, ya que este considera que se ha vulnerado uno de sus derechos fundamentales, por lo que la Sala Suprema resolvió, teniendo en cuenta los precedentes de esta casaciones, en los cuales se menciona que

aunque la retribución mínima fue aminorada, las demás retribuciones excepcionales que son fijas también forman parte de toda la retribución total. Además, se alega que las remuneraciones son de acuerdo con las funciones que uno realiza, ya que se había implementado una nueva línea de carrera que se aplica al personal administrativo y de servicios. Por estas razones es que la interpuesta se declara infundada ya que no existió una rebaja remunerativa como tal, sino una categorización salarial.

Por consiguiente, en esta investigación se tiene la siguiente problemática: ¿cuáles son los criterios que la Corte Suprema ha aplicado al dictar sentencias casatorias vinculadas al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021?

- ¿De qué manera se relaciona cada sentencia con el ejercicio del poder de dirección a cargo del empleador?
- ¿Cuáles fueron las causales de procedencia del recurso en mérito de las cuales se emitió pronunciamiento sobre el fondo?
- ¿Cuál fue el sentido de lo resuelto y su motivación esencial?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Entonces, se tiene como objetivo general describir los criterios que la Corte Suprema ha aplicado al dictar sentencias casatorias vinculadas al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

- Identificar la relación entre cada sentencia sobre el ejercicio del poder de dirección a cargo del empleador.

- Explicar el modo en que se desarrolló la causal procedencia del recurso en mérito de la cual se emitió pronunciamiento sobre el fondo.
- Describir el sentido de lo resuelto y su motivación esencial.

#### **1.4 Justificación**

La contribución de este estudio se enfoca tanto en el rol jurídico como social, para servir como fuente de información y guía para abogados tanto litigantes como asesores, y mediante este tengan un amplio conocimiento sobre los pronunciamientos de la Corte Suprema en los años 2020 y 2021 sobre casos de abuso de la facultad del poder de dirección, ya que al pasar de los años conforme a las necesidades y requerimientos de las empresas este poder de dirección por parte del empleador tiende a cambiar y en algún momento entra en conflicto con los derechos del trabajador, por lo que los pronunciamientos de la Corte Suprema han sido distintos, ya que resuelven sobre la base del principio de razonabilidad y el contexto actual.

Aunque los criterios para resolver estos casos se dan sobre la base de la misma regulación sobre la cual ya se han pronunciado en diversas ocasiones, la realidad es que ningún caso es idéntico al otro y las condiciones no siempre son las mismas, por lo que los pronunciamientos de la Corte Suprema deben ser sobre la base de la realidad y los hechos en que se produjeron estas situaciones resolviendo sobre la base de ciertos principios.

Por otro lado, se analizan las doctrinas, jurisprudencia, fuentes, principios que han servido para la aplicación de este estudio realizado, para así poder establecer cuáles son los criterios para el correcto uso de este principio, partiendo desde la perspectiva de los distintos pronunciamientos de las diversas instituciones para resolver este tipo de casos que entran en discusión. A su vez se explica cómo se han ido resolviendo estos

casos a través del tiempo ya que el contexto actual no es el mismo de hace unos años atrás al igual que el derecho y las situaciones laborales, todo pasa por un constante cambio y los criterios pueden ser distintos.

## **CAPÍTULO II**

### **ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Estado del Arte**

Cisneros (2018), en su trabajo de investigación, mencionó sobre el poder de dirección y nos comenta que este se emplea de manera personal o través de un representante, en el cual el empleador tiene la potestad de dar indicaciones sobre las tareas que debe hacer cada trabajador de manera individual y estructurar de la manera que crea conveniente de acuerdo con sus requerimientos y necesidades.

El autor analizó la autorización y licencias laborales, y cómo armonizan estas con el poder de dirección. Tiene como objetivo delimitar la potestad de dirección del empleador y dar a conocer cómo es que emana esta facultad, cuáles son los alcances y limitaciones. También sostuvo acerca de cómo armonizan los derechos fundamentales de los empleados, el derecho a la dignidad humana, y los derechos laborales como es el permiso laboral. Cisneros (2018) realizó un trabajo de investigación cualitativo en el cual tiene como métodos la jerarquía y ponderación. Por lo que busca demostrar en su trabajo una teoría de armonía entre los conflictos que se pueden generar con el poder de dirección y los derechos fundamentales. Para concluir con su trabajo de investigación el autor nos comenta que, si bien el poder de dirección tiene diversos alcances como en este caso el de fiscalizar los pases laborales, también tiene limitaciones, es por eso que debe procurar no entrar en conflicto con los derechos primordiales y la realización del ser humano, como trabajador. De esa manera es que se debe garantizar la concordancia de la autoridad del empleador en cuanto al respeto y dignidad del trabajador para un mejor desempeño.

El poder de dirección habilita al empleador a poder guiar y sancionar en el contexto de un vínculo contractual entre de carácter socio laboral entre partes los límites al ejercicio de este poder los encontramos en “derechos inespecíficos”, porque estos son derechos básicos que los empleadores deben respetar. La orden dada no debe violentar el derecho del trabajador a vida, salud, dignidad y libertad, etc. En este sentido, vemos que el autor utiliza una metodología de investigación a casos prácticos ya dados donde hace hincapié en que no debe de existir una vulneración de derechos hacia una de las partes por eso cualquier acto que sobrepase ese límite se considera ilegal y arbitrario (Ojeda, 2018).

Por su parte, Bruno (2019) realizó un estudio acerca del poder de dirección y cómo es que interviene en las comunicaciones íntimas del trabajador. Nos explica cómo es que muchos trabajadores por contar con un empleo aceptan trabajar en condiciones poco favorables para ellos, por lo que en distintos sectores de la sociedad se vienen haciendo muchos cambios con el pasar del tiempo. Uno de esos cambios influyentes en la relación laboral es la tecnología, la cual día a día cambia constantemente y esta influye mucho en la relación laboral, ya que puede modificar la forma en que se trabaja y permite al empleador realizar cambios convenientes para su empresa, pero en distintos casos puede ser perjudicial para el trabajador, como lo explica el autor de este trabajo. En esta investigación se evidenciará cómo es que en algunos casos el empleador amparándose en el poder de dirección realiza un uso abusivo de esta para tratar de controlar a sus trabajadores, por lo que se estaría vulnerando derechos esenciales como el derecho a la privacidad y al de las comunicaciones privadas.

Asimismo, Bruno (2019) ejecutó una investigación cualitativa, dogmática, descriptiva y analítica en el cual incluye conceptos y argumentos que tiene por fin

transmitir la problemática de manera detallada e informativa. Para concluir este trabajo de investigación, el autor señaló que ningún derecho es absoluto, y si bien el empleador puede limitar ciertos derechos fundamentales inespecíficos, esta función debe ser debidamente motivada y justificada, bajos criterios de razonabilidad y que solo pueden ser usados dentro de la relación laboral, para así evitar el denominado “conflicto laboral”.

A su vez, Martínez (2021) llevó adelante un estudio con el propósito de investigar los límites a los que se encuentran sometido el empleador en el ejercicio del *ius variandi* en particular al de acto de movilidad funcional. Así mismo, se va a determinar si compete analizar el principio de razonabilidad y el respeto de los derechos inherentes al trabajador. En cuanto a la metodología podemos decir que es un estudio dogmático sobre los límites exteriores al ejercicio del *ius variandi* por parte del empleador. Por lo tanto, la principal conclusión es que los límites al poder de dirección no son aplicables al caso de la reducción de categoría que deriva del retiro de confianza. En este sentido vemos que el autor menciona sobre los dos casos hipotéticos que se han desarrollado sobre “la movilidad funcional de trabajador ordinario y la movilidad funcional de trabajadora de confianza lactante” (p. 4-7).

## **2.2 Marco Teórico**

### ***2.2.1 Definición del poder de dirección***

Son aquellas aptitudes las cuales emanan del ordenamiento jurídico, y otorgan al empleador la autonomía de poder disponer y constituir obligaciones a sus empleados que en distintos casos no se encuentran debidamente reguladas por ley, pero que no deben vulnerar derechos esenciales ni principios sobre la base de la Constitución y la



Ley panameña; y a su vez tampoco pueden abusar de la buena fe de la cual disfrutamos todos los miembros de un Estado (Jované, 2014).

En términos generales podemos decir que es el conjunto de facultades que otorga al empleador el poder de direccionar las órdenes de los trabajadores, reglamentar, supervisar y sancionar aquellas conductas irregulares por parte de los trabajadores, pero a su vez este poder no debe de ser abusivo ni superponer las obligaciones de los trabajadores sobre sus derechos vulnerados, de tal forma que se rompa el vínculo cordial y normativo entre el empleador y su trabajador, ya que el fin que busca este es el de poder crear una relación estable donde se busque el cumplimiento de metas para una mayor productividad y eficiencia dentro del área laboral.

El empleador tiene una facultad potestativa para poder determinar las órdenes respecto al ejercicio de funciones determinadas que va a realizar cada trabajador en el área que le corresponde, también cabe mencionar que esta facultad por parte del empleador es autónoma, porque no necesita la aprobación previa del trabajador porque se maneja en un orden interno basado en la normativa establecida.

En un contexto latino, la preferencia de distintos países fue la de usar la palabra *empleador*. Con la cual pretende dar forma a un individuo que emplea los servicios de un trabajador para la ejecución de distintas actividades. Es así que el empleador se constituye como el sujeto que direcciona la empresa -sea por sí mismo o mediante terceros-, quien proporciona la tarea al trabajador, a quién debe una remuneración (Irureta, 2014).

Por su parte, el Código Laboral chileno ha decretado una definición clásica y formal del término empleador, esta referencia podemos encontrarla citada en su artículo

3, letra a, donde se estructura en una terminología contractual básica con referencia al uso de los servicios dejando a un lado el trabajo que uno realiza no importa el orden de jerárquica que le dé el título porque este al final va hacer el beneficiario principal de los frutos de la prestación laboral. Entonces, para erigir una idea de la palabra empleador no es suficiente una prestación de servicios, sino que deberán únicamente ejecutarse bajo ciertos caracteres y circunstancias las cuales posibiliten clasificar laboralmente a un sujeto como trabajador anexo. Es decir, para clasificar a un individuo como trabajador -e inferir la efectividad del empleador- es necesario que la prestación por este primero se ejerza bajo dependencia, de forma deliberada, recompensada, de manera impropia, dentro de un ambiente de planificación y mando del titular de la acción, acreditando precisamente cada uno de estos requisitos (Irureta, 2014).

### ***2.2.2 Poder de dirección y su regulación***

Para Toyama (2015) con la facultad del poder de dirección, el empleador tiene la potestad de promulgar las órdenes que él crea conveniente, puede dar reglas y emitir directivas dentro de la empresa, supervisar la correcta ejecución del trabajo y, en su caso, sancionar las infracciones a las obligaciones contraídas por el trabajador. Así mismo pueden variar las condiciones del trabajo, se entiende que “por el poder de dirección el empleador tiene la capacidad de elegir en gran medida la naturaleza, forma y ubicación en la que se presta un servicio por parte del trabajador (p. 239).

Por su parte, Fernández (2015) hace hincapié en la necesidad de que el poder de dirección no se limite simplemente a ser una fuerza moral, sino que debe tener una manifestación en la potestad de poder sancionar las conductas de los empleados que se apartan de las directrices que han recibido. Es por ello que, el poder disciplinario refuerza y se cerciora por el correcto uso del poder administrativo, al consentir al

empleador de asegurar su poder de mando legalmente y el respeto de su poder de mando y jurisdicción para así tratar de lograr realizar las metas de la empresa y obtener los mejores resultados.

Entonces, respecto a las diversas regulaciones que puede dar el empleador, se mencionó un tema en particular el cual ha sido controversial durante un tiempo y en algunas ocasiones sigue latente. Este es el caso de la vestimenta o el aspecto físico de los trabajadores que en muchas ocasiones se ve agredido por un empleador estricto que ordena a sus trabajadores a vestir de manera “adecuada”, es decir que, si uno de los trabajadores no viste acorde a lo dirigido por el empleador, puede ser sancionado. Ahora, para poder esclarecer si estos códigos de vestimenta establecidos por el empleador son abusivos o justificados, debemos analizar si estas medidas son positivas y verificables o negativas. La vestimenta o apariencia física de uno de los colaboradores no suele afectar el rendimiento individual de cada trabajador a menos que estas le impidan desarrollar alguna actividad en concreto. Si nos basamos en decisiones racionales y positivas podríamos mencionar como ejemplo el que un chef use mallas elásticas o guantes al momento de entrar en contacto con los alimentos. En cambio, si ordenamos a una secretaria que use falda por el hecho de que se acostumbra a usarla, no estaríamos sustentando racionalmente esta decisión. Otro ejemplo es que se le pida a un maestro usar el cabello corto sin tomar en cuenta que esta medida poco o nada tiene que ver con el desempeño del maestro en sus funciones.

### ***2.2.3 Ámbito de aplicación***

Es la potestad de dirigir, comprendida tradicionalmente también como la capacidad que tiene el empleador de ordenar y la subordinación que tiene el trabajador. En primer lugar, en el aspecto económico, el trabajador obedece a los intereses del

empresario sin que exista un control o acate órdenes para tal efecto. Esto se refleja en la libertad del trabajador al no poseer horarios fijos ni percibir lineamientos acerca de cómo va a realizar su trabajo, lo que da consecuencia en reiteradas ocasiones a sobre exigirse y trabajar más de lo establecido con tal de conservar su puesto laboral.

El poder de dirección consiste en la facultad del empleador de dictar como, cuando y donde se prestarán los servicios y sus funciones que se le atribuyen. El empleador debe tener un trato justo en el cual procure no vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Sin embargo, se sabe que el titular del derecho puede realizar variantes en la forma en la que se da el servicio para poder ejercer los cambios que resulten necesarios, no es legal abusar ni que se dé el ejercicio de esta facultad, no está permitido modificar las condiciones fundamentales del contrato o causar daño psicológico o económico al trabajador.

Para los coautores Jiménez, Ramírez y Charre (2022), es fundamental que el poder de dirección se aplique sobre la base de los márgenes de la ley permitidos y en regulación de los derechos fundamentales que se le reconocen a los trabajadores a pesar de su propia naturaleza. Por lo que el trabajador aun cuando este celebre un contrato laboral seguirá contando con todos los derechos fundamentales los cuales le son inherentes por mandato Constitucional.

Por lo general, el poder de dirección goza de facultades:

Dirección u organización, la cual faculta al empleador de manera independiente decidir cuáles son las directrices y de qué manera accionará cada trabajador, dentro de su centro de trabajo, de la forma en que el empleador considere más efectiva.

Regular, lo que significa que el empleador podrá difundir normas internas que crea necesarias y convenientes para un mejor desempeño de los trabajadores, las cuales generalmente suelen reflejarse en políticas internas.

Asimismo, el empleador tiene el poder de fiscalizar y sancionar, que le permite supervisar el debido cumplimiento de los deberes u obligaciones de cada trabajador, permitiéndole así poder ejercer sanción como medida correctiva ante cualquier falta cometida. Sin embargo, el poder de dirección solo faculta al empleador para poder corregir esta mala conducta de manera asertiva sin cometer una sanción que sea considerada abusiva hacia el trabajador, porque estaría incurriendo en falta grave, como abuso de poder, sobreponiendo su poder al del trabajador de manera errónea.

Así también, como ejemplo se planteó el caso de un trabajador en donde tiene un régimen indeterminado y viene trabajando por tres años con el mismo cargo y funciones, por dos días consecutivos presentó tardanzas al ingresar al trabajo, sin embargo fue multado con una penalidad de descuento pecuniario por parte del empleador, a sabiendas de este que para aplicar dicha multa se necesita que las faltas sean por tres días consecutivos y no dos como en el caso de este trabajador, sin embargo este ejerce un abuso de poder abusivo al imponer esta sanción ante el trabajador.

Al respecto consideramos que, dentro de un vínculo laboral entre empleador y trabajador, se establecen parámetros donde encontremos límites sobre la base de lo que se puede hacer y lo que no, para que de esa manera exista un ambiente de trabajo basado en la armonía y las buenas costumbres. La facultad del empleador de ejercer su poder de dirección en el ámbito laboral también tiene tanto diversos alcances como también límites, pero es este último el cual en algunos casos suele verse comprometido con los

derechos del trabajador, ya que un empleador al no conocer bien cuáles son los límites de sus facultades termina vulnerando derechos de sus trabajadores.

#### ***2.2.4 Principios aplicables al poder de dirección***

En primer lugar, el derecho al trabajo es un derecho primordial en el cual el Estado tiene la obligación de salvaguardar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que al tener el rol de subordinado se encuentra expuesto ante un escenario desfavorable en cuanto ocurra algún conflicto en la relación laboral. Es por eso que el Estado debe cumplir un rol de equidad y procurar que el trabajador no quede vulnerable ante un empleador abusivo.

Efectivamente, en nuestra Carta Magna, la Constitución, el derecho al trabajo está regulado en el art. 22 como un deber y un derecho donde su prioridad es la realización de la persona y su bienestar social, también podemos ver en el art. 23 deja claro que ninguna relación laboral debe ir en contra de los derechos irrenunciables del trabajador, como el de desprestigiar su propia dignidad como ser humano.

En relación con este aspecto, el poder que emana del empleador proviene del art. 59 de la Constitución que sostuvo acerca de la libertad de empresa, que es gracias a esta que el empleador, sea persona natural o jurídica, tiene ciertas facultades para dirigir su empresa como mejor crea conveniente, siempre y cuando no sea lesiva a la moral ni a la salud.

Por otro lado, donde se detalla expresamente el poder de dirección es en el art. 9 del LPCL, TUO del D.L. 728, en el cual vemos que el trabajador debe cumplir el rol de subordinado ante el empleador, quien tiene diversas facultades para dirigir a sus

subalternos según los fines de la empresa, pero esta facultad de dirección se debe regir bajo los principios de razonabilidad y de proporcionalidad.

En cuanto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad se presentan como instrumentos de control o impedimento de la arbitrariedad en el empleo del uso de su potestad del empleador para así prevenir que incurra en un uso abusivo de sus facultades, por lo que se demanda que las acciones tomadas por el empleador sean bajo la perspectiva de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Aunque la doctrina suele diferenciar estos principios con el fin de dar solución a controversias constitucionales, puede establecerse también similitudes entre estos principios por lo que cuando una decisión no es proporcional, tampoco será razonable.

