

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA
POLITICA



OPERATIVIDAD RAZONABLE DEL IUS VARIANDI Y
IUS RESISTENTIAE EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO
CHIMBOTE 2018

Tesis para obtener el título profesional de abogado

Autor:

Jean Franco Morales Hernández

Chimbote – Perú

2020

INDICE

PALABRAS CLAVE.-	iii
TÍTULO:.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGIA.....	14
III. RESULTADOS	18
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
VII. ANEXOS Y APENDICE	43

PALABRAS CLAVE. -

Tema	Ius Variandi, Ius Resistentiae, Derechos Fundamentales Dignidad, Moral, Salud, Seguridad en el trabajo, Poder de Direccion
Especialidad	Derecho Laboral

KEY WORDS.-

Theme	Ius Variandi, Ius Resistentiae, Fundamental Rights Dignity, Moral, Health, Workplace Safety, Power of Management
Specialty	Labor Law

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.

OCDE

Área : 5 Ciencias Sociales
Sub Área : 5.5 Derecho
Disciplina : Derecho
Línea de Investigacion : Derecho Laboral
Campo de Investigacion : Proteccion de los Derechos Constitucionales y Fundamentales

TÍTULO:

OPERATIVIDAD RAZONABLE DEL IUS VARIANDI Y IUS RESISTENTIAE
EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2018

RESUMEN

El presente trabajo denominado “OPERATIVIDAD RAZONABLE DEL IUS VARIANDI Y IUS RESISTENTIAE EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2018”. Tiene como Objetivo General determinar cómo contribuyen la Operatividad Razonable del Ius variandi y el Ius resistendi en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018. Desarrollando una investigación no experimental y con un tipo de estudio, descriptivo aplicado; ya que de acuerdo al fenómeno de la investigación analizaremos, nuestras variables dependientes e independientes, y cuantificaremos usando como técnica la “encuesta”, el valor de afectación que encontraremos en los resultados de la presente investigación, tenemos el propósito de poner a debate la poca atención de nuestras autoridades que le otorgan al valor humano del trabajador edil de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, confrontaremos nuestra propia opinion con la de otros autores, siendo un problema poco estudiado y gran interés para nuestra sociedad, ya que en base a nuestra Población y muestra, hemos concluido en base a nuestros resultados que los ediles municipales de Nuevo Chimbote, carecen de respeto a sus derechos fundamentales, lesionando el empleador bajo su poder de direccion, a su dignidad, a su moral, a su salud y la seguridad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote; de manera que de acuerdo a nuestra hipótesis la operatividad del Ius Variandi en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no se ajusta al principio de razonabilidad y proporcionalidad por el uso desmedido del poder de dirección en contra de los trabajadores, siendo necesario el uso de la desobediencia justificada como mecanismo de control del Ius Resistentiae.

Palabras claves: Ius Variandi, Ius Resistentiae, Derechos Fundamentales Dignidad, Moral, Salud, Seguridad en el trabajo, Poder de Direccion

ABSTRACT

The present work called “REASONABLE OPERATIVITY OF IUS VARIANDI AND IUS RESISTENTIAE IN THE MUNICIPALITY OF NUEVO CHIMBOTE 2018”. Its General Objective is to determine how they contribute to the reasonable operation of Ius variandi and Ius resistance in the District Municipality of Nuevo Chimbote 2018. Developing an investigation non-experimental and with a type of study, descriptive applied; since according to the phenomenon of the investigation we will analyze, our dependent and independent variables, and quantify using as a technique the “survey”, the value of affectation that we will find in the results of the present investigation, we have the purpose of discussing the short attention of our authorities that give the human value of the edil worker of the District Municipality of Nuevo Chimbote, we will confront our own opinion with that of other authors, being a little studied problem and great interest for our society, since based on our population and shows, we have concluded based on our results that the municipal councilors of Nuevo Chimbote, lack respect for their fundamental rights, injuring the employer under their power of direction, their dignity, their morals, their health and safety at work in the District Municipality of Nuevo Chimbote, so that according to our hypothesis the operation of the Ius Variandi in the District Municipality of Nuevo Chimbote does not conform to the principle of reasonableness and proportionality for the excessive use of the power of direction against the workers, the use of justified disobedience being necessary as a control mechanism of the Ius Resistentiae.

Keywords: Ius Variandi, Ius Resistentiae, Fundamental Rights Dignity, Moral, Health, Workplace Safety, Power of Direction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES

Respecto a los antecedentes, en relación al tema propuesto en la presente tesis es de indicar que se encontraron varios trabajos de investigación los cuales están dirigidos a delimitar el aporte que la presente investigación busca defender aportando información que puede ser de mucha utilidad si queremos presentar propuestas que deberían plantearse en nuestro país.

Ángel Omar La Rosa Orbezo (Ángel Omar LA ROSA ORBEZO, 2017) en “El Ius Resistendi O Resistentiae En El Régimen Laboral”. Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Conclusiones:

- i. De acuerdo al Autor citado, concluye que los trabajadores conocen el derecho a rehusarse y de acuerdo a las condiciones ya sean estas por la ausencia de la seguridad y que atente a su propia salud genera el temor de los trabajadores a cumplir ciertas direcciones por parte del empleador ya que generaría la pérdida de su espacio laboral y que no vuelvan a hacer contratados, siendo que nuestra legislación no los protege por el rehusamiento que está en contra del Abuso del Poder de Dirección del empleador, siendo así que el trabajador arriesga su integridad con el fin de no perder su sustento de vida que es su trabajo.

Jorge Luis Pacheco Castro (Jorge Luis PACHECO CASTRO, 2016) En el Título de la Tesis “El Derecho de Resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del Ius Variandi”. Tesis para optar el Título de Abogado. Universidad Nacional de Trujillo.

Conclusiones:

- i. De acuerdo a la conclusión del autor el empleador de acuerdo a su Poder de Dirección está sujeto a ciertos límites siempre y cuando estas sean solo en el ámbito laboral, siendo importante identificar el abuso desmedido del empleador ya que las instrucciones del empleador solo deben tener el fin del cumplimiento de una dirección por el bien de la empresa y de buena acción del trabajador; es importante que estas direcciones sean de carácter razonable siempre y cuando sean respetados los derechos fundamentales del trabajador introducidos al ámbito laboral a partir, básicamente, del artículo 23° de la Constitución.
- ii. El Principio de razonabilidad; es importante resaltar que las órdenes del empleador tienen que tener un carácter razonable a las instructivas y que estas deben ser proporcionadas sin que estas atenten a sus Derechos Fundamentales, acorde a la necesidad de trabajo y que cumpla su finalidad sin que se genere su rehusamiento.

Gamboa Rospigliosi Luis Miguel (GAMBOA ROSPIGLIOSI luis miguel, 2017) Fuente especificada no válida. en “Los derechos de los trabajadores y las Concurrencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como mecanismo de control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote”, Tesis para optar el Título de Abogado. Universidad Cesar Vallejo. Conclusiones:

- i. El autor concluyo que el Ius Variandi se ve manifestado cuando el empleador abusa del Poder de Dirección ya que la medida optada por el empleador es irrazonable y que vendría afectando al trabajador y sus derechos fundamentales, siendo este incapaz de cumplirlas algunos hasta con temor del perder su trabajo se rebajan a cumplir estas exigencias irrazonables y abusivas que tienen como unico fin atentar contra los derechos fundamentales del trabajador; he ahí, que es necesario un mecanismo que otorgue un verdadero limite al abuso desmedido del Poder de Dirección por parte del empleado hacia el trabajador.

- ii. Tambien Concluye que si se demostró la premisa del criterio de Irrazonabilidad no se puede justificar ordenes que atenten contra la salud o seguridad del trabajador, hasta en algunos casos su dignidad y moral, y que en sentido común por principios que el trabajador se negara a cumplirlas siendo justificable pero no siendo amparado su rehusamiento en nuestra legislacion arriesgándose a perder su trabajo y tener que dependen de instancia judiciales para que se les reconozca sus derechos vulnerados, si indemnización hasta su propia reincorporación.

Mateo Córdova, Licette Yadira y Huaccha Acuña, Milagros Del Pilar, (Mateo Córdova Licette Yadira y Huaccha Acuña, 2018) “El Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Peru-Chimbote, 2016” Tesis para Optar el Título de Abogado, Universidad Cesar Vallejo.

Conclusiones:

- i. Concluye que existe un ánimo de perjudicar al trabajador de trasladarlo a un distinto lugar de trabajo con el fin de ocasionarle perjuicios y que como resultado no demande a la empresa la capacidad esperada en la realización de sus funciones, siendo objeto de despido, siendo necesario que el trabajador tenga que optar en recurrir a instancias superiores y demandar estos actos hostiles por parte del empleador, siendo importante reconocer que el uso desmedido del Poder de Direccion en contra del trabajador estaria vulnerando los derechos fundamentales del trabajador. Por lo tanto, al estar establecido este traslado, en el inciso “c” del Art 30° del D.S 003-97-TR (LPCL), podemos deducir que el accionar del empleador causa un acto hostil hacia el trabajador.

1.2. FUNDAMENTACION CIENTIFICA

1.2.1. Abuso del Poder de Dirección

Se considera un acto de hostilidad que vulneran los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el trabajador en su ambiente laboral con fines de intereses propios (**SACO BARRIOS, 1993**)

1.2.2. Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo

En el Peru de acuerdo al Art N° 23 de nuestra Constitución: “se debe velar por los derechos fundamentales del trabajador sin límite en la relación contractual del trabajador en el ejercicio de sus funciones, ya que estas no pueden atentar a su dignidad, moral, salud, y su seguridad en el trabajo. (**BLANCAS BUSTAMANTE Carlos, Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo, 2016, pág. 10**)

Es necesario tomar una debida atención de los derechos fundamentales, un trabajador como persona que ejerce una función específica por estar sujeto a un contrato genera la subordinación y el cumplimiento de sus labores, pero cabe resaltar que no está obligado a cumplir direcciones que atenten contra su propia integridad tanto física, y psicológica, siendo coherente el rehusamiento y el incumplimiento de ciertas direcciones por el desmedido abuso del empleador al no reconocer que se encuentra inverso en un límite, ya que la norma lo obliga a no hacer uso abusivo de su Poder de Dirección, por ende está obligado a respetar los derechos fundamentales del trabajador. (**BLANCAS BUSTAMANTE Carlos, 2016, pág. 11**)

En referencia al Art. 42 de la Constitución del 79, es importante resaltar la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en relación a la necesidad del transfondo del Art. 23 del 3ro párrafo de nuestra Constitución, para adecuar una real teoría de Derechos Fundamentales. (**BLANCAS BUSTAMANTE Carlos, 2016, pág. 11**)

1.2.3. Derechos fundamentales laborales de carácter individual

La libertad de trabajo establecida en el inciso 15) del artículo 2° de la Constitución, Es un atributo voluntario para el ejercicio del desempeño laboral, con el fin del gozo de una contraprestación económica por su cumplimiento, siendo importante advertir que de acuerdo a su disposición profesional no se pueden vulnerar sus Derechos Fundamentales, por el uso desmedido del Poder de Dirección. **(Constitucionales, 2006, pág. 17)**

En consecuencia, de acuerdo a las bases de nuestro Tribunal Constitucional, regula que todo trabajador confiere la vocación del cumplir una dirección a cambio de una contraprestación económica, y estas no se vean vulnerados por el uso desmedido del Poder de Dirección siempre en orden a los límites que no vulneren los derechos fundamentales del trabajador; siendo este libre de elección y cumplimiento, a ser rotado sin que se vulnere geográficamente por el espacio del cumplimiento de sus funciones o por temas netamente familiares por su alejamiento, que debe ser debidamente justificado antes de su ejecución **(Derecho a la Libertad de Trabajo EXP N.° 661-04-AA/TC Fund 06, 2004)**

1.2.4. Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo

El Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Todo derecho fundamental no puede estar inverso en acciones que vulneren tanto a su integridad física y psicológica que adolezca de agravantes que atenten contra su moral, dignidad y tampoco puede estar en un ambiente discriminatorio sujeto a condiciones que generen estrés como consecuencia a estas. **(Constitucionales, 2006, pág. 21)**

1.2.5. Principios Constitucionales Laborales

Concepto: Es un parámetro que interpreta la norma que sea de materia laboral se lleve en estricto cumplimiento como lo demanda la constitución respetando derechos fundamentales que no sean vulnerados. **(Constitucionales, 2006, pág. 213)**

Toda integración de normal de ámbito u carácter laboral estan obligadas a su estricto cumplimiento o siempre y cuando estas respeten y estén limitadas a que no se vulneren los Derechos Fundamentales del trabajador; tales normas tienen como fuente el respeto a nuestra Constitución y a la persona misma. **(STC. 008-2005-PI/TC Principios Constitucionales Laborales Fund. 20, 2005)**

1.2.6. Principios de Razonabilidad Y Proporcionalidad

Concepto: La acción del funcionario u juzgador debe darse de manera proporcional y motivada la cual garantizará una adecuada relación y respeto a los derechos del trabajador frente al poder de dirección del empleador. **(Constitucionales, 2006, pág. 221)**

Es la acción del estado la cual el juzgador evaluará detalladamente la intromisión de los derechos del trabajador en cuanto a la vulneración de sus derechos. **(STC. EXP. 0760-2004-AA/TC Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad. Fund. 03, 2005)**

1.3. JUSTIFICACIÓN

Es justificable y conveniente una investigación por que nos ayudara a identificar las razones como estudio de investigación, fomentando conocimiento y aportes a otros investigadores, contribuyendo también a las sociedades estudiantiles universitarias y concedores del derecho.

1.3.1. JUSTIFICACION TEORICA:

El presente trabajo encuentra su justificación, en la necesidad de dar a conocer y comprobar la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, por parte del empleador, determinando la percepción inmediata e indubitable de que los hechos materia de investigación son reales y contrastables a través de los sentidos; la misma que ha sido objeto de mucho análisis y estudio por parte de la doctrina nacional, identificando al Ius Variandi como una forma de desnaturalizar a la población Edil; toda vez que nos ayudará a desarrollar y proponer una teoría en base al Poder de Resistencia “Ius Resistentiae” del propio trabajador toda vez que la doctrina y la jurisprudencia y en nuestra Constitución solo la muestra a irrelevantes rasgos y no como un derecho en concreto que debería ser adquirido en beneficio del trabajador frente al poder de dirección benevolente del empleador. Es por ello, que resulta de suma importancia analizar la importancia que tendría presente investigación.

1.3.2. JUSTIFICACION PRÁCTICA:

La investigación en el ámbito práctico busca establecer un soporte a los que estudian el derecho y puedan ver en el presente trabajo una base de conocimiento y estudio que los llevará a profundizar más sobre los hechos investigados verificando si en la realidad están siendo afectos derechos fundamentales de los trabajadores; además si contravienen las normas que nuestra Constitución regula.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica conjuntamente hará uso de la investigación científica, la cual se ceñirá a los alcances de un estudio más elaborado de un tema. Así es que, se usarán instrumentos investigativos como la “encuestas” realizados a trabajadores desde el punto crítico que es en la escena de la esfera propiamente dicha del espacio laboral (oficinas administrativas), esto por la necesidad de saber cuál es su posición respecto al presente estudio del Ius Variandi e Ius Resistentiae constatando los hechos que están sucediendo actualmente.