Respecto al principio de razonabilidad, este se encuentra inmerso también en el art.9 del LPCL, TUO del D.L. 728 el cual debe dirigir al empleador al momento de tomar direcciones como las de *ius variandi*, disciplinarias, etc. a no sobrepasar sus facultades, para así tener ciertos límites y tener en claro qué medidas puede tomar. Un ejemplo para explicar un poco este principio sería el de un empleador que desea cambiar las tareas de su trabajador, basándonos en el principio de razonabilidad, para que el empleador pueda cambiar las tareas de su trabajador estas nuevas tareas deben ser parecidas o complementarias a las tareas que realizaba anteriormente el trabajador, ya que de ser diferentes o contrarias serían arbitrarias, oponiéndose al principio de razonabilidad.

También se mencionó acerca del principio de proporcionalidad, el cual es igual o tan importante como el principio de razonabilidad, este tiene como fin garantizar que todas las medidas o decisiones que tome el empleador sean lo más racionales posibles tomando en cuenta sub-principios como los de ser; idónea, necesaria y proporcional,

para que de esta manera no se encuentren en conflicto con los derechos fundamentales del trabajador, ya que este principio obliga al empleador a justificar cada una de las decisiones que desee adoptar para lograr alcanzar el fin de sus metas dentro de la empresa. Si bien es cierto que el principio de proporcionalidad obliga al empleador a fundamentar sus decisiones, esta no se impone a los demás derechos o normas, sino que trata de entrar en armonía con las demás normas y así no entrar en conflicto.

Por el momento, en cuanto a la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la medida, podemos observar que corresponde al estado de derecho en materia de sociedad y democracia (contenido en los artículos 3 y 2). 43 la política constitucional en el Perú), como se refleja claramente en el artículo 200 de la Carta Magna, cuya naturaleza dependerá de la planificación para poder solucionar aquellos principios constitucionales que entren en conflicto y pueda guiar a los jueces a tomar una decisión más justa. Entonces, el principio de razonabilidad plantea calificar el trabajo del criterio del juez el cual se ve reflejado en su fallo.

Semejantes pensamientos pueden manifestarse sobre las discrepancias que se hallan entre los precios de proporcionalidad y razonabilidad. Es sabido que, en el lugar de trabajo, estas ideas se emplean solo como sinónimos, indudablemente el principio de proporcionalidad posee una dirección diferente al haberse establecido como una herramienta oportuna para prevenir intervenciones injustas dentro de los derechos fundamentales por el lado del jefe. Entonces, acatando que no solo la proporcionalidad sino también la razonabilidad son principios esenciales para acreditar materialmente una resolución, pues en la praxis consiguen distinguirse como criterios afines. El principio de proporcionalidad tiene una posición más de cantidad o de medición; en cambio el principio de razonabilidad tiende a fundamentarse en una apreciación de



calidad. De ahí se desprende que una medida consiga ser equitativa, más no indudablemente justa (puesto que esta última es autónoma de una prueba cuantitativa). Según el Código Laboral chileno, hay disposiciones y formas las cuales facultan el uso del principio de razonabilidad en el ordenamiento jurídico chileno, el cual se aplica por los magistrados. Aquellas disposiciones y formas guían la razonabilidad, por un lado, que este principio sea aplicado de manera justificada, coherente y de represión en la conducta de los trabajadores; aunque también la dirigen hacia requerimientos que posibiliten examinar situaciones concretas basadas en particularidades que engloben el caso preciso.

Como primera aparición del principio de razonabilidad la notamos en el uso direccional que tiene el empleador, en los cuales resaltan el poder dirección y el disciplinario. Si bien es sabido, estas facultades son referentes y prácticos, de modo que se practican dentro del ámbito laboral y directamente en función al cargo que realiza cada trabajador. Si indudablemente ninguna facultad puede usarse de manera inconsciente, entonces las facultades que posee el empleador no pueden presumir un uso discrecional e impreciso de estas (Irureta, 2019).

El principio de razonabilidad se ha constituido, frente al derecho del trabajo, como una declaración propia que admite examinar la argumentación o aceptación del comportamiento desplegado por los contratistas. A pesar de tratarse de un aspecto superior en otras doctrinas jurídicas, bien sea dogmática como legislación laboral invocan este principio para enmarcar el poder direccional otorgado al empleador, para puntuar la validez de la relación laboral, para distinguir la realidad de causas de no marginación, para examinar la motivación de la destitución, para establecer la credibilidad de algunos términos del contrato (Irureta, 2019).

En términos técnicos, este no sería considerado un principio, sino que se iguala más a un criterio para poder interpretar y modificar los excesos que se advierten en el iter contractual, calificar la veracidad de las pretensiones, poder poner un límite a las exigencias que no resulten razonables, prohibir la discriminación y poder impedir el abuso del derecho, por estas características es que se diferencia de los otros principios. Si bien este principio de razonabilidad no se encuentra en el Código Laboral, el mencionado enunciado integra una colección de disposiciones que dejan al aire libre una entrada visible de este principio (Irureta, 2019).

### ***2.2.5 Límites al poder de dirección***

Si bien el poder de dirección encuentra sustento en la libertad de empresa, las direcciones que decida el empleador deben entrar en armonía respecto a los derechos esenciales del trabajador y basados en principios laborales como el de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales deberán ser tomados en cuenta antes de su aplicación ya que, si alguna de las direcciones del empleador en conflicto con algún derecho del trabajador estaríamos antes un uso abusivo de estas facultades.

El poder de dirección no es un poder total ni dictatorial, ya que tiene límites específicos que debemos mencionar como el autor De Lama (2013) nos explica cuáles pueden ser:

García Birimisa (2009) sostuvo acerca de los límites internos son delimitados por los conceptos de libertad de empresa y del poder de dirección, en cambio los externos abarcan principalmente el principio de razonabilidad y los derechos esenciales que le corresponde a cada colaborador (De Lama, 2013, p. 10).

Acerca del primer límite referido se observó que este abarca sobre cómo se realiza la prestación debida del trabajo y su forma de desarrollarlo, delimitando en sí el abuso de este poder o arbitrariedades que se den de forma indebida, buscando en si la regularidad del poder en la toma de las decisiones que se realizarán en el área laboral sin vulnerar las bases jurídicas que se dieron en el contrato de trabajo.

Sobre el segundo límite referido principalmente a los derechos fundamentales del trabajador, sabemos que este se encuentra regulado por el artículo 23 de la Constitución, el cual hace mención de que dentro de una relación laboral debe primar principalmente el orden vinculante de los derechos constitucionales y de la dignidad que le pertenecen a este.

En amplio sentido notamos que las limitaciones se basan en criterios de prevención para que el empleador evite ocasionar un perjuicio al trabajador, toda vez que el *ius variandi* debe ser considerado según la situación y posibilidades de cada trabajador. Aunque el poder de dirección sea unilateral y que las decisiones tomadas por el empleador sean sobre la base de las necesidades y direcciones de la empresa, ello no significa que el empleador no deba tomar en consideración la situación de cada trabajador, ya que de no ser así nos encontraríamos ante la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

### ***2.2.6 Derecho de resistencia del trabajador***

En toda relación laboral surge un rol de labores donde específicamente el empleador es quien tiene la facultad de dictar órdenes en las cuales los trabajadores deben de cumplir dentro de su ejercicio de funciones, sin embargo, en algunos casos estos mismos trabajadores no están de acuerdo con el trabajo encomendado y toman la decisión de no cumplirlo, ejerciendo así su derecho de resistencia.

La ejecución del deber de obedecer se exige a través de ciertas indicaciones las cuales emanan de la acción del poder de dirección, declaradas en forma de mandatos, direcciones, ordenanzas, ya sean deberes o restricciones los cuales demandan que el trabajador ejecute las normas impuestas unilateralmente por el empleador el cual aplica una conducta activa por parte del trabajador ya que necesite cumplir con una obligación o una prohibición de alguna ejecución determinada, de esta manera la acción del poder de dirección viene a ser el confín natural de la obligación de obedecer, lo que produce como resultado que la ejecución de direcciones previamente acordadas de manera explícita tengan una base legal en el contrato. (Fernández, 2021, p. 337)

Gonzales de Patto (2008) expresó que este derecho contiene la potestad de no obedecer órdenes corporativas ilícitas, arbitrarias, que involucren un considerable riesgo o involucren abuso del derecho, el cual infrinja derechos inviolables del trabajador o impidan su libre desenvolvimiento. Relaciona que este derecho se sostiene en el acto de que el deber de obediencia del trabajador declina ante las direcciones del empresario en el ejercicio abusivo de su poder directivo (De Lama, 2013).

El derecho de resistencia según nuestra regulación nacional, no se encuentra regulado debidamente como debería de ser, no obstante, cuando un trabajador recibe una orden del empleador y a la cual cree que esta pueda vulnerar sus derechos fundamentales está facultado para poder presentar una queja o denuncia ante la autoridad de trabajo de la empresa, luego al Ministerio del Trabajo o el Poder Judicial con la finalidad de que estas autoridades puedan realizar las diligencias pertinentes y apliquen las penalidades que le correspondan al empleador.

Del mismo modo, se llegó a comprender que la aplicación del ejercicio del derecho de resistencia, prácticamente se evidencia solo en modalidades de carácter

excepcional, en el cual se observa que existe un abuso de poder ejercido por el empleador hacia el trabajador y donde podemos ver que hay una relación de conflictos de ideas sobre los derechos, y para lo cual se tomará la decisión de realizar una calificación de estos con el fin de que no se llegue a vulnerar ningún derecho.

Podemos inferir que el contrato laboral forma parte del confín natural del poder de dirección en la forma que no consiente que el empleador mediante el uso del poder de dirección trate de cambiar las condiciones ya estipuladas explícitamente las cuales componente una frontera externa central de la acción del poder de dirección la cual no puede ser violentada por el empleador a través de sus facultades directivas, salvo el *ius variandi* mediante algunas limitaciones implantadas a través del legislador de lo laboral. (Fernández, 2021).

Se estableció la posibilidad de condicionar el poder de dirección y también la exigencia de obedecer del trabajador la ejecución de algunos procedimientos y otras imposiciones expresas al momento de recibir obligaciones y mandatos lo cual requiere determinar el cuestionamiento de si es imprescindible que las direcciones del empleador deben ser ejecutadas bajo algunos criterios determinados para ser cumplidos legalmente puesto que la dirección de las mismas decreten la validez del mandato o disposición empresarial dictada (Fernández, 2021).

Por lo tanto, aunque el empleador tenga la facultad de ordenar, el trabajador puede hacer uso de su derecho a oponerse ante una decisión u orden del empleador que el trabajador considere abusiva ya que vulnera alguno de sus derechos fundamentales. Por ejemplo, tenemos a un empleador que cada lunes pide a sus trabajadores que oren por su Dios islámico, ya que uno de los trabajadores es católico, siente que su derecho a la libertad de religión se ve vulnerada porque su empleador le obliga a realizar actos

contrarios a los que promulga su religión. Por lo que nos encontramos ante un uso abusivo del poder de dirección ya que el empleador no toma en cuenta la situación y creencia de los demás trabajadores.

### ***2.2.7 Control administrativo y judicial***

Empezando de la general a lo específico, cuando pensamos en la palabra *control* nos imaginamos las siguientes palabras: poder, dominio, mando, potestad, etc. Lo que a su vez también nos quiere decir que control significa: limitarse, fiscalizar, calcular, evaluar, etc. Siendo esto último el tema sobre el cual brindamos más información ya que la palabra control en términos generales engloba muchos términos los cuales creemos que no tienen un significado único.

El control administrativo es el pilar fundamental por el cual la administración pública a través de la autoridad administrativa de trabajo o el poder judicial pueden ejercer el control por parte del empleador y determinar las necesidades que tenga este hacia los trabajadores, asimismo podemos plantearlo para definir límites específicos entre el trabajador y el empleador, para así poder evitar a la larga que este control se desborde y se vuelva un acto de hostilidad en tal caso.

Posteriormente, el hecho de que exista un control en la administración, es para poder evitar a la larga que exista un conflicto de intereses entre partes dentro del vínculo laboral, pero dado el caso de que exista este conflicto ya, lo que se busca es que en primer paso la administración de la empresa sea quien se encargue de dar un control administrativo equitativo entre partes, de haber pasado esta vaya y no llegar a una solución, se pasa a un control judicial para que no sigan sucediendo los bien llamados actos de hostilidad.

Según el Decreto Legislativo 728 sobre los actos de hostilidad equiparables al despido, lo que se busca es que, en primer lugar, ante un acto hostil por parte del jefe hacia su subordinado, este último pueda crear un vínculo comunicativo y así poder emplazar al empleador para que dichos actos hostiles puedan cesar de manera definitiva de tal manera, que se puedan resarcir los daños ocasionados que perjudican al trabajador y así ya no tener que llegar a una vía judicial.

El derecho a la tutela judicial efectiva apareció inicialmente como una garantía básica del proceso penal. Vinculando al trabajador a la estructura de la empresa, en cuya organización, regulación y control interviene el mandante, debe prestarse especial atención a la posibilidad de que éste pueda tutelar efectivamente sus derechos prohibidos, vulnerados o modificados. Si bien los derechos sustantivos están reconocidos en la ley, pueden ser limitados porque no es imposible obtener una tutela procesal adjetiva, plena, oportuna y efectiva. El reconocimiento y cumplimiento de los derechos de los trabajadores es tan importante como tener un derecho (Arese, 2015).

El derecho laboral tiende a sufrir de jurisdicciones fragmentadas, sistemas muy retrasados, cargas y hacinamiento. Se pueden dar respuestas nacionales o locales, pero de todos modos es indispensable tratar la previsión y resolución de conflictos en las mismas etapas (Arese, 2015).

Dada la naturaleza de los sistemas de derecho laboral nacionales, hace poco más de una década se visualizó en América del Sur un sistema de derecho laboral claramente criminal. Pero desde entonces hay un claro y robusto proceso de reformas de la fuerza laboral en el poder judicial encaminado a agilizar los procesos (Arese, 2015). Por lo que es necesario prevenir conflictos jurídicos individuales en el sector social y reformas integrales en las instituciones administrativas y judiciales (Arese, 2015).

### ***2.2.8 Recurso de casación***

Para Zavala (2019), en su artículo acerca del recurso de casación, afirmó que este recurso es extraordinario, el cual tiene como finalidad la de revocar aquella sentencia judicial que contenga una errónea aplicación de la ley o que haya sido promulgada sin estar debidamente formulada, y es pues la Corte Suprema de Justicia quien dicta esta sentencia.

Acerca de la definición del recurso de casación, esta suele ser general, que es la de ser un recurso extraordinario que lo presenta una de las partes ante la decisión de una sentencia judicial y la cual debe de ser presentada ante un órgano superior. En cuanto a nuestro ordenamiento jurídico podemos encontrar pronunciamientos de los distintos casos sobre recursos de casación emitidos por la Corte Suprema en el portal del diario El Peruano.

A su vez, se mencionó que la función nomofiláctica en los recursos de casación tiene como misión la interpretación uniforme de la ley desde la casación, para equiparar la jurisprudencia nacional, a través de cada caso de manera individual, comprobando si la ley es o no infringida a través de resolución de un tribunal inferior o diferente. (Agnelli, 2019).

Además, Pastor en su escrito acerca de “Evolución histórica y futuro de la casación penal” deducía literalmente: Las razones que probaron la forma de la casación como una fuente encaminada a consolidar la validez de la ley (función nomofiláctica) y la unión de la jurisprudencia (función uniformadora) no son justificables entre nosotros ya que nuestro jurídico – político no consiente la ejecución eficiente de sus funciones (Agnelli, 2019).



La cuestión que se crea cuando los magistrados exceden el poder que se les otorga, manifestando a su antojo y gusto las normas legales, confirma que esta conducta está muy apartada de los principios de legalidad y seguridad jurídica el cual exige el Constitucionalismo contemporáneo. Aunque la ley dice que se ejecute lo justo sobre lo formal no permite al magistrado expedir resoluciones a favor o beneficio personal por lo que es necesario hacer un equilibrio (Agnelli, 2019).

La finalidad de la nomofilaxis en la casación se basa en manifestar la anulación o dejar sin efecto aquellos fallos opuestos al marco jurídico, de tal manera que se pueda obtener con su ejecución una estabilidad superior del ordenamiento jurídico el cual fue aceptado por el Estado y la sociedad (Agnelli, 2019).

#### **2.2.8.1 Finalidad del recurso de casación**

El objeto de este recurso en particular es la protección de los intereses y la imputación de la ley. Por medio de esta fuente, el Tribunal Supremo investiga la aplicación de la ley que realizan distintos tribunales inferiores. Tiene un efecto suspensivo y devolutivo.

El recurso de casación es un recurso extraordinario, el cual tiene como finalidad la anulación de una sentencia judicial que ha sido aplicada indebidamente o ha sido pronunciada sin seguir los trámites de la ley, y la Corte Suprema de Justicia es el órgano sentenciador.

Artículo 54°. FINES. El recurso de casación tiene como fines esenciales:

- a) La correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social.

b) La unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

### 3. Causal de procedencia

El recurso de casación se ampara en la vulneración normativa que afecte la decisión que ha sido incluida en la resolución que es impugnada en los precedentes vinculantes que han sido promulgados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Toda casación estará sustentada bajo una causal para poder surtir efecto, estas causales son las siguientes:

a) El uso indebido de una norma de derecho material, este primer supuesto hace interpretación a una norma de carácter sustantivo y se basa en el uso de una norma en un hecho que no le concierne y la aplicación de la ley en el fallo de la sentencia sería erróneo.

Que el uso indebido de una regla de derecho sustantivo además conocido como “el error normativo por defecto de apreciación por elección” (Juan Monroy Gálvez), se produce en la manera que el juez en gran parte del ordenamiento jurídico aplica esa regla. Corresponde al caso concreto, elegir la que no es adecuada para resolverlo (Revista peruana de Derecho Procesal Civil, Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el proceso civil peruano, página treintiuno).

b) La interpretación equívoca de la norma de derecho material, en este segundo supuesto a diferencia del primero, se aplica la norma que corresponde al hecho suscitado, pero no en la forma que debería de corresponder ni que se debería de ejecutar.