1.3.4. JUSTIFICACION JURIDICA:

La Justificación jurídica del presente trabajo de investigación, se encuentra inmersa en percatar la importancia de aplicar una medida de control que sea sustentada legalmente a través del Ius Resistentiae, la cual permitirá garantizar el respeto a los derechos propiamente dichos (derechos de carácter fundamental) del trabajador sin importar el margen de ley mediante el cual se encuentran contratados. Por lo tanto, es importante limitar el Poder de Direccion del Empleador que tiene como base al Ius Variandi.

1.4. EL PROBLEMA

¿Cómo influiría la operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018?

1.5. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

1.5.1. CONCEPTUALIZACION

1.5.1.1. *Ius Variandi*

(ZAVALA COSTA jaime, 2015) Al respecto, resulta oportuno recordar que el artículo 9 de la LPCL, T.U.O del D.L N° 728, aprobada mediante D.S N° 003-97-TR (LPCL), es la modificación de ciertos derechos del trabajador en cuanto sus funciones dentro del contrato siempre y cuando estas no se vean vulneradas por el Poder de Direccion en cuanto al abuso de sus direcciones por parte del empleador, estas deben velar el interés pecuniario de la remuneración sin perjuicio del propio trabajador. (PIZARRO DÍAZ Mónica, 2006)

Tambien faculta al propio empleador a que este disponga de efectuar ciertas variaciones, siempre dentro del marco limitativo tanto en forma y modalidad en cuanto a la prestación de los servicios del trabajador (SACO BARRIOS, 1993, pág. 193).

1.5.1.2. *Ius Resistentiae*

Es un principio que tiene como finalidad que la desobediencia de parte del trabajador se configure como una excepción frente a un direccionamiento abusivo, siempre y cuando no salvaguarde la integridad y no se encuentre regulado dentro del marco normativo, la cual estas generarían solo un peligro al propio trabajador y a sus propios intereses. (OLMO BAU, 2007, pág. 265)

También es la accion facultativa del trabajador a no acatar las ordenes de su empleador que son arbitrarias, la cual generen

riesgos graves a la propia integridad del trabajador que lo ejecuta.
(GONZÁLEZ DE PATTO, 2008, pág. 170)

1.5.1.3. *Libertad de Trabajo.*

Definición: Es todo derecho que posee una persona al aceptar realizar una actividad a cambio de una retribución económica. La persona es libre de decidir si aceptar el específico trabajo a su libre elección como también tiene el derecho a cambiar el empleo otorgado. (Constitucionales, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA CONSTITUCIONAL LABORAL , 2006, pág. 17)

1.5.1.4. *Actos de Hostilidad Laboral*

Son aquellas prácticas que causan vulneración y perjuicio al trabajador en función a sus obligaciones, la cual transgreden derechos fundamentales del trabajador ya sea de carácter psicológico o moral, generando estrés, malestar para que el trabajador desista de sus labores y tenga como consecuencia su propia renuncia por el exceso del poder de dirección por parte del empleador. (Toyama, 2008)

1.5.1.5. *Poder de Dirección*

Es la facultad que tiene el propio empleador de organizar la prestación del trabajador en cuanto a sus funciones laborales sin generar alteraciones al contrato del propio trabajador. (SACO BARRIOS, 1993)

1.5.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
OPERATIVIDAD RAZONABLE DEL IUS VARIANDI	<p>Es la modificación de ciertos derechos del trabajador en cuanto sus funciones dentro del contrato siempre y cuando estas no se vean vulneradas por el Poder de Direccion en cuanto al abuso de sus direcciones por parte del empleador, estas deben velar el interés pecuniario de la remuneración sin perjuicio del propio trabajador. (PIZARRO DÍAZ Mónica, 2006)</p>	<p>(...) También faculta al propio empleador a que este disponga en surtir variaciones siempre dentro del marco de ciertos límites tanto en forma y modalidad en cuanto a la prestación de los servicios del trabajador (SACO BARRIOS, 1993, pág. 193).</p>	Ius Variandi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abuso del Poder de Direccion 	¿Considera Usted como trabajador, que existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?
					¿Su empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales?
					¿Considera que se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores?
					¿Su jefe inmediato le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas?

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
IUS RESISTENTIAE	Es un Principio que tiene como finalidad, que la desobediencia se configure como una excepción frente a un direccionamiento que no salvaguarde la integridad y no se encuentre regulado dentro del marco normativo, la cual estas generarían solo un peligro al propio trabajador y a sus propios intereses. (OLMO BAU, 2007, pág. 265)	Tambien es la accion facultativa del trabajador la cual no acata las ordenes de su empleador que son arbitrarias la cual generen riesgos graves a la propia integridad del trabajador quien es quien la ejecuta (GONZÁLEZ DE PATTO, 2008, pág. 170)	Afectacion a los Derechos Fundamentales	Integridad Fisica, Psicológica y Moral	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica?
					¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato?
				Salud	¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de Salud?
				Ambientes adecuados	¿Usted considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados?
				Capacitación	¿Usted cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados?

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis Principal

H1 Influye la operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018.

HO No influye la operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018.

1.6.2. Hipotesis Especifica

HE1 Se justifica la operatividad razonable del Ius Variandi en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018.

HE2 Se justifica el uso del Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo General

Determinar la operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- i. **OE1** Analizar la operatividad del Ius Variandi en nuestra legislación peruana.
- ii. **OE2** Proponer al Ius Resistentiae como un mecanismo de control frente al Poder Direccion de parte del empleador.
- iii. **OE3** Demostrar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador con el uso desmedido del Poder de Dirección del empleador.

2.2. POBLACIÓN

2.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo formada por el íntegro de trabajadores que conforman la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, es decir por 800 trabajadores de la dependencia Edil de Nuevo Chimbote.

POBLACION	
CARACTERES	N° DE TRABAJADORES
Trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios	220
Trabajadores Permanentes	400
Trabajadores Reincorporados	150
Trabajadores con Discapacidades	30
Total	800

2.2.2. MUESTRA

El Universo de investigación; estuvo constituido por la muestra de 80 Trabajadores involucrados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

2.3.TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. Técnicas:

i. La Observación

Según Hernandez, Fernández y Baptista (**Hernandez Fernandez, 2010**) Es recopilar informacion que sean falibles y confiables en relación a la investigación y sus categorías.

ii. Encuesta

Este pliego será dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote que proporcionen información respecto al campo de estudio relacionado con el tema de investigación.

iii. **Análisis de registro documental**

Se realizará en mérito a un análisis de la doctrina y la teoría, la cual se encuentra plasmada en textos legales, los mismos que han sido revisados y escogidos en función al tema de investigación.

2.3.2. **Instrumento de Investigación**

Se aplicará los instrumentos de recopilación de información la cual se analizarán y se discutirán sus resultados de acuerdo a las conclusiones conforme a la siguiente descriptiva.

- i. Tabulación
- ii. Cuadros
- iii. Gráficos
- iv. Tablas de frecuencia

2.3.3. **Validación Y Confiabilidad Del Instrumento**

Para validar el instrumento de investigación será de acuerdo a:

- i. Metodólogo
- ii. Asesor temático
- iii. Especialista

La validación consta de tres expertos; de los cuales uno será un metodólogo que se encargará de verificar la metodología de este trabajo y los dos restantes formarán parte del área temática que se encargará de ver la información específica del tema.

La confiabilidad se estima de acuerdo a los criterios de los expertos y de conformidad con la validación del proyecto de investigación que será analizada por los especialistas.

N= _____z2PQQN_____

Z2PQ+Ne2

2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

2.4.1. Cuadro o tablas estadísticas

Estructuraremos el resultado y analizaremos de acuerdo a cuadros realizados en Excel, con el fin de analizarlas e interpretarlas.