El análisis equívoco da lugar a la elección oportuna para la resolución de la litis, en la que el juez le da una dirección o rumbo al cual no compete, en tanto el ejercicio de una errónea implica una selección de una norma inadecuada (Actualidad Laboral, 1998, p. 79).

c) La inaplicación de una norma de derecho material, en este tercer supuesto a diferencia de los primeros antes mencionados se da una omisión de la aplicación de la norma que en todo caso debió de corresponder ante la situación planteada, podemos ver que a diferencia del primero que es que se da la aplicación de una norma equivocada mente en este se omite aplicarla y en ambos casos esto produce un error por lo cual se interpone una casación.

d) El conflicto con otras resoluciones dictadas por la Corte Suprema de Justicia o Tribunales Superiores, declaradas en casos parecidos, siempre que dicho conflicto se refiera a una de las causas que le preceden, esta última busca la unificación que se da a la interpretación de la ley, para este supuesto surgen dos grandes preguntas; ¿qué son casos objetivamente similares? y ¿cómo se prueba la existencia de jurisprudencia contradictoria? Para la primera se habla del caso en sí buscando la similitud de los hechos y en la segunda se explica que como no existe un repositorio de donde extraer lo que se solicita se puede recoger de fuentes como las publicadas en el diario oficial.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

Se realizó un estudio sobre el análisis de los pronunciamientos emitidos en vía casatoria sobre problemáticas relacionadas al poder de direcciones de los años 2020-2021 recogidas del Diario el Peruano, donde se aplicó un método de estudio básico que tuvo como aporte personal incrementar nuestros conocimientos de la problemática de la realidad actual. Nuestra investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que se buscó tener esclarecidos los parámetros y alcances del poder de dirección a través de los pronunciamientos de la Corte Suprema.

#### **3.2 Nivel de la Investigación**

Este estudio se centró en describir y analizar la manera en que se pronuncia la Corte Suprema al emitir su fallo respecto a los casos de abuso del poder de dirección, por ello nos hemos basamos en un nivel descriptivo.

#### **3.3. Diseño de la Investigación**

En el presente estudio, se empleó un análisis de las casaciones que tuvieron pronunciamiento sobre el fondo de los criterios que la Corte Suprema ha aplicado al dictar sentencias casatorias vinculadas al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021.

Se llevó a cabo la actual investigación sobre la base de los diversos pronunciamientos en la vía casatoria sobre el uso abusivo del poder de dirección, se analizaron los pronunciamientos ya existentes, por lo que, según el método, el presente

es un estudio no experimental donde se analizaron las sentencias en casación con relación al uso abusivo del poder de dirección.

### **3.4. Características de los casos, criterios de inclusión y exclusión**

Conforme al análisis sobre sentencias casatorias que se trabajaron, se tomó en cuenta las que tienen relación al poder de dirección, donde se tiene un pronunciamiento directo sobre el fondo, donde hemos excluido sentencias que fueron declaradas improcedentes y las que no tienen un pronunciamiento directo del fondo porque de las sentencias recabadas no se obtuvieron aportaciones relevantes en los objetivos de esta investigación.

### **3.5 Técnicas de recojo y análisis de información**

Se realizó un análisis con la información proporcionada de las sentencias casatorias en relación con el poder de dirección, las cuales están publicadas en la página web del diario oficial El Peruano de los años 2020 y 2021.

Las técnicas que se adoptaron por utilizar permitieron luego realizar el análisis correspondiente y los objetivos planteados, mostrar resultados a poder identificar y describir los pronunciamientos casatorios sobre el poder de dirección en nuestro ordenamiento jurídico.

### **3.6. Instrumentos de Recolección de Datos**

La ficha de análisis documental fue una de las herramientas empleadas para poder recabar datos para el estudio realizado del presente trabajo de investigación. Las cuales han sido formuladas de una manera o con una perspectiva de enfoque en la que se pueda explicar y entender las casaciones tanto para estudiantes de derecho como para

personas ajenas a estas. Las preguntas empleadas en la ficha de análisis fueron establecidas de manera estructurada por mutuo consenso entre los autores de la investigación. La referida ficha de análisis documental se ve reflejada en el anexo 1 del presente trabajo.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados

##### 4.1.1 Tablas de procedencia

En las siguientes tablas se presentan inicialmente cuál es la relación existente entre el poder de dirección y la problemática que se presenta en la casación delimitando los hechos. A su vez en la segunda tabla se mostraron los precedentes de las instancias anteriores para resolver la controversia que sirven de guía para un nuevo pronunciamiento. En tal sentido se finalizó mencionando cuales fueron los fundamentos que la Corte Suprema uso para determinar si casaron o no.

**Tabla 1**

*Relación del caso con el poder de dirección*

| <b>Casación</b>        | <b>Relación con el poder de dirección</b>  |
|------------------------|--|
| 2797-2018<br>JUNÍN     | El Servicio de Administración Tributaria de Huancayo, dio por finalizada una encargatura temporal lo que significó una reducción de remuneración, el demandante pretende seguir percibiendo la misma remuneración que recibió durante la encargatura y frente a ello, el S.A.T.H argumenta que él puede asignar al demandante a realizar ciertas funciones específicas por un período limitado según sus requerimientos operativos. Agrega la demandada que estos nombramientos temporales se basan en la confianza del empleador y pueden ser modificados en cualquier momento, de acuerdo con las necesidades y políticas de la institución. |
| 3263-2018<br>TACNA     | La Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A. despidió al demandante por faltas relativas a la condonación de deudas. Si bien, el demandante reconoció en su oportunidad la imputación de cargos, el cuestionamiento a la sanción está vinculado a los principios de razonabilidad y proporcionalidad como límites al ejercicio del <i>ius variandi</i> .  |
| 580-2017<br>LAMBAYEQUE | Adecco Consulting S.A. despidió a la demandante debido a la falta grave por abandono de trabajo. La demandante busca su reposición laboral y alega haber sido objeto de un despido fraudulento. El demandante agrega que el traslado de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima no cumple con los criterios de razonabilidad y el empleado sufrirá una pérdida, lo que le ocasionará alojamiento, alimentación y otros gastos además de los gastos de viaje.   |

| Casación                 | Relación con el poder de dirección   |
|--------------------------|--|
| 8997-2017<br>LAMBAYEQUE  | Adecco Consulting S.A. despidió a la demandante por abandono de trabajo por la inasistencia a su centro de trabajo trasladado en la ciudad de Lima. La demandante solicitó el cese de actos de hostilidad; al considerar que el traslado dispuesto busca causarle un perjuicio laboral equiparable al despido y afecta su dignidad como trabajador, solicitando se disponga la continuidad de su relación laboral en la ciudad de Chiclayo. Ante esta situación, Adecco Consulting S.A., habiendo hecho uso de su facultad de <i>ius variandi</i> , como empleador de variar, dentro de ciertos límites, los cuales deben ser razonables y acordes con las necesidades de la empresa, informó al demandante que debía trasladar a la empresa en la ciudad de Lima. |
| 24222-2017<br>LIMA NORTE | El petitorio consistió en reposición laboral contra Banco Azteca del Perú Sociedad Anónima alegando que el demandante estaba sujeto a comiso. Según la contestación, a la parte demandante no le corresponde en la categoría de "trabajador de confianza". Por ende, se sostuvo que las responsabilidades del demandante no cumplían con los criterios necesarios para ser etiquetado como un trabajador de confianza.   |
| 13527-2018<br>LIMA       | La demanda versa sobre el reconocimiento de una relación de trabajo en contra de la compañía Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta. El demandante argumenta que busca que se reconozca una relación laboral con la empresa demandada, lo que a su vez implica cuestionar la verdadera naturaleza del contrato de distribución y/o tercerización. Al respecto, se enfoca en el ámbito del control del empleador, es decir, en el aspecto de subordinación. Esto se debe a que el empleador, en calidad de propietario del lugar de trabajo, tiene la capacidad de llevar a cabo las acciones necesarias y establecer las directrices pertinentes para asegurar el funcionamiento adecuado y efectivo del sitio laboral.          |
| 16705-2017<br>LIMA       | Se trata de una impugnación de sanción disciplinaria por parte de un sindicato (STTA) contra la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). La controversia gira en torno al reconocimiento del derecho a la libertad sindical y al ejercicio de licencias sindicales. El Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros (STTA) presenta una demanda con el propósito de lograr la declaración de invalidez de la sanción disciplinaria de amonestación por escrito. Adicionalmente, busca que se elimine el registro de esta sanción en el expediente personal del demandante, y también se incluye una solicitud de honorarios profesionales como parte del proceso.   |
| 15147-2017<br>AREQUIPA   | La demanda versa sobre el cese de acto de hostilidad contra la Universidad Católica de Santa María, el actor alega que su remuneración ha sido reducida inmotivadamente, así como su categoría laboral. La parte demandada argumentó que la reducción en la remuneración del actor se debió a la implementación de una nueva línea de carrera para el personal administrativo y de servicios. La parte demandada argumentó que tenía la facultad de modificar las categorías y remuneraciones de los trabajadores, en el ejercicio de su <i>ius variandi</i> la facultad de dirección y organización de la empresa, siempre que se respeten los derechos de los trabajadores.  |



| Casación                  | Relación con el poder de dirección   |
|---------------------------|--|
| 12315-2017<br>AREQUIPA    | El actor pretende la demanda laboral sobre el cese de actos de hostilidad contra la Universidad Católica de Santa María, el actor alega la reducción inmotivada de su remuneración básica y de categoría, y que se vulnero sus derechos laborales al quitar y disminuir unilateralmente su remuneración y derechos económicos adquiridos. La demandada sostiene que no hubo actos de hostilidad y que el trabajador fue reasignado a una nueva categoría que correspondía a sus funciones como operador de servicios generales.  |
| 25388-2017<br>CUSCO       | La demanda versa sobre reposición por despido incausado contra Servicios Postales del Perú Sociedad Anónima. La actora alegó que fue despedida injustamente y busca ser reinstaurada en su posición como carterera en la Administración Postal Cusco. La demandante sostiene que su contrato a plazo fijo fue alterado en su naturaleza debido al cambio de tareas, las cuales no estaban en línea con el motivo original de contratación. Esto llevó al despido sin justa causa y, como resultado, a la solicitud de su reinserción en el empleo. La empresa demandada alegó que ejerció su facultad de <i>ius variandi</i> al cambiar las funciones de la demandante y que estaba en su derecho de hacerlo para el correcto funcionamiento del centro laboral. |
| 15201-2016 LA<br>LIBERTAD | La demanda versa sobre el cese de actos de hostilidad, alega que fue trasladado a la intendencia de Ayacucho, lo que considera un acto de hostilidad por parte de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria. Si bien el empleador, en mérito al <i>ius variandi</i> , puede realizar modificaciones respecto a las labores de su personal, ello no puede afectar la naturaleza de la contratación modal, que, en el caso en concreto, se ha determinado que la causa objetiva de contratación modal es el concurso Público por el cual SERPOST se obliga a prestar servicios para una entidad exclusiva, ya que, de lo contrario, se estaría desnaturalizando la causa objetiva de contratación.                                       |
| 20080-2017 DEL<br>SANTA   | El actor pretende la demanda laboral contra la Empresa Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta, el actor alega que ha sido objeto de actos de hostilización por parte de la empresa demandada, sostiene que fue trasladada a otra área de trabajo, lo cual implicó una reducción de su categoría laboral, sostiene el cese de actos de hostilidad y la restitución a su puesto de trabajo anterior, además de una compensación por los daños causados.   |
|                           | Por su parte, la parte demandada sostiene que no ha llevado a cabo actos hostiles al reducir la categoría laboral del demandante. Argumenta que esta decisión fue el resultado de una serie de circunstancias económicas y empresariales, tanto internas como externas a la empresa. Estas medidas, según la empresa, están destinadas a proteger y garantizar la estabilidad de las operaciones laborales y el bienestar de los trabajadores.   |
| 20092-2017 DEL<br>SANTA   | La demanda versa por la reducción inmotivada de su categoría que constituyen actos de hostilidad y solicita ser restituido en su puesto de trabajo como Operador Estandarizado en el área de producción contra la Empresa Siderúrgica del Perú. La empresa demandada argumento que no hubo actos de hostilidad y que el trabajador no sufrió una reducción de categoría ya que mantuvo la misma categoría salarial.  |

| <b>Casación</b>      | <b>Relación con el poder de dirección</b>  |
|----------------------|--|
| 22197-2017 DEL SANTA | La demanda versa por cese de actos de hostilidad por parte de la empresa demandada, Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta. El demandante índico que alega la reducción inmotivada de su categoría a un puesto de menor jerarquía equivale a un acto de hostilidad equiparable a un despido y sostiene que el cambio de puesto le causó perjuicio económico y profesional ya que fue reasignado a un área de menor jerarquía. El poder de dirección es relevante porque se cuestiona si la empresa demandada utilizo adecuadamente su facultad para cambiar las funciones y la posición del demandante.   |
| 22201-2017 DEL SANTA | El actor pretende la demanda en la que solicitaba el cese de actos de hostilización por un cambio de puesto y categoría laboral, así como la restitución a su puesto original y el pago de costos del proceso contra la empresa demandada, Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta.<br>Por ende, la empresa demandada argumentó que el cambio de puesto no implicó una rebaja de categoría, mientras que el demandante afirmó que sí sufrió perjuicio por el cambio.   |
| 22285-2017 DEL SANTA | La demanda versa debido a un cambio de categoría y traslado de lugar de trabajo y cese de actos de hostilidad contra la empresa Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta, el demandante alega que ha sido objeto de actos de hostilidad por parte de la empresa empleadora. El demandante indicó que había trabajado como operador de grúa en el Área de Fierro y que la empresa decidió cambiarlo de puesto y trasladarlo a otra área, por ende, el demandante alega que esta decisión fue injustificada y parte de una serie de actos de hostilidad.  |
| 22331-2017 DEL SANTA | La demanda versa haber sufrido actos de hostilidad por parte de la empresa demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. – SIDERPERÚ. El demandante alega que se le redujo injustificadamente la categoría laboral y se le traslado a un área diferente con tareas que no estaban relacionadas con su experiencia y formación. Por lo tanto, el poder de dirección se relaciona que la empresa utilizó su facultad de <i>ius variandi</i> para realizar cambios en las funciones del trabajador, pero el tribunal evaluó si esos cambios estaban dentro de los límites razonables. El tribunal concluyó que los cambios realizados por la empresa no se ajustaban a estos criterios y, por lo tanto, consideró que los cambios constituían actos de hostilidad. |
| 25780-2017 DEL SANTA | La demanda versa sobre el cese de actos de hostilidad en su contra debido a un cambio de puesto que consideraba injustificado y que implicaba una reducción de su categoría profesional además buscaba ser restituido a su puesto de trabajo contra la empresa demandada Siderúrgica del Perú. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República consideró que la reducción de categoría sin una justificación razonable constituía un acto de hostilidad. Se concluyó que la empresa había tomado medidas deliberadas para cambiar al demandante de área y reducir su categoría con el propósito de cesarlo, lo que afectó sus derechos fundamentales.   |
| 10945-2017 AREQUIPA  | La demanda versa sobre el cese de actos de hostilidad en contra de Universidad Católica de Santa María. El demandante busca que se ordene el cese de los actos de hostilidad, específicamente la reducción de su remuneración, y la restitución de la remuneración   |

| Casación                 | Relación con el poder de dirección  |
|--------------------------|---|
| 250-2018 LIMA            | <p>anterior al mes de octubre de 2015. También solicita el pago de los reintegros de la remuneración desde noviembre de 2015 hasta que se efectúe la restitución.</p> <p>El actor buscaba que se reconociera su vínculo laboral directo con la empresa demandada y que se le pagaran las utilidades y la asignación por retorno de vacaciones. El demandante presentó pruebas como boletas de pago, contratos, correos electrónicos y actas que sugieren que la empresa demandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A. tenía influencia y control sobre diversas áreas de la operación de la empresa San Ignacio, en la que el demandante trabajaba. La determinación de la subordinación y el poder de dirección es crucial para establecer si se trata de una relación laboral y, por lo tanto, si el demandante tiene derecho a los beneficios laborales correspondientes.</p> |
| 256-2017<br>LAMBAYEQUE   | <p>La demanda versa por reposición por despido Fraudulento y el traslado a otra ciudad por parte de la empresa demandada Adecco Consulting S.A.; alegando la resolución del contrato de locación de servicios con otra empresa. La actora sostiene que este traslado fue fraudulento y busca su reposición en el puesto de trabajo anterior. Sin embargo, el poder de dirección debe ejercerse dentro de criterios de razonabilidad.</p>  |
| 20493-2017 DEL<br>SANTA  | <p>La demanda versa sobre el cese de actos de hostilidad contra la demandada Empresa Siderúrgica del Perú- SIDERPERÚ, por la cual pretende el traslado geográfico sobre la base de los hechos que el actor solicita consistente en el cambio injustificado del lugar donde normalmente prestaba servicios que le causaron daño y perjuicio, bajando de categoría; y como consecuencia de ello se le restituya a su puesto de trabajo que venía ocupando. Además, la parte demandada SIDERPERÚ no ha justificado adecuadamente la variación de la categoría del demandante. El poder de dirección tiene límites, ya que no puede ser ejercido de manera arbitraria ni en perjuicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>  |
| 13567-2017<br>LAMBAYEQUE | <p>La demanda versa sobre su reposición a su centro laboral y que se le paguen las remuneraciones dejadas de percibir y las que devenguen hasta la conclusión del proceso.</p> <p>También se busca el pago de honorarios profesionales por parte de Adecco Consulting Sociedad Anónima. La demandante alega que desconocía las razones detrás de la terminación de sus operaciones por parte de la empresa demandada, y mucho menos tenía conocimiento de la propuesta de ser trasladada a la ciudad de Lima para continuar con su empleo. Además, afirma que a pesar de que la empresa estaba al tanto de la resolución contractual, ocultó esta información a la demandante.</p>  |
| 7945-2017<br>AREQUIPA    | <p>La parte demandante, en contra de la Universidad Católica de Santa María, sobre la base de los hechos la parte accionante pretende que se ordene el cese del acto de hostilidad, por decisión unilateral del empleador, la misma que carece de motivación objetiva o legal y, consecuentemente, se disponga la restitución de dichos conceptos remunerativos se ordene el cese del acto de hostilidad configurado por la reducción inmotivada de la categoría.</p>   |
| 20084-2017 DEL<br>SANTA  | <p>El actor pretende la demanda sobre actos de hostilidad por parte de su empleador, Empresa Siderúrgica del Perú Sociedad</p>  |

| Casación             | Relación con el poder de dirección   |
|----------------------|--|
| 20107-2017 DEL SANTA | <p>Anónima Abierta. El actor argumentó que se le redujo inmotivadamente su categoría laboral y se le trasladó a un área de menor nivel, lo que consideraba un acto de hostilidad equiparable al despido, el actor sostenía que la empresa no había justificado de manera adecuada ni razonable la reducción de su categoría y el cambio de área, lo que afectaba su dignidad como trabajador.</p> <p>El actor pretende la demanda sobre los actos de hostilidad y la reducción inmotivada de su categoría laboral contra la Empresa Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta, el demandante buscaba el cese de estos actos hostiles y la reinstalación en su puesto de trabajo original, sin afectar su categoría y remuneración, además de una compensación por los daños sufridos. El poder de dirección es uno de los elementos fundamentales de la relación laboral y se refiere al derecho del empleador para dirigir y controlar el trabajo de sus empleados dentro de ciertos límites legales y contractuales. En este caso, la empresa demandada tomó la decisión de cambiar la categoría laboral del demandante y trasladarlo a un área diferente. Esto se consideró un acto de hostilidad, ya que se alegó que la reducción inmotivada de la categoría laboral del trabajador fue arbitraria y no estuvo justificada por motivos válidos relacionados con la necesidad de la empresa.</p> |
| 15781-2017 AREQUIPA  | <p>El actor pretende la demanda que solicita que se ordene el cese de los actos de hostilidad por parte de su empleador, la Universidad Católica de Santa María- UCSM. Estos actos de hostilidad se refieren a la reducción inmotivada de su remuneración y de su categoría laboral. La parte accionante busca como pretensión accesoria el pago de los reintegros de la remuneración desde noviembre de 2015 hasta la fecha en que se efectuó la restitución de la remuneración. El "<i>ius variandi</i>" implica que el empleador puede realizar cambios en las condiciones laborales de los empleados, pero estos cambios deben ser razonables y no puede ser arbitrarios ni causar un perjuicio injustificado a los trabajadores.</p>  |
| 18559-2017 AREQUIPA  | <p>El actor pretende la demanda que solicitaba que se ordene el cese de los actos de hostilidad por parte de su empleador, la Universidad Católica de Santa María (UCSM). Los actos de hostilidad alegados incluían la reducción inmotivada de su remuneración y la reducción de su categoría laboral. Como parte de su solicitud adicional, la demandante también pide que se ordene el pago de los montos adeudados correspondientes a la remuneración desde noviembre de 2015 hasta la fecha en que se efectuó la restitución de su remuneración.</p>   |
| 23551-2017 JUNÍN     | <p>El actor pretende la demanda solicitando su reposición en el puesto de trabajo que ocupaba antes de ser cesado de la empresa Telefónica del Perú S.A.A. El actor argumentó que su cese fue incausado y que debía ser repuesto en su cargo anterior con la misma remuneración. El poder de dirección del empleador puede influir en decisiones sobre remuneración y condiciones laborales, y cómo se deben tomar en cuenta las funciones y responsabilidades asociadas a un puesto específico al tomar decisiones sobre la remuneración de los empleados.</p>  |

**Tabla 2***Procedencia del recurso*

| <b>Casación</b>            | <b>Procedencia del recurso</b>   |
|----------------------------|--|
| 2797-2018<br>JUNÍN         | <p>En primera instancia fue declarada infundada la demanda al considerar que no se ha probado el haber ocupado cargos mediante un concurso público de méritos, motivo por el cual no se encuentra acreditada la hostilidad.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria al considerar que el retorno de un trabajador a un puesto ordinario no implica la reducción de su remuneración, pues, en cargos de confianza por más de cinco años, la remuneración no puede disminuirse si existe mutuo acuerdo por escrito entre las partes de la relación laboral en observancia de la Ley 9463.</p> <p>Se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada por causal de Aplicación indebida del literal b) del artículo 30 del TUO DL 728, DS 003-97-TR. Para esto la empresa precisa que el recurrente fue el elegido para encargarse de diferentes cargos de confianza, aunque no se acreditó el haber ocupado los cargos mencionados por un concurso público de méritos, es por ello por lo que en cuanto a pago se refiere para originar un ascenso y aumento debe ser derivado de concurso público por lo que, en ese sentido la causal bajo examen deviene en procedente.</p>  |
| 3263-2018<br>TACNA         | <p>En primera instancia se concluyó que entre los despidos resultantes no se investigaron casos de despidos fraudulentos e ilegales, pero si la vulneración de derechos fundamentales (arbitrariedad de la medida), por lo que estima la demanda, y dispone la restitución del trabajador a su puesto habitual, no implica una reducción de las facultades del empleador de imponer sanciones, que deben ser razonables y proporcionales.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria.</p> <p>Se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por causal procesal consistente en la infracción normativa del artículo 139.3 de la Constitución. También se declaró procedente por infracción normativa del artículo 33 del TUO del Decreto Legislativo 728. La demandada asegura que fue un grupo de trabajadores a los cuales se habría infraccionado, inclusive se sabía que al inicio del PAS en contra de aquellos trabajadores cuyo monto de condonación indebida supere una UIT, teniendo en consideración la aplicación del principio de proporcionalidad, por tal motivo el área de RRHH los sanciono debidamente, por ende, podemos decir que las causales antes mencionadas ambas fueron resueltas en precedentes.</p> |
| 580-2017<br>LAMBAYEQ<br>UE | <p>En primera instancia fue declarada fundada en parte la demanda, ya que la decisión, de la empresa Extel Contact Center S.A., de resolver parcialmente la relación de contrato que tenía con la parte demandada por no haber notificado anticipadamente el aviso de despido, lo cual constituye vulneración al principio de buena fe laboral.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria en vista que no existía un verdadero propósito para continuar la relación de trabajo con la demandante en la ciudad de Lima, pues, fue solo apariencia, a fin de procurar eludir su responsabilidad ante el quiebre del contrato de trabajo de duración indeterminada de la demandante.</p> <p>La causal fue presentada por la parte demandada y deviene en la infracción normativa: i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9 del TUO Decreto Legislativo 728, DS 003-97-TR ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 22, 24 y literal h) del artículo 25 1 del TUO Decreto Legislativo 728, DS 003-97-TR, la demandada señala que el mandato de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la</p>   |

| <b>Casación</b>                      | <b>Procedencia del recurso</b>  |
|--------------------------------------|---|
| <p>8997-2017<br/>LAMBAYEQ<br/>UE</p> | <p>ciudad de Lima, se sustenta en la causa objetiva razonable de la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, además, de que no existían plazas disponibles en Chiclayo para una rotación interna y por las causales antes mencionadas ambas fueron resueltas en precedentes.</p> <p>En primera instancia fue declarada fundada la demanda, ordenando a la empleadora que cumpla con la reposición de la demandante en su puesto de trabajo como Teleoperadora u otro de similar jerarquía.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, al argumentar que pese a tener conocimiento la demandada de la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contact Center S.A. Sucursal Perú con más de dos (02) meses de anticipación, no ha efectuado la comunicación de traslado de lugar de trabajo con la antelación debida, lo cual constituye una alteración de una condición del contrato de trabajo de manera que la demandante no pudo tomar las previsiones del caso, a fin de poder efectuar dicho traslado, el mismo que se dio de manera tardía.</p> <p>La causal fue presentada por la parte demandada y decae en la infracción normativa de los artículos 9, 22, 24, 37, y literal h) del artículo 25° del TUO D. Leg 728, DS 003-97-TR. La demandada argumenta que la orden de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima tiene como sustento la causa objetiva de la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú y por las causales antes mencionadas ambas fueron resueltas en precedentes.</p> |
| <p>24222-2017<br/>LIMA NORTE</p>     | <p>En primera instancia se declaró infundada la demanda porque la causal de cese fijada en la Carta del 2016 en la que se imputa un proceso de reorganización no puede ser considerada como causal de despido, pues la empresa demandada, cuenta con la facultad de retirar la confianza concedida al demandante.</p> <p>En sentencia de vista revocaron la sentencia al considerar que la demandada se encuentra en condición de rebelde.</p> <p>La causal fue presentada por la parte demandada y deviene en la infracción normativa por inaplicación de los artículos 60 y 61 del Reglamento la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por DS 001-96-TR, La empresa aduce que no se tuvo en cuenta las boletas de pago que fueron presentadas que precisan la condición del trabajador de confianza del demandante Por ende es necesario indicar que no basta con mencionar que es este tiene el cargo de trabajador de confianza. En lo opuesto debemos tener en cuenta que el derecho del trabajo se manda por una serie de principios entre los cuales podemos ver el de la primacía de la realidad que se ve materializado a través de diferentes ámbitos podemos ver como el de la prueba actuada en los procesos que se acreditan que el cargo no reúne las características suficientes para que este sea considerado de confianza motivo por el cual la causal invocada deviene en precedente.</p>   |
| <p>13527-2018<br/>LIMA</p>           | <p>En primera instancia declaran fundada la demanda ya que el demandante estuvo sujeto a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se desarrolló sin solución de continuidad desde el 2006 hasta el 2009 prestando el actor realmente sus servicios a favor de la empresa demandada.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, por ende, declara la existencia de una relación laboral directa entre el demandante y la codemandada.</p> <p>La causal presentada por la parte demandada y es la infracción normativa del artículo 4 y 9 del TUO Decreto Legislativo 728, DS 003-97-TR e infracción normativa por inaplicación del art 9 del TUO Decreto</p>  |

| <b>Casación</b>        | <b>Procedencia del recurso</b>  |
|------------------------|---|
|                        | Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por DS 003-97-TR, La demandada señala que la sala superior ha podido reconocer la existencia entre la relación laboral y el actor con la codemandada, pero no se ha tomado en cuenta la inexistencia de la subordinación porque se ha valorado solo los medios probatorios que son referidos a la comunicación y declaración, por tales motivos deviene en declarar ambas causales en procedentes.   |
| 16705-2017<br>LIMA     | <p>Se declaró fundada en primera instancia ya que se argumentó que la libertad sindical es una garantía para los trabajadores y empleadores y esta puede asociarse para poder negociar con mejor eficiencia las relaciones laborales.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria por los fundamentos ya presentados.</p> <p>La causal presentada por la parte demandada es la infracción normativa: i) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 32° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el DS 010-2003-TR, y, ii) Infracción normativa del artículo 9° del DS 003-97-TR. La parte demandada sostiene que el demandante no comunico debidamente sus incurridas inasistencias al centro de trabajo como debería ser lo correspondientes y por tal motivo las causales devienen en procedentes.</p>   |
| 15147-2017<br>AREQUIPA | <p>En primera instancia fue declarada infundada la demanda presentada ya que se argumentó que la paga del actor no había sufrido ninguna disminución, podemos decir que si bien su remuneración básica había sido reducida no obstante las asignaciones que se dan de manera extraordinaria son permanentes y estas forman parte del pago que se entrega.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, se argumentó la implementación de la nueva línea de carrera que se iba a aplicar para el personal administrativo y de servicios, aduciendo Así que la remuneración era de acuerdo con la función que se iba a desempeñar, por tal motivo la reducción Tuvo una causa objetiva fundamentada, la implementación de la nueva línea de carrera fue extendida a todos los trabajadores por tal motivo queda decir que no hubo una rebaja de remuneración sino una categorización salarial.</p> <p>La causal presentada por la parte actora es la infracción normativa del inciso 5 del art 139 de la constitución, el demandante asegura que hay una incongruencia en la diferencia del pago del sueldo ya que existe una notable disminución económica y que estaría dejando de percibir sus beneficios sociales que le corresponderían por ley por los motivos presentados se declaró procedente la causal presentada.</p> |
| 12315-2017<br>AREQUIPA | <p>En primera instancia declaran Infundada la pretensión por rebaja de categoría ya que no se pudo acreditar qué tales hechos hayan causado una reducción a la remuneración del actor, sí bien se pudo modificar el monto de determinados conceptos en las boletas de pago, esto no quiere decir que haya afectado el monto remunerativo total que se da a los trabajadores.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, ya que se consideró que no hubo afectación en la remuneración percibida por el actor desde el mes de noviembre del 2015, ya que viene recibiendo la misma y no se ha visto afectada por ninguna reducción indirecta.</p> <p>La causal presentada por la parte actora es la Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por DS 001-96-TR. El acto asevera que existe una infundada rebaja salarial ya que en la parte específica de sueldo básico de la boleta existió una disminución entre los meses de octubre y noviembre del 2015</p>   |

| Casación                     | Procedencia del recurso   |
|------------------------------|---|
| 25388-2017<br>CUSCO          | <p>y también hubo una modificación en la parte de bonificaciones y así como en otros factores, por tal motivo se declara procedente la causal presentada. En primera instancia se declaró infundada ya que, por el principio de <i>ius variandi</i> el empleador se encontraba facultado para poder cambiar las condiciones del contrato laboral de una manera razonable.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria señalando como fundamento principal de su decisión que el empleador que es el encargado del centro donde se elabora tiene la facultad es para realizar acciones pertinentes, así como para establecer mandatos que sean necesarios para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral, Por ende, podemos decir que la demandada sí actuó en uso de su facultad del <i>ius variandi</i>.</p> <p>La causal presentada por la parte actora es la Infracción normativa del segundo párrafo del artículo 9 y del inciso d) del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR, la actora señala que existe un abuso de poder debido a que si la demandada la contrató para brindar servicio de atención al cliente en SUNAT no podría ser rotada al área de SESPO, existiendo una simulación en la contratación por tal motivo las causales antes mencionadas devienen en procedentes.</p>  |
| 15201-2016<br>LA<br>LIBERTAD | <p>En primera instancia se declara fundada en parte la demanda al tener en cuenta que el traslado del demandante a la ciudad de Ayacucho no tenía base ni era la correcta ya que las funciones que iba a realizar el trabajador eran totalmente distintas a las que realizaba en su sede principal, y aparte este no contaba con los requisitos exigidos para ese puesto, de igual manera no se contaba con que el trabajador se encontraba en constante riesgo ya que era una zona altamente peligrosa, solo se le asignó una remuneración por traslado por una única vez, lo cual deliberadamente causa un perjuicio socio económico al trabajador.</p> <p>La sentencia de vista es confirmatoria, ya que se pudo argumentar que la demandada no ha dado motivos que sean razonables para la existencia de una disminución en la necesidad de los cuadros laborales en la intendencia Regional de la Libertad, en esta sede el actor venía trabajando por más de 7 años y además se tiene en cuenta que después de este largo periodo de servicio prestado el actor fue escogido para ser trasladado a la intendencia Regional de Ayacucho con el único motivo de haber obtenido un mejor desempeño laboral en el año 2012 pero no se refirió a los otros requisitos que eran exigidos.</p> <p>Las causales presentadas por la parte demandada devienen en la i) Infracción normativa del artículo 9 y el inciso c) artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR. ii) Infracción normativa del artículo 50 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por DS 001-96-TR, la demandada sostiene que el traslado de la demandante a la Intendencia Regional de Ayacucho tuvo sustento en razones firmes para poder contar con personal calificado, con la finalidad de realizar funciones de control y fiscalización de insumos químicos. Por ende, las causales antes presentadas devienen en procedentes.</p> |
| 20080-2017<br>DEL SANTA      | <p>En primera instancia fue declarada fundada la demanda porque se tomó en cuenta que la empresa demandada no había acreditado el traslado de los trabajadores, por las supuestas mejoras en la estructura de la organización anterior y la nueva, tampoco no se explicó el motivo por el cual se realizó el traslado de un personal excedente y por qué esto resultaría productivo para la nueva área, donde se puede ver que no hay ni razonabilidad ni funcionalidad en la decisión que se había tomado.</p>   |



| <b>Casación</b>                 | <b>Procedencia del recurso</b>   |
|---------------------------------|--|
|                                 | <p>La sentencia de vista fue confirmatoria ya que se acreditó la rebaja de la categoría que había sufrido el demandante, por lo tanto, se considera un acto hostil.</p> <p>La causal presentada por la parte demandada deviene en la infracción normativa de los literales b) y c) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR, La demandada argumentó que no se habían realizado actos de hostilidad por la presunta reducción de categoría ya que el cambio se había dado por una circunstancia económica que tiene relación a factores internos como externos de la empresa y que la variación que se había realizado no significaría una rebaja en la categoría ya que está siempre se mantuvo con el mismo régimen salarial y la misma organización de trabajo. Por ende la causal deviene en procedente.</p>   |
| <p>20092-2017<br/>DEL SANTA</p> | <p>En primera instancia se declara fundada en parte fue declarada fundada la demanda porque se ha podido acreditar que se ha ocasionado un perjuicio a la parte del trabajador ya que este fue reposicionado al área de servicio generales, y luego fue comprendido dentro de los ceses colectivos teniendo como conclusión que dicho reposicionamiento del área habitual de sus funciones a un área de servicios generales, además de la rebaja sin fundamento de dicha categoría del actor son considerados actos de hostilidad realizados por la empresa demandada.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, se consideró que dicha rebaja de categoría no tenía fundamento alguno, ya que primero se desempeñó en labores principales y luego empezó a realizar labores secundarias de la empresa.</p> <p>La causal presentada por la parte demandada deviene en la Infracción Normativa por aplicación incorrecta del literal b) y c) del artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por DS 003-97-TR, La demandada argumenta que no hubo tal hostilización ya que el demandante no estuvo en una sola área, ya que primero fue operador de ciertas áreas y luego paso como operador de un área de servicios generales por ende la causal deviene en procedente.</p> |
| <p>20493-2017<br/>DEL SANTA</p> | <p>En primera instancia la demanda fue declarada fundada por que se consideró que la demandada no había cumplido con poder justificar el motivo por el cual se dio la reducción de categoría del actor, ya que se le designó realizar labores alternas que no tenían nada que ver para lo que fue contratado y estas no generaban utilidad práctica con la producción de la empresa, y a su vez al haber sido trasladado de Chimbote a Lima y nuevamente reubicado en Chimbote sin causa justificable.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, ya que se argumentó que se encontraba acreditada la rebaja de la categoría por la que paso el demandante, porque eso no fueron los servicios para los que había sido contratado con operador de fierro habilitado, y se lo cambio a un puesto de menor jerarquía en el área de servicio generales.</p> <p>La causal procedente por la parte demandada deviene en las Infracciones normativas de los incisos b) y c) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR., la empresa asegura que no hubo una rebaja de categoría, ya que sigue manteniendo el mismo sueldo salarial y sigue laborando en la misma sede de Chimbote de la empresa, donde siempre presto sus servicios.</p>                     |
| <p>22197-2017<br/>DEL SANTA</p> | <p>Por los motivos expuestos deviene en procedentes las causales.</p> <p>En primera instancia se declara fundada en parte la demanda al considerar que la empresa demandada no ha acreditado que mecanismos se utilizó</p>   |