2.4.2. Gráficos estadísticos

Interpretaremos los resultados en base a los cuadros analizador en Excel.

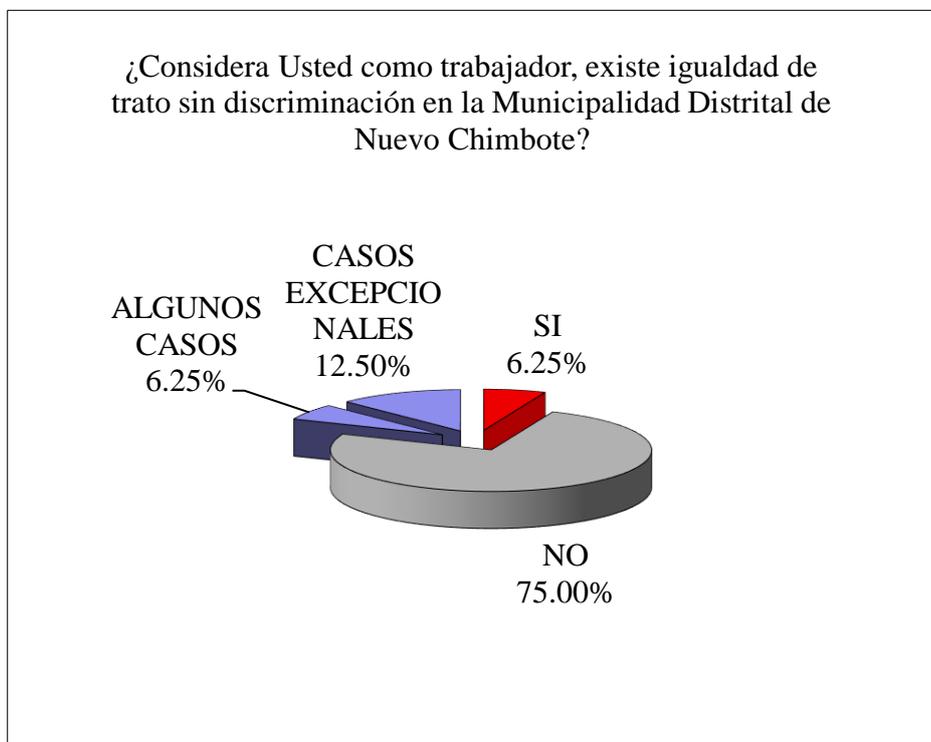
III. RESULTADOS

FRECUENCIA 1

1. ¿Considera Usted como trabajador, existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 1:



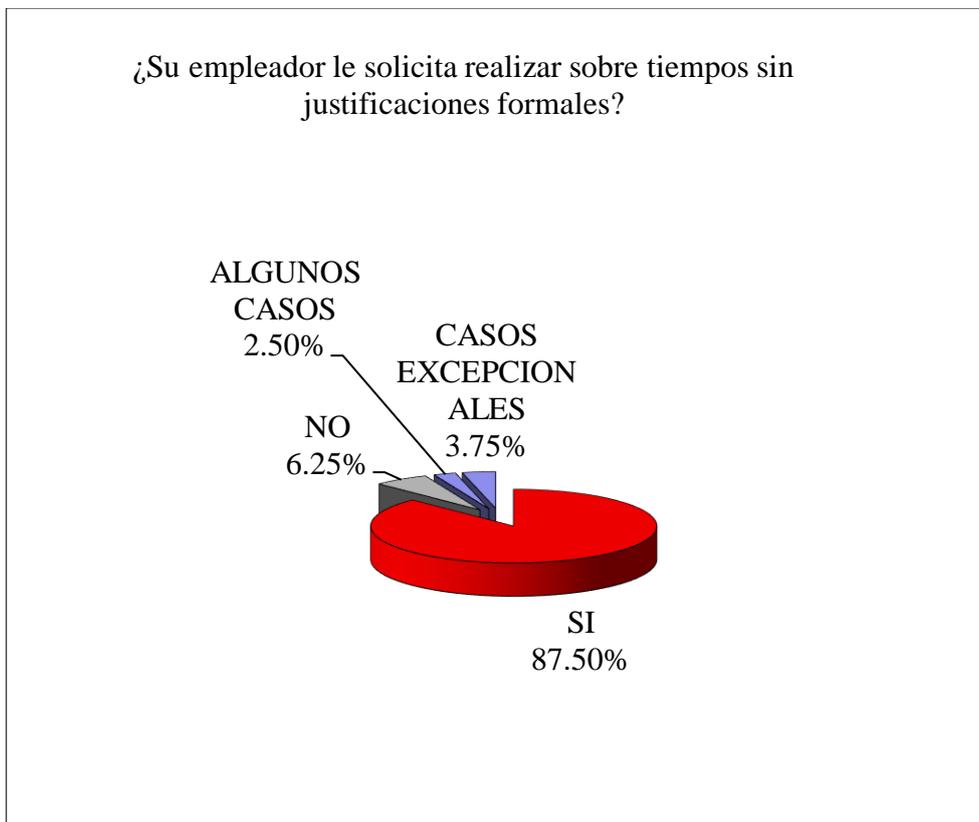
Legenda: El 75% de la muestra contestó que, No existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

FRECUENCIA 2

2. ¿Su empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 2:



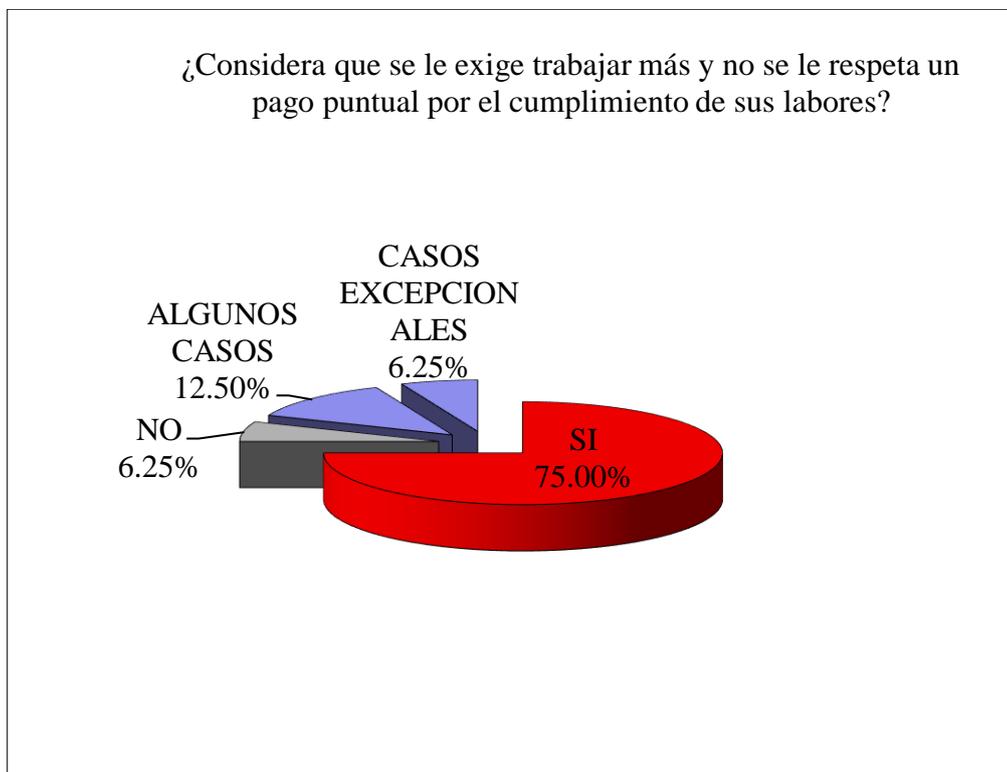
Leyenda: El 87.50% de la muestra contestó que; Sí, que su empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales.