| Casación                | Procedencia del recurso   |
|-------------------------|---|
| 22201-2017<br>DEL SANTA | <p>para adoptar la decisión de cambiar al actor de un área a otra, por lo que, señala que no hubo razonabilidad para su cambio. En tal sentido, al haber adquirido el actor un estatus como consecuencia de su experiencia y trayectoria, y al haber sido transferido al área de servicios generales a realizar labores que no estaban relacionadas con el giro de la empresa, constituyen en efecto una rebaja de su categoría.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria porque no es admisible en una persona que reúne las condiciones y requisitos necesarios para desempeñarse en un área de producción que requiere de mayor preparación, luego se le rote aun puesto de menor jerarquía, como es el área de servicios generales.</p> <p>La causal procedente por la parte demandada deviene en la infracción normativa del literal b) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por DS 003-97-TR.</p> <p>La demandada sostiene que no se realizaron actos de hostilidad, ya que el demandante no permaneció en una sola área, porque primero prestó servicios como mecánico y luego fue trasladado al área de servicios generales y tal cambio no fue motivo de rebaja salarial. Por los motivos expuestos deviene en procedentes las causales.</p> <p>En primera instancia fue declarada fundada la demanda al considerar que de lo actuado se advierte que el actor trabajó en áreas productivas para lo cual debió tener un “desempeño diferenciado” pues debía tener un mínimo de conocimientos técnicos para operar maquinaria, a diferencia del área a donde fue trasladado Servicios Generales a fin de realizar labores de limpieza, por lo que, dicho traslado no obedeció a las necesidades del centro de trabajo, acreditándose que la reducción de categoría fue inmotivada. A su vez se le ocasionó un perjuicio al actor con el hecho de ordenar su traslado desde Chimbote a la ciudad de Lima, pues ello le generó gastos económicos que implica el traslado además de la rebaja inmotivada de categoría.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, al argumentar que si bien es cierto el actor aparentemente se mantuvo con el cargo de operador pues fue operador de fierro habilitado y al pasar a ser operador de servicios generales, ello significó que si hubo afectación a su dignidad como trabajador en su categoría pues las labores que cumplió como operador de fierro habilitado.</p> <p>La causal procedente por la parte demandada deviene en la i) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 30 literal b) del TUO del DS 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por DS 003-97-TR. La demandada asegura que el demandante no dejó de ocupar la categoría de trabajo que tenía, lo único que se produjo fue un cambio de puesto y ello no configura una rebaja salarial, por ende, la causal presentada deviene en procedente.</p> |
| 22285-2017<br>DEL SANTA | <p>En primera instancia se declaró fundada la demanda y se ordenó notificar a la empresa demandada para que en el plazo de tres días pare el hostigamiento contra el demandante.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, al argumentar que si bien es cierto el actor aparentemente se mantuvo con el cargo de operador pues fue operador de fierro habilitado y al pasar a ser operador de servicios generales, ello significó que si hubo afectación a su dignidad como trabajador en su categoría laboral.</p> <p>Las causales procedentes presentadas por la parte demandada devienen en las Infracciones normativas del artículo 30º, literal b) y c) del TUO del</p>  |

| Casación                | Procedencia del recurso   |
|-------------------------|---|
| 22331-2017<br>DEL SANTA | <p>Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el DS 003-97-TR; la demandada asegura que el demandante fue notificado mediante carta que se iba a realizar una reubicación de puesto pero que eso no afectaría en nada su rango jerárquico de trabajo. Por tales motivos las causales presentadas devienen en procedentes.</p> <p>En primera instancia fue declarada fundada la demanda ya que se ha podido acreditar que el trabajador desempeñó sus labores en un área de producción de la empresa, donde adquirió un estatus por el desempeño y su experiencia, y cuando fue transferido al área de servicios generales estas no estaban relacionadas al rubro de la empresa e implica una rebaja de categoría.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, ya que el trabajador cuando firmó el contrato laboral, así como cuando se promueve de puesto tienes la seguridad de seguir realizando los servicios relacionados a la categoría profesional del puesto donde había sido asignado.</p> <p>La causal precedente presentada por la parte demandada deviene en la i) Infracción normativa del inciso b) del artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por DS 003-97-TR. La demandada asegura que el demandante no dejó de ocupar la categoría de trabajo que tenía, lo único que suscito fue un cambio de puesto y esto no produce una rebaja salarial por tales motivos la causal presentada deviene en precedente.</p> |
| 25780-2017<br>DEL SANTA | <p>En primera instancia fue declarada fundada la demanda y se ordenó a la empresa que en un plazo de 5 días cesen los actos de hostilidad contra el demandante, y se le pueda reponer a su anterior puesto habitual.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria se argumentó que el demandante siempre realizó labores principales para lo cual se había preparado y estudiado adicionalmente para esa área, pero para el área que ha sido trasladado ahora no son necesarios dichos conocimientos, esto se considera una rebaja de categoría, ya que no realiza las funciones cotidianas que antes hacía. La sentencia determinó que no es admisible la rotación por la cual había pasado el trabajador de un área de mayor jerarquía a otra de menor rango.</p> <p>Las causales precedentes presentadas por la parte demandada devienen en las infracciones normativas del artículo 30°, literal b) y c), del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el DS 003-97-TR la demandada asegura que el demandante fue notificado mediante carta que se iba a realizar una reubicación de puesto pero que eso no afectaría en nada su rango jerárquico de trabajo. Por tales motivos las causales presentadas devienen en procedentes.</p>   |
| 10945-2017<br>AREQUIPA  | <p>En primera instancia fue declarada infundada la demanda, y que no se ha acreditado la rebaja del pago al básico que asegura la demandante; pero si se advierte que existe una modificación en la estructura remunerativa del demandante; pues el sueldo básico, la bonificación Unificada y la bonificación por tiempo de servicios, se habrían desdoblado como podemos observar en el Informe del 2016.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, por los fundamentos presentados y teniendo en cuenta que no se ha acreditado la disminución del pago del demandante (remuneración bruta), así mismo que la modificación en su estructura remunerativa carezca de motivación en la resolución recurrida.</p> <p>La causal precedente presentada por la parte actora deviene en la i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. El actor asevera que se ha realizado una reducción sin motivo del pago efectuado desde noviembre del 2015 sin justificación</p>  |

| Casación                   | Procedencia del recurso   |
|----------------------------|---|
| 250-2018<br>LIMA           | <p>alguna y de igual manera en el pago de sus beneficios sociales como corresponde, Por ende, la causal deviene en procedente.</p> <p>En primera instancia se declaró fundada la demanda, ya que, de las pruebas presentadas por las partes, entre ellos, los Contratos fueron suscritos por el periodo de 1997 al 2006, mientras que a partir de 2007 fueron de contratos de Comisión Mercantil. Señaló, además, que se encuentra acreditado que las codemandadas dependían de Backus en el aspecto de venta y distribución y también en cuanto al funcionamiento, calificación, contratación de personal, gastos, políticas remunerativas y de préstamos, así como capacitación de funcionarios. Se establece que el actor tenía un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se desarrolló sin solución de continuidad desde el uno de diciembre de 1996 hasta el quince de noviembre de 2011 prestando el actor realmente sus servicios a favor de la demandada BACKUS. En cuanto al pago de las utilidades, señaló que de las declaraciones juradas del impuesto a la renta de la demandada BACKUS por el periodo de mil novecientos noventa y seis al dos mil once, son documentos que serán tomados en cuenta para el cálculo de las utilidades demandadas por el actor. Y respecto a la asignación por retorno de vacaciones, le corresponde este beneficio que deriva del convenio colectivo en tanto este extremo no ha sido contradicho, y se calcula con la última remuneración percibida por el demandante.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria declarando que si había un vínculo laboral directo entre el demandante y la codemandada por el periodo del uno de diciembre de 1996 hasta el quince de noviembre 2011; y ordenó que la codemandada pague al demandante la suma de (S/.342,358.99)</p> <p>Las causales precedentes presentadas por la parte demandada devienen en las infracciones normativas por inaplicación de los artículos 4 y 9 del TÚO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por DS 003-97-TR la demandada alega que no se ha tomado en cuenta la inexistencia de la subordinación por parte del demandante y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas</p> |
| 256-2017<br>LAMBAYEQ<br>UE | <p>En primera instancia declararon infundada la demanda al no haber acreditado a la actora el despido fraudulento por parte de la empresa demandada, y que la comunicación de la empresa sobre la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A.</p> <p>En sentencia de vista se revoca la sentencia ya que la actora mostro pruebas en las que se ve que la demandada no tenía intenciones de continuar con la relación laboral, quería romper el vínculo contractual y encubrirlo, señala, además, que la comunicación efectuada a la actora se efectuó en forma tardía, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del contrato de locación de servicios de Extel Contact Center S.A. con más de dos meses de anticipación, concluyendo que se ha configurado un despido fraudulento, en el supuesto de falta grave.</p> <p>Las causales precedentes presentadas por la parte demandada devienen en las infracciones normativas por inaplicación de los artículos 9, 22, 24 e inciso h) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR la demandada argumento que el desplazamiento del trabajador de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, contenido en la carta de fecha del 2014 , tuvo como sustento en la causa objetiva de la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center S.A que se produjo el 31/08/2014 y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas.</p>   |

| <b>Casación</b>              | <b>Procedencia del recurso</b>  |
|------------------------------|---|
| 13567-2017<br>LAMBAYEQ<br>UE | <p>En primera instancia se declaró fundada la demanda, ya que a la fecha del despido la actora desconocía dichas razones que llevaron a que la emplazada culminara las operaciones, y también desconocía del traslado a la ciudad de Lima para continuar con la relación laboral, y a pesar de que la demandada sabía sobre la resolución contractual decidió ocultar la información a la actora por lo que podemos apreciar un cese fraudulento encubierto.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria ya que se argumentó que la demandada con toda la intención comunico de manera tardía el traslado que se iba a realizar a la ciudad de Lima, peso a que tenía conocimiento pleno de esto por medio de la resolución de contrato de locación de la empresa Extel Contac Center S.A</p> <p>Las causales precedentes presentadas por la parte demandada devienen en las infracciones normativas por inaplicación de los artículos 9, 22 y 24, y literal h) del artículo 25 del TÚO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR La demandada afirma que la orden de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, contenido en la resolución del 29/08/2014 tiene como sustento legal la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center S.A y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas.</p> |
| 7945-2017<br>AREQUIPA        | <p>En primera instancia se declaró improcedente la pretensión de cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración, dejando a salvo el derecho del actor para hacerlo valer con arreglo a ley, pues consideró que el petitorio resultaba jurídicamente imposible, ya que, si bien existía una modificación de la estructura remunerativa que no fue debidamente sustentada por la demandada y que no contaría con un sustento técnico adecuado, lo cierto era que tal modificación no había implicado una reducción en el monto remunerativo total de la trabajadora demandante.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria.</p> <p>Las causales precedentes presentadas por la parte demandada devienen en la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Donde la demandada argumenta que no existen acto de hostilidad hacia la parte demandante y tampoco se ha realizado tal descuento salarial ni en las bonificaciones de ley y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas.</p>  |
| 20084-2017<br>DEL SANTA      | <p>En primera instancia, fue declarada fundada la demanda ya que la empresa no ha podido demostrar el traslado de sus trabajadores, por ende, no hay una acreditación de cuáles fueron las mejoras realizadas a la estructura de organización entre la antigua y la nueva, de igual forma no hay una explicación por la cual se realizó el traslado del personal excedente y qué está haya sido consecuencia de la creación de una nueva área por eso se consideró un acto hostil.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria ya que se encontraba acreditada la rebaja de la categoría que ha sufrido el demandante, por lo que, se configure un acto de hostilización</p> <p>Las causales precedentes presentadas por la parte demandada devienen en la infracción normativa de los literales b) y c) del artículo 30 del TÚO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR La demandada asegura que no hubo tales actos de hostilidad por reducción de categoría ya que el cambio que se realizó es por circunstancias económicas y de desarrollo empresarial Qué tomar orden de factores internos como externos de la empresa y es con</p>  |

| Casación                | Procedencia del recurso   |
|-------------------------|---|
| 20107-2017<br>DEL SANTA | <p>motivos de preservar la protección de las actividades de los propios trabajadores y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas</p> <p>En primera instancia fue declarada fundada la demanda; en consecuencia, se dio la orden de que la demandada cumpla con retornar al demandante al puesto de trabajo de Operador II en el área de Estandarización, en Área Productiva que desempeñaba antes de ser designado al Área de Servicios Generales o en un puesto productivo afín, sin afectar su categoría y remuneración, más costos procesales.</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria, ya que se argumentó que no hay justificación para la movilización del demandante de un área de mayor jerarquía a otra de inferior donde no podía realizar sus funciones de acuerdo a sus conocimientos adquiridos al pasar de los años</p> <p>Las causales procedentes presentadas por la parte demandada devienen en la infracción normativa a) Infracción normativa de los literales b) y c) del artículo 30 del TÚO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante DS 003-97-TR sostiene la demandada que la motivación de la rebaja de categorial se da por el motivo de que era excedente en el área donde estaba trabajando, razón por la cual se creó el área de Servicios Generales y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas</p>  |
| 15781-2017<br>AREQUIPA  | <p>Sentencia de primera instancia se declaró infundada, fundamentando, en cuanto a la reducción de remuneración, la demandante venía percibiendo en el año 2015 la suma total de S/.5,935.59, cantidad que no ha variado en los meses siguientes conforme se aprecia de las boletas de pago, habiéndose reducido el monto del sueldo básico; sin embargo, el saldo ha sido compensado con los conceptos denominados asignación sustitutoria 1 y 2, siendo que el total de la remuneración percibida en forma mensual por la demandante no ha sufrido perjuicio alguno. Por otro lado, respecto a la reducción de categoría, se acredita que la demandada ha procedido a implementar una nueva estructura de puestos a partir del mes de 11/2015 y la actora no ha demostrado en forma alguna que la categoría de secretaria III resulte ser una categoría inferior a la categoría que ostentaba a octubre del dos mil quince de Técnico II; por lo que, no se configura una reducción de categoría</p> <p>La sentencia de vista fue confirmatoria precisando que, en relación con la reducción de remuneración, no se advierte que la percibida por la accionante, a partir del mes de 11/2015 se haya visto afectado con la variación de los montos consignados en los conceptos mencionados, ya que viene percibiendo la misma y respecto a la reducción de categoría, se ubicó a la actora en la categoría de secretaria III que le corresponde al desempeñar el cargo de secretaria.</p> <p>La causal procedente presentada por la parte actora deviene en la i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú la actora señala que la reducción inmotivada de la categoría (de Técnico II a secretaria III) que se realizó a partir de noviembre del año 2015 por única decisión del empleador no tiene motivación alguna y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas.</p> |
| 18559-2017<br>AREQUIPA  | <p>En primera instancia fue declarada infundada la demanda, con el fundamento de que a la reducción de remuneración, la demandante venía percibiendo en 10/2015 la suma total de S/.5,857.28, cantidad que no ha variado en los meses siguientes conforme se aprecia de las boletas de pago, habiéndose reducido el monto, sin embargo, el saldo ha sido compensado</p>   |

| Casación  | Procedencia del recurso   |
|---|---|
| <p data-bbox="288 898 448 965">23551-2017<br/>JUNÍN</p> | <p data-bbox="502 226 1394 461">con los conceptos denominados asignación sustitutoria 1 y 2, siendo que el total del pago percibido de manera mensual por la demandante no ha sufrido perjuicio alguno. Por otro lado, respecto a la reducción de categoría, se acredita que la demandada ha procedido a implementar una nueva estructura de puestos y la actora no ha demostrado en forma alguna que la categoría de secretaria II resulte ser un cargo inferior de Técnico II; por lo que, no se configura una reducción de categoría.</p> <p data-bbox="502 461 1394 696">La sentencia de vista fue confirmatoria ya que la reducción de remuneración que alega el accionante no se advierte y no se ha visto afectado con la variación de los montos consignados en los conceptos remunerativos mencionados, ya que viene percibiendo la misma remuneración. Y respecto a la reducción de categoría, se le asignó en su nueva línea de carrera como secretaria Dos, categoría que no existía hasta entonces.</p> <p data-bbox="502 696 1394 898">La causal procedente presentada por la parte actora deviene en la Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú La actora nos señala que la reducción inmotivada del pago efectuado desde el mes de noviembre del 2015 Se dio por una decisión unilateral del empleador, por tales motivos esta carece de motivación objetiva y a su vez legal y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas.</p> <p data-bbox="502 898 1394 1200">En primera instancia fue declarada fundada, ya que el cargo de profesional VI era un cargo ordinario y no uno de confianza, por lo que, la demandada al retirar la confianza de los cargos jefaturales posteriores ocupados por el actor no debió extinguir el vínculo laboral, sino que tuvo el deber de retornar al actor en el cargo anterior ordinario de profesional VI equivalente a la de analista de gestión, determinando así que el cese laboral fue injustificado, en tal sentido, ordena la reposición del actor en el puesto profesional VI, esto es el cargo de analista de gestión u otro similar de igual rango.</p> <p data-bbox="502 1200 1394 1536">En sentencia de vista se revocó la Sentencia de primera instancia, y reformándola se ordenó la reposición del trabajador en el cargo de analista de gestión del área de operaciones en la oficina Nacional de Huancayo u otro cargo que sea parecido en jerarquía y rango, con la misma remuneración que recibía en el puesto de confianza que tenía, ya que se consideró un ascenso en su carrera laboral hasta el último cargo que obtuvo como jefe de operaciones de redes en la oficina zonal de Huancayo ya que fue un personal de confianza por más de 24 años por tales motivos no puede verse agravado el estatus remunerativo que ha alcanzado por una decisión unilateral de su empleador.</p> <p data-bbox="502 1536 1394 1856">Las causales procedentes presentadas por la parte demandada devienen en las infracciones normativas por inaplicación del artículo 49 del DS 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo La entidad demandada ha señalado que no pretende negar la remuneración, pero sostiene que este no puede servir para justificar los términos pretendidos por la Sala de mérito, en tanto la remuneración percibida por el actor no puede ser sostenido, aun cuando se produzca su retorno a un cargo ordinario en la compañía y por tales motivos deviene en procedente las causales presentadas.</p> |

**Tabla 3***Detalle de lo resuelto y su razón esencial*

| <b>Casaciones</b>       | <b>Parte resolutive</b>   |
|-------------------------|---|
| 2797-2018<br>JUNÍN      | El recurso fue declarado fundado, por ello se revoca la sentencia apelada la cual fue declarada infundada y reformándola se declaró fundada en parte. Al respecto; desempeñar funciones “temporales” no significa que deba seguir percibiendo la misma remuneración ni beneficios al culminar con sus labores, por el contrario, estas culminan con el término de la designación. Por ello se puede evidenciar que el demandante ejerció cargos por medio de “designaciones y encargaturas” las cuales están vinculadas a un tiempo predeterminado al igual que los beneficios que provienen de ello.   |
| 3263-2018<br>TACNA      | El recurso de casación fue declarado infundado debido a que, la Corte Suprema menciona que en el marco de los objetivos del recurso de casación no se contempla la discusión de los acontecimientos o una revalorización de las pruebas, ya que las instancias anteriores analizaron de manera clara y precisa los medios probatorios, por lo que esta es declarada infundada. Respecto a lo mencionado en el art. 33 del TUO la facultad direccional debe ser por el principio de razonabilidad y proporcionalidad, ya que el castigo impuesto al trabajador fue ejercido de manera desmedida, puesto que se debe tener en cuenta la acción sancionada, categoría e historial disciplinario del demandante, lo cual no sucedió en este caso.   |
| 580-2017<br>LAMBAYEQUE  | El recurso de casación se declaró infundado, debido a que se considera que la parte demandada debió prever todos los gastos correspondientes y tomar las acciones requeridas para que así la parte demandante no se vea afectada al efectuarse el cambio de centro laboral, ya que, al ser un traslado de una ciudad a otra, esta no solo cuenta con gastos de movilidad, sino también de hospedaje, alimentos, entre otros. De tal manera que el traslado geográfico no se encuentra dentro de los parámetros del art.9 del TUO, por lo que esta causal se declara infundada. En cuanto a la causal procedente en los art. 22, 24 y literal h) del art. 25 del TUO, no se ha comprobado de manera objetiva que la demandante haya abandonado su centro de labores, por lo contrario, queda evidenciado el actuar doloso de la demandada al no tomar las medidas necesarias para facilitar el traslado al nuevo centro laboral de la demandante porque se comprobó que el tiempo brindado a la trabajadora para desplazarse hacia Lima fue relativamente corto. Además de que la empleadora no detalló las nuevas funciones a desarrollar del trabajador, ni cumplió con hacerse cargo respecto a los gastos producto del traslado y demás. |
| 8997-2017<br>LAMBAYEQUE | La Corte Suprema declara infundado el recurso de casación, debido a que la parte demandada debió prever todos los gastos correspondientes y tomar las acciones requeridas para que así la parte demandante no se vea afectada al efectuarse el cambio de centro laboral, ya que, al ser un traslado de una ciudad a otra, esta no solo cuenta con gastos de movilidad, sino también de hospedaje, alimentos, entre otros. Asimismo, no se le brindó al trabajador de manera oportuna la cantidad de dinero requerida para costear el traslado y demás para efectuar su cambio. De tal manera que el traslado geográfico no se encuentra dentro de los parámetros del art.9 del TUO, por lo que esta causal se declara infundada. En cuanto a la causal procedente en los art. 22, 24 y literal h) del art. 25 y el art.37 del TUO, no se ha comprobado de manera objetiva   |



| Casaciones               | Parte resolutive   |
|--------------------------|--|
| 24222-2017<br>LIMA NORTE | <p>que la demandante haya abandonado su centro de labores, por lo contrario, queda evidenciado el actuar doloso de la demandada al no tomar las medidas necesarias para facilitar el traslado al nuevo centro laboral de la demandante, además que se verifica que la demandada tuvo tiempo para comunicar la modificación del contrato para el traslado geográfico de la demandante, pero esta fue notificada días antes de la ejecución del mandato, evidenciando el mal actuar de la parte demandada al indicar que la trabajadora desistió de su puesto laboral.</p> <p>El recurso de casación es declarado infundado, ya que para determinar si un trabajador ocupa un puesto de confianza no solo se debe basar en el título de supuesto laboral, sino que también debe fundamentarse en algunos principios, entre ellas se debe considerar las funciones a realizar para considerarse de confianza. Habiendo inspeccionado el expediente en el cual se logre desvirtuar que el demandante haya realizado labores ordinarias. Además, la demandada no aportó las pruebas suficientes para demostrar ello en su debido momento.</p> |
| 13527-2018<br>LIMA       | <p>Se declaró infundado el recurso de casación, debido que, por intermedio de los medios probatorios se corrobora que la demandada ejercía una subordinación sobre el demandante a través de las actas, formatos de desempeño y testimoniales, acreditándose con ello los elementos primordiales en un acuerdo laboral. Además, que durante un determinado periodo de tiempo tanto la parte demandada como la demandante realizaban acuerdos de comisión mercantil, entre otros, los cuales evidenciaban la realidad de la problemática, evidenciando los elementos primordiales del contrato laboral.</p>   |
| 16705-2017<br>LIMA       | <p>El recurso de casación es declarado infundado ya que, sobre la justificación de inasistencias por parte del trabajador, se debe tener en consideración que, la notificación del uso la licencia sindical le corresponde al grupo sindical al cual el trabajador corresponde. Por lo que no corresponde efectuar la sanción impuesta al demandante, de tal manera se declaró infundada la presente causal. Sobre la infracción normativa del art. 9 del D.S. 003-97-TR, la sanción impuesta al trabajador fue por no comunicar no solamente los días en los que hizo uso de su licencia sindical, sino además por las fechas en que estuvo enfermo. Al respecto se observa que la amonestación impuesta fue por no notificar en su momento el uso de los permisos sindicales respectivos, no por hacer uso de su licencia médica por descanso.</p>   |
| 15147-2017<br>AREQUIPA   | <p>El presente recurso deviene en fundado, por lo que casaron sentencia de vista y ordenaron que se emita nuevo fallo respectivamente fundamentada. Al respecto se verifica que existe contradicción del colegio superior puesto que por una parte alega que sí se produjo una rebaja salarial en cuanto a la reajuste organizacional y salarial; por otra parte, señala que no se produjo una disminución en la remuneración total, ya que solamente se redujo el sueldo básico, que, al agregarle conceptos de retribución extraordinarias, el monto final sería el mismo que venía percibiendo; lo cual deviene en incongruente. Por ello, se observa una incongruencia en la motivación de las resoluciones judiciales, el cual evidencia una vulneración al debido proceso. Esto para garantizar que la resolución emitida en el fallo sea debidamente motivada y fundamentada sobre lo sucedido en el caso, los medios probatorios aportados y su apreciación jurídica.</p>  |
| 12315-2017<br>AREQUIPA   | <p>Este recurso de casación fue declarado fundado, casando la sentencia de segunda instancia, revocando la sentencia de primera instancia la cual</p>  |

| Casaciones              | Parte resolutive  |
|-------------------------|---|
| 25388-2017<br>CUSCO     | <p>que había sido declarada infundada y reformándola la declararon fundada. La Corte Suprema señala a través de los medios probatorios que, si bien las asignaciones extraordinarias 1 y 2 compensan la reducción del sueldo básico y otros, estas no son consideradas remuneraciones computables, por lo que estos conceptos tendrán un impacto e incidencia en un futuro al proceder con la realización de la liquidación del pago de las remuneraciones colectivas de los trabajadores en su momento, así como también la remuneración por el Tiempo de Servicio y demás utilidades asociadas. Lo que configura una rebaja indirecta y autónoma del sueldo del trabajador, y se constata una variación de jerarquía cuya certeza se ve en la vulneración de la remuneración básica. De tal forma se concluye que hubo una infracción normativa del art. 49 del Reglamento del TUO. Por ello dispusieron que se prosiga con la reintegración de la distribución remunerativa básica y de clase de “Servicio III”.</p> <p>El recurso de casación se declaró fundado, por lo que casaron la sentencia de segunda instancia y revocaron la sentencia apelada la cual había sido declarada infundada, reformándola la declararon fundada. La Corte Suprema comenta que, si bien la demandada alega que en uso de su facultad <i>ius variandi</i> pudo rotar a la demandante a otro departamento y asignarle nuevas funciones, ello no es posible ya que a través de su contrato la demandante fue contratada para prestar servicios a una entidad exclusiva. Al ser trasladada a otra área se le asignaron funciones distintas a las ya establecidas. Por ello ordenaron la reintegración de la trabajadora en sus funciones cotidianas o en otra de igual nivel o categoría.</p> |
| 15201-2016<br>LIBERTAD  | <p>LA El recurso de casación fue declarado infundado. Al respecto, la Corte Suprema analiza los medios probatorios y comenta que la demandada justifica su accionar debido a que el demandante ostentó un rendimiento alto en algunos aspectos, pero que no ha analizado de manera conjunta los requisitos necesarios para llevar a cabo dicho traslado, más aún, si no se verifica que el demandante tenga la experiencia ni los conocimientos necesarios para dicha función. Por lo que la demandada no ha demostrado las causas claras y concretas que fundamenten la elección de algunos colaboradores, no únicamente del demandante. Menos aún se esclareció si el traslado del trabajador sería provisional o permanente, ya que esta decisión influye en el aspecto económico del trabajador afectando el cambio de vivienda, movilidad, etc.</p>  |
| 20080-2017 DEL<br>SANTA | <p>El recurso de casación fue declarado infundado, ya que, por medio de la inspección de los medios de prueba, se estima la demandada no cumplió con fundamentar de forma adecuada la modificación del puesto y clase del trabajador, ya que se delimita a mencionar que su accionar es sobre la base de la reestructuración organizacional; aunque, no cumplió con proporcionar la documentación requerida para justificar sus decisiones. Además, y aun cuando no se ha corroborado la variación en la remuneración del trabajador, hay que tener en consideración que la disminución de categoría del trabajador ha afectado moralmente la dignidad de este, ya que se verifica la reducción de su categoría. Por lo que, se evidencia que una modificación de categoría hacia el trabajado, al no corresponder a su idoneidad y suficiencia.</p>  |
| 20092-2017 DEL<br>SANTA | <p>El recurso de casación fue declarado infundado, ya que, si bien el demandante estuvo en distintas áreas, desde el comienzo de la relación laboral, el trabajador realizó trabajos relacionados con el fin de la empresa, referidas a la productividad. <u>Ello no implica que se le pueda</u></p>  |

| Casaciones           | Parte resolutive   |
|----------------------|--|
| 20493-2017 DEL SANTA | <p>transferir a un área en la que deba ejercer funciones de menor categoría a la que venía realizando. Por ende, al haber sido trasladado a un área distinta a sus funciones, constituyen una evidente disminución de su categoría. La parte demandada no consideró que el trabajador ya poseía un conjunto de habilidades como fruto de su trayectoria y práctica, ya que al trasladarlo al sector de servicios para ejercer funciones como; aseo, higiene y demás, solo evidencian que la elección tomada por la demandada produce un daño notorio sobre el trabajador.</p> <p>El recurso de casación es declarado infundado. Al respecto, se observa que la demandada no cumplió en fundamentar debidamente el cambio del rango y categoría del trabajador, ya que, se delimita a indicar que dicha decisión, se basa en la reestructuración institucional. Sin embargo, no cumplió con proporcionar la documentación necesaria, la cual permita autenticar dicha idoneidad. Por lo que la demandada al cambiar de puesto de trabajo al demandante, como el de un área productiva al sector de servicios generales no ha considerado la experiencia profesional de este, acatando que las nuevas labores son poco relacionadas o accesorias a los fines de la empresa, labores como los siguientes: salubridad, limpieza, entre otros; los cuales no hacen más que evidenciar los nuevos roles a desarrollar por parte del trabajador no son acordes a su capacidad y conocimiento.</p> |
| 22197-2017 DEL SANTA | <p>El recurso de casación fue declarado infundado. Al respecto, la Corte Suprema estima que no hay una causal correctamente justificada para instaurar la variación de puesto laboral del trabajador, ya que únicamente manifiesta ajustes al esquema organizacional de la empresa, pero no señala el argumento que acredite el cambio de puesto para el demandante. En esas condiciones, no es aceptable que un individuo el cual reúne las aptitudes y conocimiento para un puesto profesional como el de O.M y H. sea posteriormente, sin justificación ni razón alguna, cambiado al puesto de O.S.G, el cual establece un acto unidireccional y arbitrario de hostilidad que transgrede la honra del demandante.</p>   |
| 22201-2017 DEL SANTA | <p>Este recurso de casación es declarado infundado. Al respecto, La Corte Suprema señala que a pesar de que una de las medidas de protección de la potestad de <i>ius variandi</i> integra el poder direccional de la empleadora, fue indicada como fundamento para el traslado del trabajador de una dependencia a otra, igualmente no fue empleada bajo fundamentos del principio de razonabilidad respectivo. La propia acción de tener dicha aptitud no conlleva de forma automática que el jefe pueda transferir a un empleado para realizar funciones diferentes a las que ya llevaba realizando con frecuencia, aún más cuando este posee una trayectoria o formación laboral ya realizada.</p>   |
| 22285-2017 DEL SANTA | <p>El recurso de casación es declarado infundado. Por ello, se puede concluir lo siguiente; el traslado del trabajador se realizó sin la existencia previa de una necesidad empresarial, y ocasionando un perjuicio de sus condiciones económicas ya que continuó percibiendo la misma remuneración aun cuando tenía que solventar otros gastos producto del traslado desde la ciudad de Lima, configurándose en un acto de hostilización en contra del demandante. Así como sostuvo el Colegiado Superior, la arbitrariedad del empleador en cuanto a la capacidad del <i>ius variandi</i>, en este caso, la disminución de categoría perjudica de manera clara, considerable y estrechamente los derechos primordiales del demandante.</p>   |
| 22331-2017 DEL SANTA | <p>Este recurso de casación es declarado infundado. Al respecto, La Corte Suprema comenta que, el acto de ser trasladado a la dependencia de</p>   |

| Casaciones           | Parte resolutive  |
|----------------------|---|
| 25780-2017 DEL SANTA | <p>servicios generales, establecen hechos que aseguran la disminución de categoría, ya que el empleador no consideró que el trabajador obtuvo un conjunto de capacidades como resultado de su tiempo y veteranía, pues al transferirlo al área de servicios generales, realizaba funciones de aseo, limpieza y similares, los cuales evidenciaban que la elección tomada por el empleador ocasionan un daño relevante al demandante.</p> <p>El recurso de casación es declarado infundado por el siguiente fundamento; el empleador determinó que el trabajador realice el trabajo de M.M, en el área de servicios generales, cuando su oficio anterior era de M.S. El trabajador anteriormente a la variación de categoría realizaba labores de producción, y el empleador dispuso de manera repentina la baja de su categoría a M.M. sin justificar el requerimiento de la empresa y sin comunicar los motivos que sustentan el cambio, realizando actos destinados a quebrantar la relación laboral. Por lo antes mencionado, se observa que le trabajador fue intencionalmente cambiado de puesto a uno de menor categoría, al pasar de laborar en el área de productividad a la de servicios generales, con el afán de acabarlo por causa objetiva, así como lo han señalado en instancias anteriores.</p> |
| 10945-2017 AREQUIPA  | <p>Este recurso de casación es declarado fundado, por ende; nula la sentencia de vista e insubsistente la sentencia apelada. Ordenaron al juez de mérito expida nuevo fallo. Sobre la base de que, partiendo de la verificación de la sentencia de segunda y primera instancia, resulta claro que en los recibos de pago se altera el campo de “Sueldo Básico” y las remuneraciones extraordinarias, conceptos los cuales tendrán repercusión a la hora de realizar el pago de las remuneraciones sociales del trabajador.</p>  |
| 250-2018 LIMA        | <p>Este recurso de casación fue declarado infundado. Sobre la base de los medios probatorios, se tiene que durante un determinado tiempo, las partes suscribieron diversos Contratos de Distribución, Consignación, Comodato y Fianza mientras que desde el 2007, dichos acuerdos fueron contratos de Comisión Mercantil, asimismo, de las actas, testimoniales de parte de los funcionarios de Backus y correos electrónicos prueban que Backus poseía intervención sobre los acuerdos tomados por S.I alusivo a su grupo de trabajadores, tales como la aprobación de créditos humanitarios, permiso de asuetos de los Gerentes de Distribución y demás Estos no hacen más que corroborar que en la realidad de los hechos. Backus utilizaba a San Ignacio S.A. para registrar una relación encubierta, pues tras la fachada de un acuerdo mercantil con San Ignacio S.A., la verdadera empleadora del demandante fue Backus, acreditándose con ello los componentes principales de un acuerdo laboral entre ellos.</p>   |
| 256-2017 LAMBAYEQUE  | <p>El recurso de casación interpuesto deviene en infundado. Al respecto, la potestad de la variación del contrato se fundamenta sobre principios como el de razonabilidad y procurar que el trabajador no se vea perjudicado económica ni moralmente, supuestos los cuales no fueron efectuados por la parte empleadora. A su vez, no se verifica que la parte demandada haya realizado las medidas preventivas para que el trabajador no fuese perjudicado económicamente, teniendo en cuenta que la decisión del empleador conlleva un cambio una ciudad a otra, por ello, tenía que haber fundamentado a través de los medios de prueba que el trabajador no se perjudicaría. El traslado de una ciudad a otra no solo produce inversión en movilidad, del mismo modo, alojamiento, comida, etc. Es así que la disposición de traslado del trabajador no se haya dentro del principio de razonabilidad y encuentra afectación en el trabajador.</p>  |