FRECUENCIA 3

3. ¿Considera que se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 3:



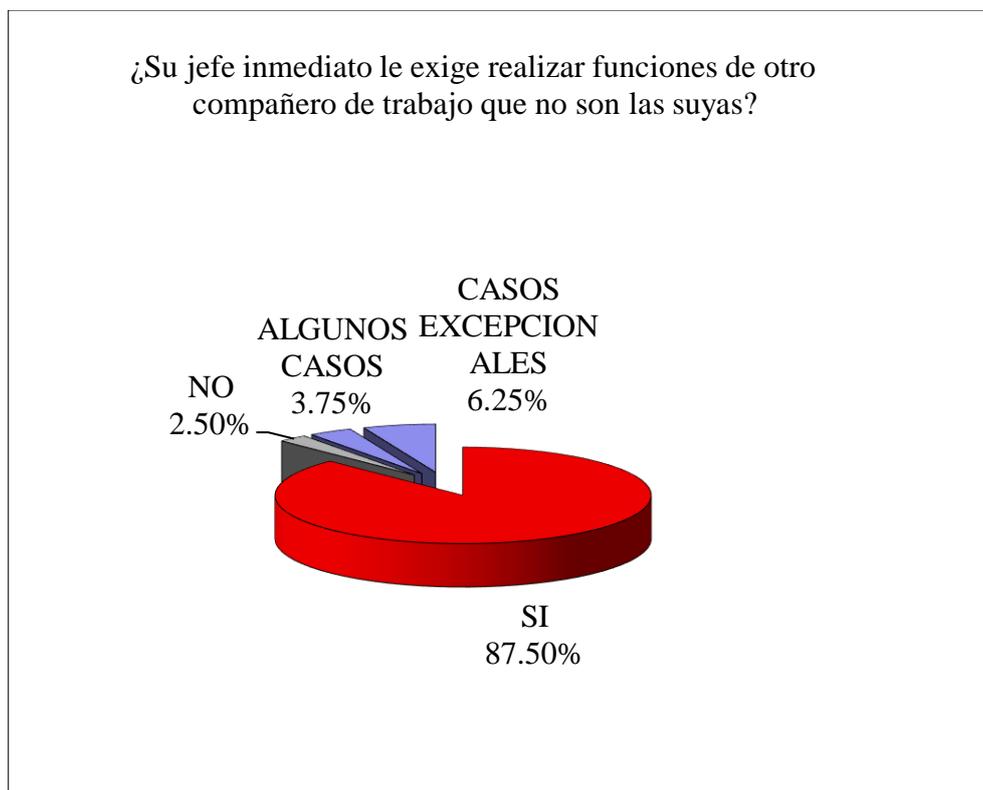
Leyenda: El 75% de la muestra contestó que; Sí, se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores.

FRECUENCIA 4

4. ¿Su jefe inmediato le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 4:



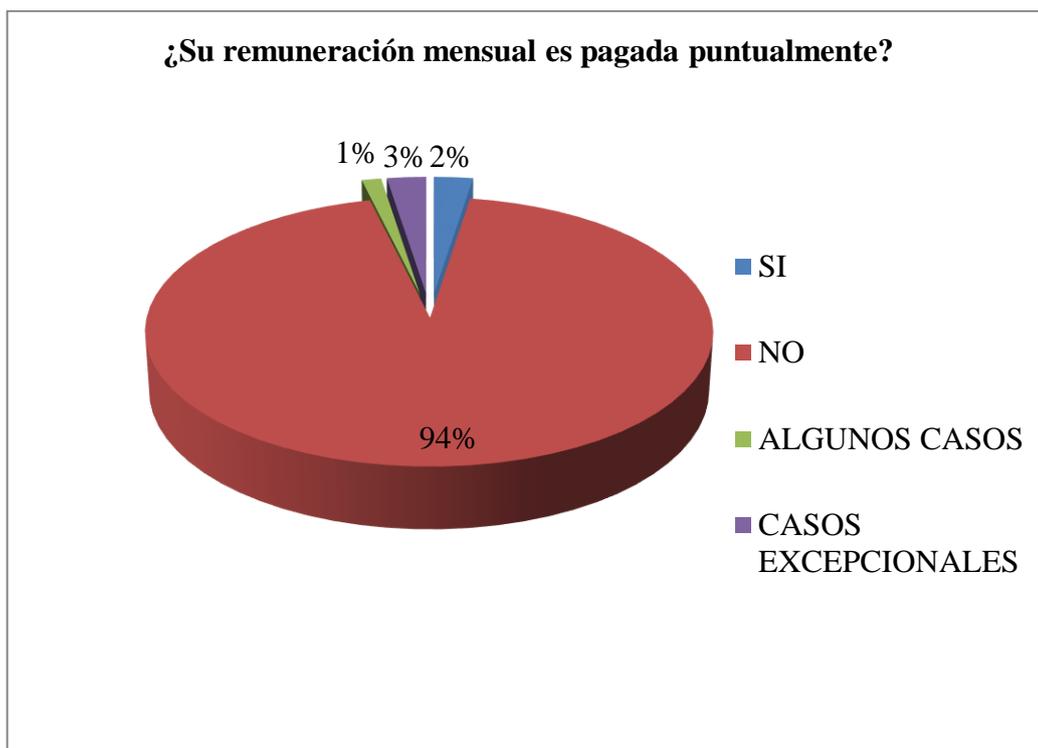
Leyenda: El 87.50% de la muestra contestó que; Sí, de que su jefe inmediato si le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas.

FRECUENCIA 5

5. ¿Su remuneración mensual es pagada puntualmente?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 5:



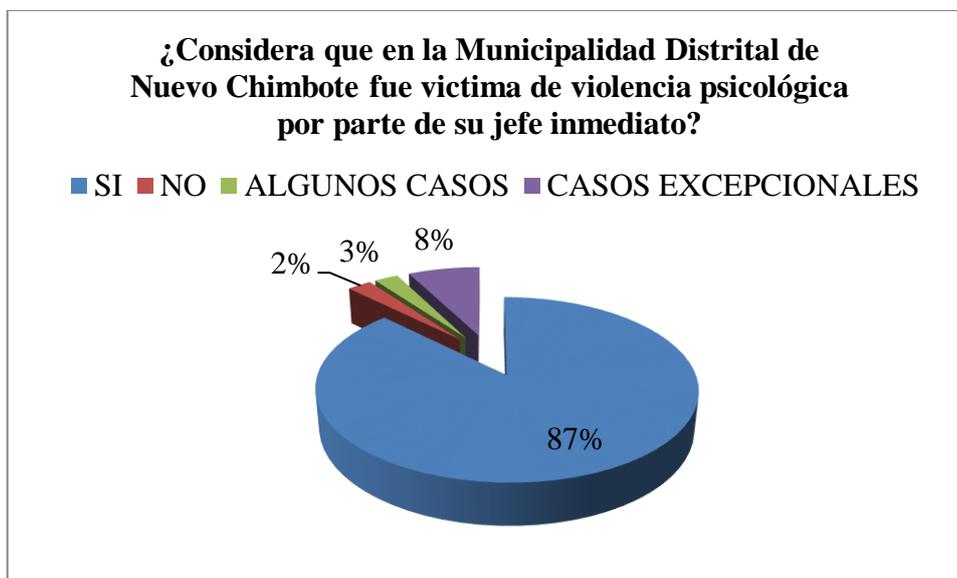
Leyenda: El 93.75% de la muestra contestó que; No, que su remuneración mensual NO es pagada puntualmente.

FRECUENCIA 6

6. ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su Jefe Inmediato?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 6:



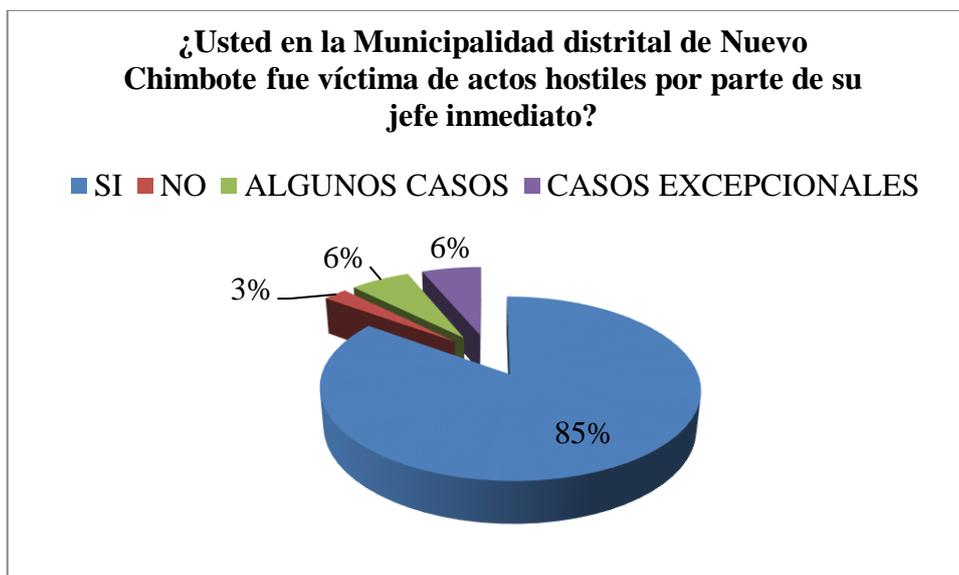
Leyenda: El 87.50% de la muestra contestó que; Sí, Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote SI fue víctima de violencia psicológica por su jefe inmediato.

FRECUENCIA 7

7. ¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 7:



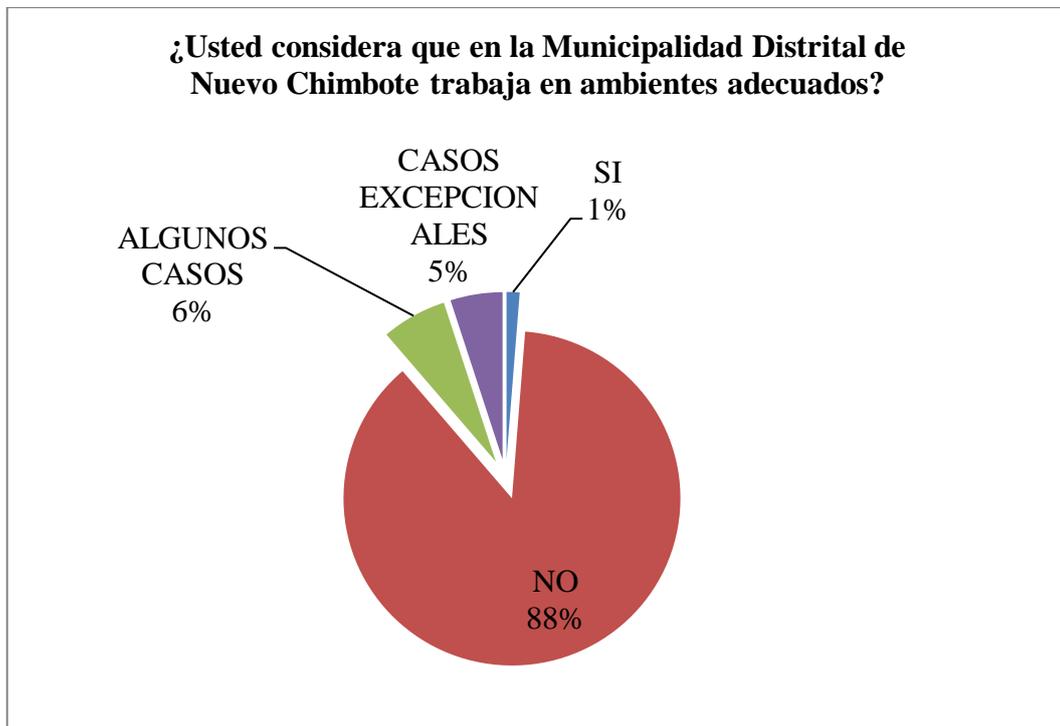
Leyenda: El 85% de la muestra contestó que; Si, que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato.

FRECUENCIA 8

8. ¿Usted considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 8:



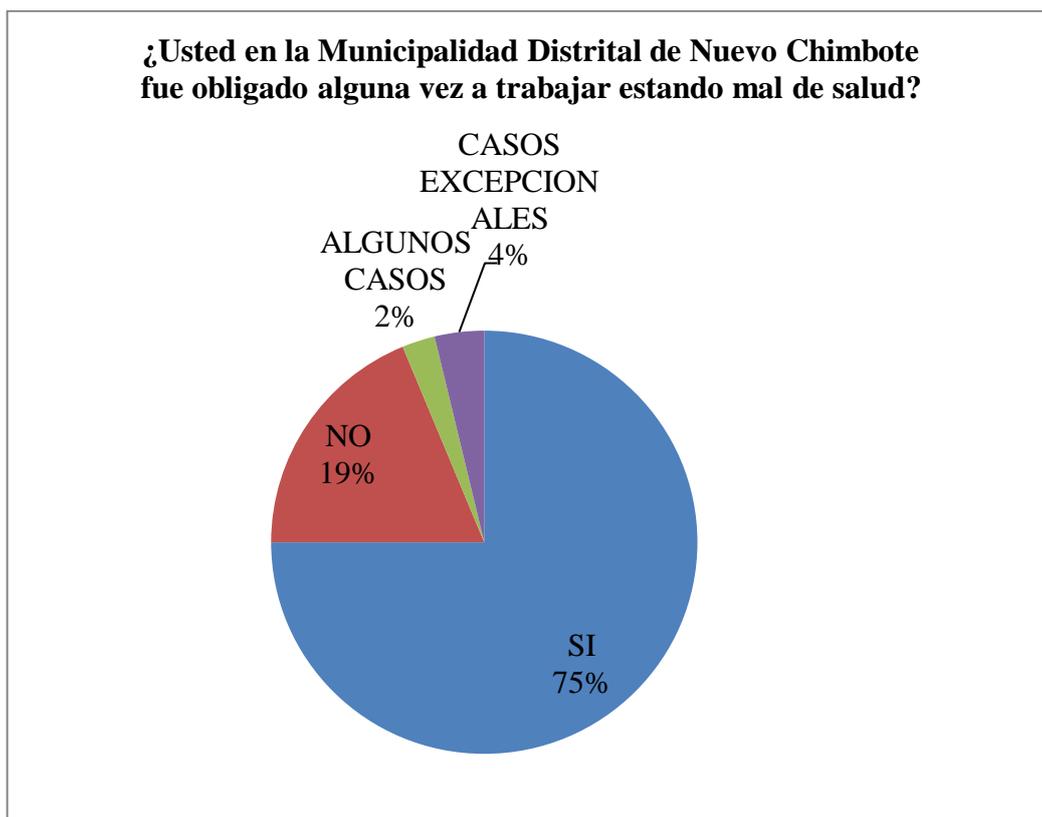
Leyenda: El 87.50% de la muestra contestó que; No, considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados.