| Casaciones               | Parte resolutive  |
|--------------------------|---|
| 13567-2017<br>LAMBAYEQUE | Además, se le brindó 3 días para realizar su traslado, el cual es ínfimo, sin asumir ni prever los gastos requeridos para el traslado del trabajador. El recurso de casación fue declarado infundado. Sobre el caso en concreto, la potestad de la variación del acuerdo debe ser sobre la base de los principios de razonabilidad y procurar que el colaborador no padezca daño económico ni moral, supuestos los cuales no se han efectuado por la parte empleadora. A su vez, la demandada no ha probado el haber tomado las precauciones debidas para que el trabajador no se perjudique de manera económica, teniendo en cuenta que la orden de la parte empleadora conlleva el cambio de una ciudad a otra, por ello, debió fundamentar a través de los medios de prueba, que la trabajadora no se vea perjudicada, ya que, un desplazo desde la ciudad de Chiclayo hacia Lima no produce únicamente consumos en transporte, sino también en alojamiento, comida y demás. Por ello, la decisión del traslado de la trabajadora no se haya dentro de los criterios de razonabilidad y se haya un daño en el trabajador.  |
| 7945-2017<br>AREQUIPA    | Este recurso de casación se es declarado fundado, se declara nula la sentencia de segunda instancia e injustificado la sentencia apelada. Dispusieron que el juez de la causa emita nueva resolución conforme a lo expuesto. Sobre el particular, la controversia tenía por finalidad que se determinara si las asignaciones pagadas a la demandante en sustitución de los conceptos remunerativos disminuidos tenían o no carácter permanente, pues, a juicio de la demandante, el carácter no permanente de dichas asignaciones es lo que incidiría en la vulneración de su derecho a que no se le reduzca unilateralmente la remuneración. Por ende, es evidente que las instancias de mérito incurrieron en alteración de la debida motivación al emitir una sentencia que no se condice con la argumentación expuesta por la impugnante. Asimismo, el colegiado o las instancias de méritos no explicaron los motivos jurídicos a través de los cuales la reducción de la remuneración básica no tendría incidencia en la determinación de beneficios que concede los acuerdos colectivos suscritos por el sindicato al que pertenece la demandante.   |
| 20084-2017 DEL<br>SANTA  | Este recurso de casación es declarado infundado. En consideración, se percibe que la empleadora no cumplió en fundamentar de manera adecuada la modificación del puesto y jerarquía del trabajador, pues, se restringe a indicar que dicha decisión, se basa en la adaptación en el esquema organizacional; no obstante, no cumplió con proporcionar la documentación precisa, que consientan dichas adaptaciones, tal como, la obligación de trabajadores en las distintas áreas. Además, aunque no se ha probado que el salario del trabajador haya cambiado, se debe considerar que la disminución de categoría del trabajador ha vulnerado el derecho a la decencia de este, mientras se encuentra probado que se disminuyó la jerarquía de su puesto, ya que este desempeñaba labores en el área de productividad, por ello sus nuevas labores están vinculadas a funciones secundarias de la misión de la compañía. Se efectuó, también, un daño al demandante al modificar su ubicación geográfica, trasladándolo de una ciudad a otra, por ello, se concluye que los actos de hostilidad están justamente probados, y no pudieron ser desmentidos por la parte empleadora durante el proceso. |
| 20107-2017 DEL<br>SANTA  | El presente recurso es declarado infundado. El recurso de casación es declarado infundado. Al respecto, la Corte Suprema estima que no hay fundamento suficiente para fijar la variación de puesto laboral del trabajador, ya que solo expresa un requerimiento de la compañía por el   |

| Casaciones             | Parte resolutive  |
|------------------------|---|
| 15781-2017<br>AREQUIPA | <p>exceso de trabajadores en el área del trabajador, pero no indica el motivo que fundamente que dicha persona deba ser específicamente el demandante, cumpliendo a específicas habilidades profesionales solicitadas para dicho puesto laboral. Por ello, no es aceptable que un trabajador el cual reúne las cualidades y requisitos para un puesto de trabajo sea cambiado a uno distinto e inferiores a este. Por lo que se considera un acto de hostilidad hacia su persona.</p> <p>El recurso de casación es declarado fundado, nula la sentencia en segunda instancia e infundado la sentencia de primera instancia. Ordenaron al juez de mérito que emita nuevo pronunciamiento. Al respecto, se demuestran variaciones en el sector “sueldo básico” y las asignaciones extraordinarias. Estos conceptos repercutirán al efectuar el pago por liquidación como beneficio de la trabajadora. Por lo tanto, siendo ejecutada la “implementación de la restructuración salarial” por la parte empleadora, aquella que disminuye la remuneración básica del demandante y aumenta las asignaciones extraordinarias, que conforme al art. 19 del TUO, no son tomadas en cuenta como remuneraciones calculables. Estos elementos podrían influir en el balance de los beneficios sociales de la trabajadora.</p> |
| 18559-2017<br>AREQUIPA | <p>El recurso de casación es declarado fundado, nula la sentencia en segunda instancia e infundado la sentencia de primera instancia. Ordenaron al juez de mérito que emita nuevo pronunciamiento. Al respecto, se demuestran variaciones en el sector “sueldo básico” y las asignaciones extraordinarias. Estos conceptos repercutirán al efectuar el pago por liquidación como beneficio de la trabajadora. Por lo tanto, siendo ejecutada la “implementación de la restructuración salarial” por la parte empleadora, aquella que disminuye la remuneración básica del demandante y aumenta las asignaciones extraordinarias, que conforme al art. 19 del TUO, no son tomadas en cuenta como remuneraciones calculables. Estos elementos podrían influir en el balance de los beneficios sociales de la trabajadora.</p>   |
| 23551-2017<br>JUNÍN    | <p>Este recurso de casación es declarado fundado, casaron la sentencia de segunda instancia y se confirma la sentencia de primera instancia. Al respecto, se aprecia que la disminución del sueldo del demandante corresponde a una variación en sus funciones y obligaciones. Esta sala Suprema cree que la instancia de mérito demuestra error material en las causas sobre las cuales fundamenta su declaración, ya que el cambio en la remuneración del trabajador, en este caso particular, posee un motivo objetivo, confinado a la reintegración del trabajador al puesto laboral que desempeñaba antes de ser designado como trabajador de confianza. Así mismo, queda evidente para esta Sala Suprema que los nombramientos y/o designación que implicaron al trabajador fueron provisionales, anexos al requerimiento del empleador, lo que impiden originar derechos que contengan ascensos indirectos ni aumentos remunerativos fijos.</p>  |

## 4.2 Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo general analizar cuáles son los criterios de la Corte Suprema para resolver sentencias casatorias vinculadas al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021. Para tal efecto, se sometieron a análisis diversas sentencias casatorias, las cuales han sido seleccionadas sobre la base de la relevancia significativa que representan para la presente investigación.

Las tablas fueron estructuradas y realizadas en función a los objetivos específicos planteados para el desarrollo del presente trabajo de investigación sobre la base del análisis de las casaciones. En esta se pueden abordar temas controversiales donde el poder de dirección ejercido por el empleador ha dado como resultado la afectación de diversos derechos de los trabajadores.

Los temas que vamos a analizar y profundizar sobre el pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a las casaciones que tratan sobre la reducción de salario, traslado geográfico de puesto laboral, reducción de categoría, etc.

Además, con relación al primer objetivo específico del análisis que se realizó y el cuál se verá detallado en la tabla 1 se obtuvo que la facultad de poder de dirección debe estar sujeta a los principios constitucionales como son la razonabilidad y proporcionalidad en el sentido que cualquier medida adoptada por el empleador en función de su poder de dirección debe estar sustentada en causas objetivas que se han demostrado de forma clara de tal forma que sus actuaciones no constituyan un acto de hostilidad.

Entonces, tenemos el caso en el cual participa la empresa SIDERPERU S.A.A, en el que se realizaron distintos cuestionamientos por el motivo de contener actos de recategorización de puestos y traslados geográficos a los trabajadores sin que existan

un motivo fundamentado que justifique estos actos. Ante ello, la Corte Suprema falla en contra de la empresa anteriormente mencionada, por constatar que en instancias anteriores al momento de realizar el test de proporcionalidad y razonabilidad de los hechos, se determina que se deben considerar como actos hostiles que vulneran la estabilidad laboral del trabajador. En un hecho distinto vemos el caso de la S.A.T.H., donde la disminución de la categoría sí se encontraba justificada al no haber obtenido el puesto mediante concurso público a lo que la Corte Suprema resolvió a su favor determinando que no existieron actos de hostilidad por parte de la entidad pública emplazada.

Por tal motivo, nos podemos dar cuenta que la facultad que otorgan al poder de dirección tiene que encontrarse siempre sustentada como la propia Corte Suprema lo ha precisado, al tomar como principio fundamental que cualquier cambio o reorganización de las condiciones en el vínculo laboral que perjudiquen o menos caben los derechos del trabajador se configuraran en la práctica como un acto de hostilidad en su condición como trabajador.

Asimismo, vemos el caso de la Universidad Católica de Santa María, en el que se realizaron distintos cuestionamientos por el motivo de contener actos de reducción inmotivada de su remuneración básica y de categoría a los trabajadores.

También cabe mencionar uno de los casos de la entidad pública SUNAT, en el que participa como parte emplazada en el proceso de impugnación. La CAS 16705-2017 Lima, trata de una sanción disciplinaria que al ejercer su poder de dirección impuso está ante un trabajador. Sin embargo, la Corte Suprema decidió que dicha sanción no estaba acorde a lo establecido en el contrato laboral y por tal motivo no hubo un uso adecuado del *ius variandi* por parte de la entidad. En ese sentido, podemos apreciar que el poder de dirección basa su fundamento principalmente en otorgar al



empleador el poder de ejercer diversos cambios como mejoras en el desarrollo de su actividad económica, aunque esto no debe causar perjuicio en los derechos del trabajador.

Asimismo, la empresa Adecco Consulting ejerció su poder direccional a través de actos unilaterales como el hecho de restablecer el cambio de lugar de prestación de servicios de uno de sus trabajadores sin tomar las medidas necesarias para tomar tal decisión. Entonces, ante tal actuar la Corte Suprema declaró infundado los recursos interpuestos por las diversas controversias donde esta participó ya que no hay una justificación razonable para el cambio de lugar de la prestación de servicios del trabajador y que tal decisión tuvo como razón oculta el hecho de buscar el despido de esta, a lo cual se concluye que es un acto desmedido del poder de dirección por parte del empleador.

Con referencia a la tabla 2, trata en relación a los temas procesales, ya que en toda impugnación encontraremos recursos como apelación, queja y casación. En este caso nosotros nos basaremos en este último recurso que es estrictamente jurídico.

Dentro del recurso de casación en temas laborales se da el caso que esto es un recurso excepcional, utilizado únicamente para las causales alegadas por la parte recurrente, y las cuales hayan sido admitidas en el auto de calificación de procedencia para que este se haya constituido como un acto procesal.

Una de las causales más utilizada y la cual ha sido desarrollada en la tabla 2 es la causal de las infracciones normativas del artículo 30°, literal b) y c), del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el DS 003-97-TR. En relación a esta causal vemos que hay un reiterado abuso sobre este precedente en torno a la empresa de SIDERPERU, como lo notamos en las 10 casaciones tales como los siguientes: 20092-20080-20084-20107-22285-20493-25780-

22197-22201-22331 del 2017 del Santa, entonces podemos notar que este sobre abuso a los trabajadores ya es algo que la empresa viene realizando de manera habitual como es el caso del traslado geográfico de un departamento a otro sin un previo aviso o el caso de la rebaja de categoría de los trabajadores, de un puesto al que hacen mención por sus estudios y honores, a un puesto general sin justificación alguna.

Entonces, tenemos casos en los cuales participa la empresa Universidad Católica de Santa María, donde encontraremos la causal procedente de la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución. La última causal que emite una repetición entre varias casaciones es las infracciones normativas por inaplicación de los artículos 9, 22 y 24, y literal h) del artículo 25 del TÚO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR.

También cabe mencionar las causales de infracción sobre la empresa Adecco Consulting con las casaciones mencionadas 256-2017/13567-580-8997 del 2017 Lambayeque, sobre el despido fraudulento que se habría originado hacia los trabajadores sin aviso alguno, ocultando la información sobre las resoluciones de disolución del contrato y así no permitiéndoles apelar a dicho acto.

En la tabla 3 podremos encontrar el pronunciamiento de la Corte Suprema, el cual es acompañado de un análisis respecto a los fundamentos de la Corte para emitir su decisión y cómo repercute en el proceso.

Al tener distintas casaciones sobre una problemática en específico podemos analizar las más resaltantes, como la CAS. 15147-2017 AREQUIPA, la cual trata sobre variación de la remuneración salarial. En pronunciamientos anteriores a la Corte Suprema se ve en su mayoría que los fallos son a favor de la parte demandada alegando que, aunque las asignaciones económicas cambiaron, la remuneración total sigue siendo la misma, por lo que no ven vulneración para al trabajador en su pago mensual. Por otro

lado, La Corte Suprema emite pronunciamiento distinto, ya que ve a detalle la estructura de las asignaciones de pago, fundamento su fallo en el cambio de la remuneración básica. En esta casación podemos ver que la remuneración básica ha sido reducida y las asignaciones extraordinarias han sido elevadas, pero; ¿de qué manera puede afectar estos cambios si el sueldo mensual que percibe el trabajador sigue siendo el mismo? Al ser reducida la remuneración básica, esta afectará en los beneficios sociales a futuro, como es las gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, entre otros. Al ser reducida la remuneración básica esta refleja una vulneración próxima en la liquidación de los beneficios sociales del trabajador ya que las asignaciones extraordinarias no son contabilizadas para esta. Es por eso motivo principalmente que la Corte Suprema emite su fallo a favor del demandante.

Sobre las casaciones que tratan de recategorización de puesto, podemos mencionar la CAS. 20092-2017 DEL SANTA en la cual empresa demandada SIDERPERU S.A.A. a través del *ius variandi* fundamenta su accionar sobre la base de una nueva reestructuración empresarial y falta de personal en distintas áreas, motivos que no son suficientes para que dicha decisión no cause prejuicios al demandante. El trabajador ha ido desarrollando funciones sujetas a los fines de la empresa, los cuales son de producción. El empleador al cambiar de puesto laboral al demandante a uno como el de área de servicios generales en los cuales desarrolla funciones de limpieza, higiene y demás, causa un daño moral al trabajador ya que el empleador no tomó en cuenta que el trabajador ya tenía una trayectoria laboral, conocimientos y capacidades formadas las cuales venía ejerciendo en el área de producción las cuales no guardan poca relación con el área de servicios. Dicha decisión evidencia la carencia del principio de razonabilidad del empleador al momento de ejercer su facultad de dirección. Por ello la decisión que toma la Corte Suprema es a favor del trabajador demandante.

Así también, tenemos la CAS 256-2017 LAMBAYEQUE, la cual tiene como problemática el traslado geográfico. Esta casación deviene en infundada, ya que la Corte Suprema nos comenta que el empleador no pudo fundamentar de manera razonable los motivos por el cual realiza el cambio de sede laboral del trabajador, ya que esta al ser de una ciudad a otra se debe tener en cuenta distintos puntos. Algunos de los puntos a considerar tratan principalmente de una cuestión económica, como el gasto económico que se produce por el boleto de bus o avión para realizar el traslado del trabajador. Se debe considerar también que el trabajador al ser trasladado deberá pagar un alquiler de habitación o departamento para asegurar su estadía. Puede darse el caso que el precio de los alimentos sea más costoso en el lugar de destino, por lo que hay que tomar este punto en consideración también. Los pasajes que devienen de la residencia del trabajador al nuevo centro laboral también pueden causar un perjuicio al trabajador, dependiendo la distancia entre una y otra. Por razones como estas y otras más, es que el empleador debe tomar en cuenta si el traslado del trabajador será algo efectivo para los fines de la empresa, ya que, de ser así, el empleador deberá aumentar el sueldo del trabajador de manera definida durante el tiempo que dure el traslado del trabajador para que este no se vea perjudicado. De no ser así, la decisión del traslado sería contraproducente.

Por lo tanto, creemos que la Corte Suprema en la mayoría de los casos emite un pronunciamiento de manera correcta, ejemplo de ello se menciona la CAS 2797-2018 JUNÍN que a diferencia de las demás casaciones se observa que es interpuesta por el empleador en contra del trabajador. Vemos que en segunda instancia la apelación fue a favor del trabajador, mientras que en esta última instancia se le dio la razón al empleador, ya que si bien el trabajador ostentó el cargo de empleador de confianza, este no ha sido a través de concurso público, sino por designación y encargatura, que le

permitía percibir la remuneración debida de ese puesto, pero ello sería de manera temporal ya que dependería del tiempo de designación, lo cual ha constituido una medida excepcional por ser limitado y no permanente. Por ende, la Corte Suprema decidió declarar fundada la casación a favor del empleador. En tal situación nos encontramos en la posición a favor del voto de la Corte Suprema porque si bien es cierto que al principio se tomó como un acto de hostilización la reducción de remuneración, el trabajador también era consiente que el cargo que ostentaba no era definitivo por ende la causal presentada en esta casación tiene una aplicación indebida ya que no existió ningún acto de hostilidad.

Por lo tanto, con relación a la comparación entre nuestros hallazgos y los trabajos mencionados en el estado del arte, se obtiene que el presente análisis de investigación encuentra un apoyo respecto a las problemáticas que encontramos en las casaciones analizadas, como en la CAS 16705-2017 LIMA sobre sanción disciplinaria respecto a las licencias laborales, así mismo Cisneros (2018) hace mención de esta problemática y cómo afecta los derechos fundamentales del trabajador. A su vez, tiene como objetivo delimitar la potestad de dirección del empleador y los alcances de esta. Al igual que la Corte Suprema nos señala las facultades de esta a través de las casaciones. Gracias al aporte de Cisneros (2018) es que vemos desde distintos puntos la manera cómo pueden influir las decisiones tomadas por el empleador sobre sus trabajadores, especialmente en casos de licencias laborales.

Así mismo, a comparación del autor anteriormente mencionado, Bruno (2019) menciona acerca del poder de dirección y sobre los problemas de intercomunicación, a diferencia de nuestra investigación, en esta no se encontró una casación que trate sobre el tema que sostuvo el autor, pero es un punto de partida que hemos tomado como

referencia para la investigación. Morales (2019), en este trabajo de investigación, se centra en explicarnos el abuso del poder de dirección entorno a la intervención de las comunicaciones privadas del trabajador entorno al área laboral. Sin embargo, en las casaciones que hemos investigado en las tablas no hemos encontrado en nuestro trabajo de investigación un caso de vulneración igual al descrito de la tesis del autor, sin embargo, hemos encontrado casos como los de hostilidad, traslado geográfico, reducción de salario, cambio de puesto de trabajo, etc. Debido a ello, los trabajadores sufren un abuso de poder por parte del empleador a causa de las pocas oportunidades laborales que existen hoy en día en el mercado laboral.

Entonces, como conclusión podemos decir que a través de los trabajos de investigación ya mencionados podemos rescatar definiciones importantes entorno al ámbito laboral que nos ayuda a tener un panorama más claro respecto a las bases legales por las cuales toma decisión la Corte Suprema en cuanto a sus pronunciamientos en las casaciones sobre el poder de dirección, las cuales son el tema principal de nuestra investigación.

En el transcurso del desarrollo del presente trabajo de investigación se generaron algunos puntos a tomar en consideración, como la falta de información sobre el estudio e interpretación de las casaciones. El tiempo empleado en la localización o mapeo de las casaciones dirigidas al tema que tratamos junto a sus respectivos análisis dieron los resultados deseados, creando así un precedente a tener en cuenta respecto al estudio de esta problemática y principalmente cómo es que la Corte Suprema actúa ante esta. Nuestra interpretación sobre cada una de las casaciones junto a los diversos pronunciamientos de la Corte Suprema consideramos que fue el aspecto más sólido de la presente investigación.

El impacto que generó la investigación reflejada a través de los resultados es que aún existe un abuso del poder de dirección por parte de los empleadores hacia sus trabajadores, en torno a que no se respetan las leyes laborales ni sindicales, y esto genera un desequilibrio en medida a los derechos de los trabajadores, causándoles perjuicios, a la misma vez se evidencia que la corte sale a favor del trabajador amparándose en causales evidenciadas en las leyes laborales.

A manera de análisis personal, es bien sabido que, en cuestiones de demandas entre una persona jurídica y una persona natural; en este caso, de la empresa y el trabajador, es la empresa quien tiene mayor poder adquisitivo para contratar a un bufete de abogados o a un especialista en la materia. Por otro lado, el trabajador subordinado es quien no posee el mismo patrimonio para poder igualar la situación. Es así como en este caso la Corte Suprema interviene para equiparar la balanza y darle la misma oportunidad de presentar sus descargos y medios probatorios a ambas partes, procurando que los derechos del trabajador sean respetados y no vulnerados durante el proceso.

A partir de las sentencias casatorias en los resultados de la investigación se sugiere que la Corte Suprema enfatiza la importancia de que el ejercicio del poder de dirección por parte del empleador se ajuste a principios constitucionales, garantizando la razonabilidad y proporcionalidad en sus acciones.

La transparencia y la demostración clara de causas objetivas son aspectos para evitar posibles actos de hostilidad hacia los trabajadores en situaciones como la reducción de salario, traslado geográfico de puesto laboral y reducción de categoría.

Al respecto de la práctica judicial, se evidencia que, al momento de pronunciarse, la Corte Suprema actúa de manera correcta, ya que a través del análisis

de tablas y el estudio de las casaciones hemos observado la complejidad de estos mismos y comprobado que se están cumpliendo con los principios básicos de la ley como son el del debido proceso y celeridad procesal.

Creemos que la práctica judicial es suficiente, por las razones expuestas anteriormente, ya que existe un buen funcionamiento del sistema judicial. La Corte Suprema actúa de manera correcta conforme al respeto y al uso de las buenas costumbres hacia el trabajador teniendo o basándose en una idoneidad conforme al uso de la Ley. A su vez, a través de las casaciones analizadas se denota un correcto ejercicio de la función unificadora en el cual hemos visto una justicia menos arbitraria, en la que empresas abusivas no respetan los derechos de sus trabajadores, las cuales son de interés social. La Corte Suprema sostuvo sobre los límites al ejercicio del *ius variandi*, especialmente en casos donde se cuestiona la sanción impuesta a los trabajadores, basándose en los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Como ejemplo, tenemos la CAS 3263-2018 TACNA, en donde la Corte Suprema comenta de qué manera debe darse la promoción de un ambiente laboral justo y equitativo. Estos principios sirven como límites al ejercicio del *ius variandi* por parte del empleador, indicando que la sanción debe ser adecuada y proporcionada a la gravedad de las faltas cometidas.

En referencia al uso de las causales de procedencia implementadas por el accionante del recurso de casación y evaluado por la Corte Suprema para saber si la causal es procedente o no, se destaca que las causales presentadas por el accionante deben ser debidamente fundamentadas y adecuadas con relación a la problemática del caso en específico, ya que al interponer una causal que no esté debidamente fundamentada, será declarada improcedente.



## CONCLUSIONES

### Primero

Se analizaron los principales criterios tomados por la Corte Suprema para dictar sentencias, las cuales se basan en la capacidad de las partes para fundamentar de manera correcta y acertada las causales que invocan como afectadas; a través de ello, la Corte Suprema emite el fallo que pueda favorecer o causar perjuicio a alguna de las partes.

### Segundo

Cada una de las casaciones expuestas tienen como problemática el uso abusivo e incorrecto del *ius variandi* o poder de dirección, tales como la afectación a través del traslado geográfico, el cambio de puesto laboral o de categoría, la disminución o alteración en la estructura salarial, el despido incausado y demás.

### Tercero

En medio de la investigación realizada hemos podido connotar cuáles fueron las causales de procedencias del recurso que tuvieron pronunciamiento sobre el fondo y fueron declaradas fundadas, como son en los casos de reducción inmotivada de salario, la infracción normativa del inciso 5 del art. 139 de nuestra Carta Magna, la cual trata sobre la motivación escrita de las resoluciones judiciales, que fueron declaradas fundadas en todas las casaciones expuestas. En los casos de traslado geográfico o recategorización de puesto laboral impuesto a los trabajadores, la causal referente a estos casos suele ser infracción normativa de los literales b) y c) del artículo 30 del TÚO del D. Leg 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR, los cuales tratan sobre lo ya mencionado anteriormente, son declaradas en su mayoría infundadas. En la mayoría de los casos sobre traslado geográfico, quien

interpone el recurso de casación invocaba como causales las infracciones normativas por inaplicación de los artículos 9, 22 y 24, y literal h) del artículo 25 del TÚO del Decreto Legislativo 728, las cuales tratan sobre despido por causa justa devienen la mayoría en infundadas.

#### **Cuarto**

Es así que mediante este trabajo de investigación queremos exponer cuál es la realidad de los casos sobre abuso del poder de dirección a través del pronunciamiento de la Corte Suprema, ya que a través de las casaciones se evidencian la falta de conocimiento en cuanto a las limitaciones y alcances del *ius variandi* por parte de los empleadores. Consideramos que la motivación esencial de la presente investigación es crear una fuente de información que pueda servir como instrumento de guía para abogados litigantes y comunidad jurídica en general, sobre casaciones de los años 2020 y 2021, sobre el uso abusivo y erróneo del *ius variandi* por parte del empleador a sus trabajadores, y que a su vez pueda servir para futuras investigaciones.

## RECOMENDACIONES

### Primero

Se recomienda a los futuros investigadores y a la comunidad jurídica afín que estén interesados en el estudio del pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a temas sobre el *ius variandi*. Se sugiere continuar analizando y documentando casos que involucren al abuso del poder de dirección y llevar a cabo investigaciones más detalladas sobre las prácticas de los empleadores en relación con el *ius variandi*. Dado que se ha identificado la posibilidad de un sesgo de género en las decisiones relacionadas con el *ius variandi*, por lo que es fundamental para futuras investigaciones y análisis legales que se preste una atención especial al enfoque de género. Además se debería promover una investigación más profunda y detallada sobre cómo las mujeres son afectadas desproporcionadamente por los cambios en las condiciones laborales, particularmente aquellas relaciones con el *ius variandi*.

### Segundo

Se recomienda a los empleadores tener en cuenta las leyes y los derechos laborales aplicables a los trabajadores y un asesoramiento debido; de modo que no se vulneren sus derechos y se pueda dar un ambiente laboral confortable y adecuado, el cual promueve una mayor eficiencia por ambas partes. Se sugiere implementar mecanismos de control y supervisión interna para prevenir el abuso del poder de dirección y garantizar que las decisiones tomadas sean justas y razonables. Se exhorta proporcionar capacitación adecuada a los gerentes y supervisores sobre las regulaciones laborales y los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta al *ius variandi*. En casos futuros que existan cambios respecto al cambio de categoría o de

traslado geográfico, se debe tener en cuenta una decisión fundamentada y debidamente estructurada para no ocasionar perjuicio a ninguna de las partes.

## REFERENCIAS

- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 237-256.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697011>
- Agnelli, A, Fuentes, M, Castellanos, P, (2019). La función nomofiláctica como mecanismo de unificación en la interpretación del derecho *Revista CES Derecho*, 10(2), 591-604. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7396814>
- Bruno, E.L. (2019). *El poder de dirección del empleador y la intervención de las comunicaciones privadas del trabajador en el derecho laboral peruano*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú].  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3612/T033\\_46949062\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3612/T033_46949062_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casación Laboral N.º 22197-2017 Del Santa (07 octubre 2020). CA20201007, edición 791. <https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>
- Casación Laboral N.º 15147-2017 Arequipa. (05 febrero 2020). CA20200205, edición 78. <https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>
- Cisneros, C. J. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú].  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1180/1/TL\\_CisnerosSanchezCesar.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1180/1/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf.pdf)
- De Lama, M. (2013). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. [Tesis de Maestría de Derecho de trabajo y la Seguridad Social, Universidad Pontificia Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4447/DE\\_LAMA\\_LAURA\\_MANUEL\\_IUS\\_OBENDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4447/DE_LAMA_LAURA_MANUEL_IUS_OBENDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, R. (2021). El deber de obediencia del trabajador dependiente: presupuestos de la obediencia debida. *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 89(250), 333-381. DOI: 10.29393/RD250-9DORF10009.  
[https://revistas.udec.cl/index.php/revista\\_de\\_derecho/article/view/3243/6413](https://revistas.udec.cl/index.php/revista_de_derecho/article/view/3243/6413)
- Irureta P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho XLII*, 42(1), 251-282.  
<https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n42/a08.pdf>
- Jiménez, C., Ramírez, X., y Charre, M. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores. *Giuristi: Revista de Derecho Corporativo*, 5(3), 29-51. DOI: 10.46631  
<https://revistas.esan.edu.pe/index.php/giuristi/article/view/580/484>

- Jované, J. J. (2015). El poder de dirección del empleador vs. El acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Revista Vía Iuris*, (18), 47-71. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6610287.pdf>
- Kcomt, P. (2021). *Análisis del ejercicio del derecho de resistencia del trabajador frente a la orden de vacunación contra el COVID-19 emitida por el empleador para poder realizar labores presenciales*. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad, en derecho de trabajo y de la seguridad social, Universidad Pontificia Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21941/KCOMT\\_REMICIO\\_PATRICIA\\_CECILIA%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21941/KCOMT_REMICIO_PATRICIA_CECILIA%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, G. del C. (2021). *Los límites del ius variandi del empleador y el retiro de confianza como causal de movilidad funcional*. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Pontificia Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21936/MARTINEZ\\_DEL%20AGUILA\\_GINNETH%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21936/MARTINEZ_DEL%20AGUILA_GINNETH%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monroy J. (1991). Apuntes para un estudio sobre el recurso de casación en el proceso civil peruano. *Revista Peruana de Derecho Procesal*, 1, 11-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2749682>
- Ojeda, C.D. (2018). *Mecanismos de tutela especial del derecho al trabajo frente al despido discriminatorio, por razón de embarazo, durante el periodo de prueba*. [Tesis para Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13655/OJEDA\\_QUIROZ\\_C%20C3%29SAR\\_DAVID\\_MECANISMOS\\_DE\\_TUTELA\\_ESPECIAL\\_DEL\\_DER ECHO\\_AL\\_TRABAJO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13655/OJEDA_QUIROZ_C%20C3%29SAR_DAVID_MECANISMOS_DE_TUTELA_ESPECIAL_DEL_DER ECHO_AL_TRABAJO.pdf?sequence=1)
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. [Un informe teórico-práctico. Gaceta jurídica]. [Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A. <https://es.scribd.com/document/384382374/El-Derecho-Individual-de-Trabajo-de-Jorge-toyama-pdf>](https://es.scribd.com/document/384382374/El-Derecho-Individual-de-Trabajo-de-Jorge-toyama-pdf)
- Zavala, V. (22 octubre 2019). El recurso de casación. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/85688-el-recurso-de-casacion>

## Anexos



Huancayo, 03 de agosto de 2022

**OFICIO N° 153-2022-CE-FD-UC**

Señor(as):

**ALICIA GUADALUPE CASTRO BEJARANO  
KATHERINE JESUS GUEVARA DONGO  
RODRIGO JOSUE JARA URDAY**

Presente-

**EXP. 153-2022**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: **"EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR: ANÁLISIS DE SENTENCIAS CASATORIAS PUBLICADAS EL 2020 Y 2021"** ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Derecho, bajo las siguientes condiciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,



**Claudia Rios Cataño**  
Comité de Ética en Investigación  
Facultad de Derecho  
Presidente  
Universidad Continental

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s\\_corte\\_suprema\\_utilitarios/as\\_home/as\\_publicaciones/as\\_cuadernos/as\\_cuadernos10/cij\\_d\\_cuadernos109](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_publicaciones/as_cuadernos/as_cuadernos10/cij_d_cuadernos109)

## Matriz de consistencia

| Título preliminar: Ejercicio del poder de dirección del empleador: análisis de sentencias casatorias publicadas el 2020 y 2021   |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Problemas  | Objetivos de la investigación  |  |  |
| <p>General: ¿Cuáles son los criterios que la Corte Suprema ha aplicado al dictar sentencias casatorias vinculadas al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021?</p> <p>Específicos: ¿De qué manera se relaciona cada sentencia con el ejercicio del poder de dirección a cargo del empleador?</p> <p>¿Cuáles fueron las causales de procedencia del recurso en mérito de las cuales se emitió pronunciamiento sobre el fondo?</p> <p>¿Cuál fue el sentido de lo resuelto y su motivación esencial?</p> | <p>General: Describir los criterios que la Corte Suprema ha aplicado al dictar sentencias casatorias vinculadas al ejercicio del poder de dirección del empleador durante los años 2020 y 2021.</p> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>Específicos: Identificar la relación de cada sentencia con el ejercicio del poder de dirección a cargo del empleador.</p> <p>Explicar el modo en que se desarrolló la causal procedencia del recurso en mérito de la cual se emitió pronunciamiento sobre el fondo.</p> <p>Describir el sentido de lo resuelto y su motivación esencial.</p> |  |  |
| Diseño metodológico  |  |  |  |
| <p><b>Tipos de documentos:</b> Sentencias casatorias.</p>  | <p><b>Criterios de selección de documentos:</b> Sentencias casatorias publicadas en los años 2020 - 2021 las cuales se pronuncian acerca del poder de dirección.</p>   | <p><b>Técnicas de recojo de información:</b> A través de la página web del diario El Peruano en los años 2020 y 2021, emitidas por la Corte Suprema.</p> | <p><b>Instrumentos para recoger información</b><br/>Ficha de análisis documental</p> |
| Objetivos  | Categorías   |  |  |
| <p>Identificar la relación de cada sentencia con el ejercicio del poder de dirección a cargo del empleador.</p> <p>Explicar el modo en que se desarrolló la causal procedencia del recurso en mérito de la cual se emitió pronunciamiento sobre el fondo.</p> <p>Describir el sentido de lo resuelto y su motivación esencial.</p>   | <p>Motivación de las sentencias casatorias respecto al ejercicio del poder de dirección del empleador según publicaciones emitidas por el diario El Peruano en los años 2020 -2021.</p> <p>De los pronunciamientos mencionados emitidos por la Corte Suprema analizaremos los criterios que han sido tomados por los jueces sobre el poder de dirección.</p>   |  |  |



---

**Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema:**

- Bruno, E.L. (2019). *El poder de dirección del empleador y la intervención de las comunicaciones privadas del trabajador en el derecho laboral peruano*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú]. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3612/T033\\_46949062\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3612/T033_46949062_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casación Laboral N.º 22197-2017 Del Santa (CA20201007, edición 791, octubre, 2020) <https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>
- Casación Laboral N.º 15147-2017 Arequipa (CA20200205, edición 785, febrero, 2020) <https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>
- Cisneros Sánchez, C.J. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1180/1/TL\\_CisnerosSanchezCesar.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1180/1/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf)
- Fernández, R. (2015). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. *Revista Ius et Praxis*, 21(2), 267-316. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v21n2/art08.pdf>
- Martínez, G. del C. (2021). *Los límites del ius variandi del empleador y el retiro de confianza como causal de movilidad funcional*. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Pontificia Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21936/MARTINEZ\\_DEL%20AGUILA\\_GINNETH%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21936/MARTINEZ_DEL%20AGUILA_GINNETH%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ojeda, C.D. (2018). *Mecanismos de tutela especial del derecho al trabajo frente al despido discriminatorio, por razón de embarazo, durante el periodo de prueba*. [Tesis para Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13655/OJEDA\\_QUIROZ\\_C%3%89SAR\\_DAVID\\_MECANISMOS\\_DE\\_TUTELA\\_ESPECIAL\\_DEL\\_DERECHO\\_AL\\_TRABAJO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13655/OJEDA_QUIROZ_C%3%89SAR_DAVID_MECANISMOS_DE_TUTELA_ESPECIAL_DEL_DERECHO_AL_TRABAJO.pdf?sequence=1)
- 

**Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico:**

---

**Ficha de análisis documental**

---

**Casacion:**

---

¿Quiénes interponen el recurso de casación?

---

¿Cuáles fueron los actos de dirección cuestionados?

1. Reducción inmotivada de la categoría del trabajador.
  2. Traslado geográfico
  3. Reducción inmotivada de la remuneración
  4. Otros
- 

Detalle del acto cuestionado

---

¿Por qué causal se declara procedente?

---

¿Qué argumenta la defensa de parte?

---

¿Cómo resolvió y cuál fue la principal razón por la que la Corte Suprema resuelve de esta manera?

---