FRECUENCIA 9

9. ¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 9:



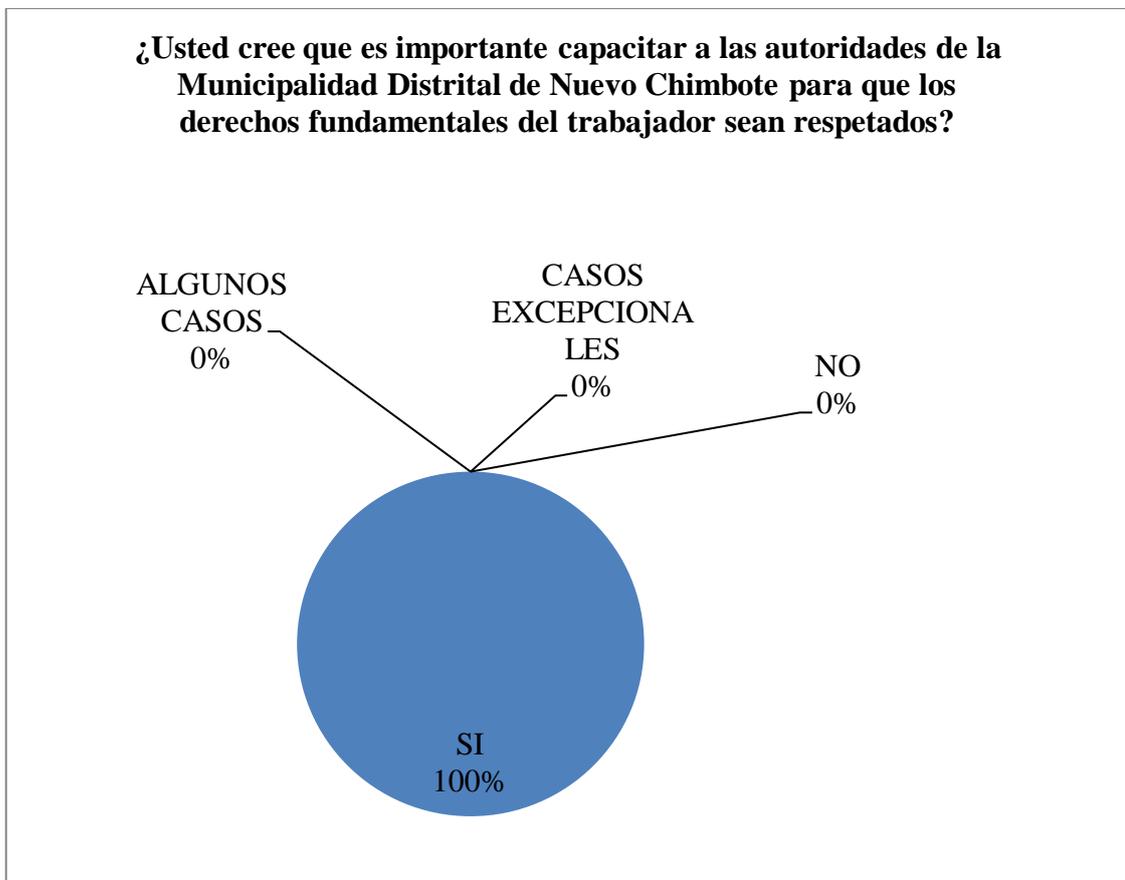
Leyenda: El 75% de la muestra contestó que; Sí, que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud.

FRECUENCIA 10

10. ¿Usted cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

GRÁFICO 10:



Leyenda: El 100% de la muestra contestó que; Sí, cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 1**, se tiene que ante la pregunta: ¿Considera Usted como trabajador existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?

El 6.25% de la muestra contestó que, sí existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

El 75% de la muestra contestó que, no existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

El 6.25% de la muestra contestó que, algo conoce sobre sobre de que existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

El 10% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 2**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional, ¿Su empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales?

El 87.50% de la muestra contestó que, Sí que su empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales.

El 6.25% de la muestra contestó que su empleador No le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales.

El 2.50% de la muestra contestó que, algo conoce de que su empleador le solicite realizar sobre tiempos sin justificaciones formales

El 3.75% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales su empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 3**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional, ¿Considera que se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores?

El 75% de la muestra contestó que, sí se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores.

El 6.25% de la muestra contestó que, no se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores.

El 12.50% de la muestra contestó que, algo conoce que se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores.

El 6.25% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores.

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 4**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Su jefe inmediato le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas?

El 87.50% de la muestra contestó que, sí de que su jefe inmediato si le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas.

El 2.50% de la muestra contestó que, no de que su jefe inmediato no le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas.

El 3.75% de la muestra contestó que, algo conoce de que jefe inmediato le exija realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas.

El 6.25% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales su jefe inmediato le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas.

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 5**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Su remuneración mensual es pagada puntualmente?

El 2.50% de la muestra contestó que, sí de que su remuneración mensual es pagada puntualmente.

El 93.75% de la muestra contestó que, no de que su remuneración mensual es pagada puntualmente.

El 1.25% de la muestra contestó que, algo conoce de que su remuneración mensual es pagada puntualmente.

El 2.50% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales su remuneración mensual es pagada puntualmente.

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 6**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su jefe inmediato?

El 87.50% de la muestra contestó que, Sí Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su jefe inmediato.

El 2.50% de la muestra contestó que, No Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su jefe inmediato.

El 2.50% de la muestra contestó que, algo conoce que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su jefe inmediato.

El 7.50% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su jefe inmediato.

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 7**, se tiene que ante la pregunta: ¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato?

El 85% de la muestra contestó que, sí que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato.

El 2.50% de la muestra contestó que, no que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato.

El 6.25% de la muestra contestó que, algo conoce que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato.

El 6.25% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales que en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato.

.

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 8**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Usted considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados?

El 1.25% de la muestra contestó que, Si considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados.

El 87.50% de la muestra contestó que, No considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados.

El 6.25% de la muestra contestó que, algo conoce que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados

El 5.00% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 9**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud?

El 75% de la muestra contestó que, sí que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud.

El 18.75% de la muestra contestó que, no que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud.

El 2.50% de la muestra contestó que, algo conoce en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote hayan obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud.

El 3.75% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud.

Del resultado de la **FRECUENCIA N° 10**, se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Usted cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados?

El 100% de la muestra contestó que, sí cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados.

El 0.00% de la muestra contestó que, no cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados.

El 0.00% de la muestra contestó que, algo conoce que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados.

El 0.00% de la muestra contestó que, en Casos Excepcionales cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.CONCLUSIONES

- i.** Se Concluye, que, no existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- ii.** Se Concluye, que el empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales.
- iii.** Se Concluye, que el empleador le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores.
- iv.** Se Concluye, que el empleador exige al trabajador realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas.
- v.** Se Concluye, que la remuneración mensual en favor a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no es pagada puntualmente.
- vi.** Se Concluye, que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su jefe inmediato.
- vii.** Se Concluye, que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato.
- viii.** Se Concluye, que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote no se trabaja en ambientes adecuados.
- ix.** Se Concluye, que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote los trabajadores fueron obligados alguna vez a trabajar estando mal de Salud.

- x. Se Concluye, que cree es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados.
- xi. Concluyo certeramente, que el presente trabajo de investigación logre generar que, en un futuro no muy lejano, contribuya a la creación de una norma legal que permita ser un sustento o soporte para todos aquellos trabajadores de los distintos sectores (Público y Privado), a que puedan ampararse cuando se encuentren inminentemente inmersos en afectación a sus derechos fundamentales.

5.2.RECOMENDACIONES

- i. Que los estudiantes, lectores, conocedores de derecho y público en general, se interesen por complementar el presente trabajo de investigación; buscando beneficiar a todas las personas y cumpliendo el objetivo principal que es la propuesta de una creación de una ley defienda a los trabajadores vulnerados.
- ii. A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, es necesario instalar una mesa de trabajo, donde la agenda premial debe ser el Trabajador de la Municipalidad, partiendo desde el Cumplimiento de sus Derechos Fundamentales como persona y trabajador.
- iii. Implementar un mecanismo con criterios técnicos que fomente la articulación de la administración pública partiendo de la calidad de Gestión.
- iv. Implementar una comisión de Seguridad y Salud laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- v. Capacitar al personal municipal para el mejor desenvolvimiento de las funciones de cada área Administrativa y personal de campo.

- vi.** Mejorar y modernizar los ambientes de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote con la aprobación de la gestión a través de la aprobación en sesión con sus Regidores.
- vii.** Respetar el depósito de los fondos pensionarios en favor de los cesantes mayores de edad para garantizar la pensión por mayoría de edad.
- viii.** Involucrar a las autoridades en la Gestión de bienestar social en favor a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- ix.** Fomentar con programas y charlas de sensibilización a las autoridades y a trabajadores ediles en cuestión de Código de Ética del Funcionario Público
- x.** Fomentar espacios de horarios laborales para el seguimiento del personal en cuestiones de desarrollo de sus funciones y brindarles sistemas ergonómicos para el buen desenvolvimiento de sus funciones.
- xi.** En cuanto a seguridad, formar comités en fomento y seguimiento al trabajador Edil para evitar hostigamientos y violencia, tanto en el marco psicológico, físico y sexual.
- xii.** Respetar las escalas remunerativas del trabajador en igualdad y sin discriminación encaminando el cumplimiento del ROF, MOF y todo instrumento de Gestión Municipal,
- xiii.** Cumplir con las sentencias judiciales sin el ánimo de dilatar y generar daño moral al trabajador

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ángel Omar LA ROSA ORBEZO. (2017). *EL IUS RESISTENDI O RESISTENTIAE EN EL RÉGIMEN LABORAL*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BLANCAS BUSTAMANTE Carlos. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: © Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016 Pag. 11.
- BLANCAS BUSTAMANTE Carlos. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: © Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016 Pag. 11.
- Constitucionales. (2006). *JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA CONSTITUCIONAL LABORAL*. Lima: PALESTRA EDITORES S.A.C. Pag. 17.
- Constitucionales. (2006). *JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA CONSTITUCIONAL LABORAL*. Lima: PALESTRA EDITORES S.A.C. Pag. 21.
- Constitucionales. (2006). *JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA CONSTITUCIONAL LABORAL*. Lima: PALESTRA EDITORES S.A.C. Pag. 213.
- Derecho a la Libertad de Trabajo EXP N.º 661-04-AA/TC Fund 06, EXP. N.º 661-04-AA/TC (SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 16 de Agosto de 2004) (Setencia del Tribunal Constitucional 16 de Agosto de 2004).
- GAMBOA ROSPIGLIOSI luis miguel. (2017). *Los derechos de los trabajadores y las concurrencias del Ius Variandi y del Ius Resistendi como mecanismo de control en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. Nuevo Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernandez Fernandez. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Graham hill.

- HERNANDEZ SAMPIERI roberto. (2014). *Metodologia de la Investigacion 6ta Edicion*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Pag. 165.
- Jorge Luis PACHECO CASTRO. (2016). *El Derecho de Resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del Ius Variandi*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Mateo Córdova Licette Yadira y Huaccha Acuña. (2018). *El Ius Variandi en el cambio de puesto en los trabajadores de Sider Peru-Chimbote, 2016*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- PIZARRO DÍAZ Mónica. (2006). *La remuneración en el Perú Análisis jurídico laboral*. Lima: Estudio Gonzáles y Asociados.
- STC 008-2005-PI/TC Derecho a la igualdad y no discriminacion en el trabajo, Fund 22 y Fund 23, STC 008-2005-PI/TC (Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005). (Sentencia del Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).
- STC. 008-2005-PI/TC Principios Constitucionales Laborales Fund. 20, STC. 008-2005-PI/TC (Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005) (Sentencia del Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).
- STC. EXP. 0760-2004-AA/TC Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad. Fund. 03, STC. EXP. 0760-2004-AA/TC (Sentencia del Tribunal Constitucional 05 de Febrero de 2005). (Sentencia del Tribunal Constitucional 05 de Febrero de 2005).
- ZAVALA COSTA jaime. (2015). *Laborem N° 16 /2015 SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. Lima: HECHO EL DEPÓSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ 2015-05203.

VII. ANEXOS Y APENDICE

A. MATRIZ DE CONSISTENCIA CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TITULO	Problema General	Objetivo General y específico	Hipótesis Principal y Especifica	Variables e indicadores	<u>DISEÑO DE INVESTIGACION</u>	Método y Técnicas	Población y Muestra
La Operatividad Razonable Del Ius Variandi Y El Ius Resistentiae en la Municipalidad De Nuevo Chimbote 2018	¿Cómo influiría la operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018?	a) Determinar La operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius en la Municipalidad 1 de Nuevo Chimbote 2018.	<p>Hipótesis Principal</p> <p>H1 Contribuye la operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018</p> <p>HO No contribuye la operatividad razonable del Ius Variandi y el Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018</p>	<p>Variable Independiente: La Operatividad Del Ius Variandi</p> <p>Variable dependiente El Ius Resistentiae</p> <p>indicadores Integridad Fisica, Psicológica, Moral Salud.</p>	<p>No experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos</p> <p>Transeccional Recolectan datos en un solo momento.</p> <p>Descriptivo Indagar la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en un problema.</p>	<p>METODO Dogmático – Inductivo.</p> <p>Técnicas Encuesta.</p> <p>Recolección de información Lectura Fichas de resumen Encuesta</p>	<p>Población: 800 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</p> <p>Muestra El Universo de investigación; estuvo constituido por la muestra de 80 Trabajadores involucrados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</p>
		<p>a) OE1 Analizar la Operatividad del Ius Variandi en nuestra legislación peruana.</p> <p>b) OE2 Proponer al Ius Resistentiae como un mecanismo de control frente al Poder Direccion de parte del empleador.</p> <p>c) OE3 Demostrar la Vulneración de los Derechos fundamentales del Trabajador con el Uso Desmedido del Poder de Dirección del empleador.</p>	<p>Hipotesis Especifica</p> <p>HE1 Influye la operatividad razonable del Ius Variandi en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018.</p> <p>HE2 Se Justifica el uso del Ius Resistentiae en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2018.</p>	<p>Ambientes Adecuados</p> <p>Capacitación</p> <p>Abuso del Poder de Direccion</p>			

ANEXO 2

B. ENCUESTA

Le agradeceremos tenga la gentileza de responder a esta breve encuesta, que tiene como propósito contribuir con datos e informaciones que apoyen el desarrollo del proyecto de tesis titulada: “LA OPERATIVIDAD DEL IUS VARIANDI Y EL IUS RESISTENTIAE COMO ALTERNATIVA RAZONABLE DE CONTROL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2018”.

Es Usted: Trabajador ()

1. Se tiene que ante la pregunta: ¿Considera Usted como trabajador existe igualdad de trato sin discriminación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

2. Se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional, ¿Su empleador le solicita realizar sobre tiempos sin justificaciones formales?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

3. Se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional, ¿Considera que se le exige trabajar más y no se le respeta un pago puntual por el cumplimiento de sus labores?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

4. se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Su jefe inmediato le exige realizar funciones de otro compañero de trabajo que no son las suyas?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

5. Se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Su remuneración mensual es pagada puntualmente?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

6. Se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de violencia psicológica por parte de su jefe inmediato?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

7. Se tiene que ante la pregunta: ¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue víctima de actos hostiles por parte de su jefe inmediato?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

8. Se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Usted considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote trabaja en ambientes adecuados?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

9. Se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Usted en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote fue obligado alguna vez a trabajar estando mal de salud?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales

10. Se tiene que ante la pregunta: Según su experiencia profesional: ¿Usted cree que es importante capacitar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados?

- a. Sí
- b. No
- c. Algunos casos
- d. Casos excepcionales