



# BOLETÍN LEGAL LABORAL

*El presente boletín ha sido elaborado por los miembros del Estudio Iuris Consulting - Abogados Empresariales y Financieros, esperando que sea de utilidad al público en general. Queda prohibida su venta.*

Edición N°: 004-2021

Fecha: 14 de diciembre

## I. Normas relevantes

- **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 227-2021-P/TC:** Modifican el artículo 13-A del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional (14/12/2021).
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 219-2021-MINCETUR:** Aprueban el "Procedimiento de Seguimiento, Monitoreo, Rendición de Cuentas y Evaluación de Resultados de la Estrategia para Reactivar y Promover el Turismo "Guiando al Turismo a la Reactivación" (14/12/2021).
- **RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 145-2021-ONP/JF:** Aprueban Directiva sobre la Gestión de Aportes al Sistema Nacional de Pensiones (14/12/2021).
- **DECRETO DE URGENCIA N° 108-2021:** Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los productores agrarios (13/12/2021).
- **RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 072-2021-SUNASS-CD:** Modifican el Reglamento General de Tarifas de los Servicios de Saneamiento brindados por Empresas Prestadoras (12/12/2021).
- **DECRETO SUPREMO N° 027-2021-PRODUCE:** Decreto Supremo que aprueba el Reglamento para la Sanidad de los Recursos Hidrobiológicos en el ámbito de competencia del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES (11/12/2021).
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 245-2021-TR:** Aprueban el documento denominado "Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo" (11/12/2021).
- **RESOLUCION DE CONSEJO DIRECTIVO N° 00229-2021-CD-OSIPTEL:** Aprueban las "Fórmulas y Parámetros de la Metodología de Cálculo para la Determinación de Multas, Atenuantes y Agravantes, en los Procedimientos Administrativos Sancionadores tramitados ante el OSIPTEL", así como el desarrollo de la "Metodología de Cálculo para la Determinación de Multas en los Procedimientos Administrativos Sancionadores tramitados ante el OSIPTEL" (11/12/2021).
- **RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 00027-2021-OEFA/CD:** Aprueban "Tipificación de infracciones administrativas y escala de sanciones aplicable a las actividades eléctricas" (10/12/2021).
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 353-2021-EF/15:** Modifican el Reglamento Operativo del Programa de Garantía del Gobierno Nacional para el Financiamiento Agrario Empresarial (10/12/2021).



## II. Recomendación legal

El empleador, dentro de una relación laboral, ostenta un derecho plenamente reconocido por el cual tiene la facultad de dirigir, coordinar, y modificar el desarrollo y las circunstancias de la prestación de servicios en la relación laboral, teniendo el trabajador la obligación legal de acatar las indicaciones brindadas por el empleador. En ese sentido, el empleador puede disponer el cambio de la forma de prestación del servicio, alterar la jornada laboral, modificar la ubicación de los trabajadores dentro del centro de trabajo, e incluso puede disponer el traslado de un trabajador a un lugar distinto del cual habitualmente prestaba sus labores. Esta facultad se conoce como *Ius Variandi* y se encuentra regulada en el segundo párrafo del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.


No obstante, dicha facultad del empleador no es ilimitada ni tampoco puede ser ejercida de manera arbitraria, todo lo contrario, la misma está subordinada al cumplimiento de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y buena fe pues, objetivamente, dichos cambios no deben constituir perjuicio al trabajador, como rebaja de categoría, disminución salarial, impacto en su línea de carrera, o incluso cambios que atenten contra su economía y/o salud.

En ese sentido, el Poder Judicial ya ha determinado en diversas sentencias que, respecto al cambio del lugar de la prestación de servicios, éste es un elemento del contrato de trabajo que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador si es que ocasiona un perjuicio al trabajador, toda vez que la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa, de la magnitud del cambio, y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales, correspondiendo al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir resultará irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio económico que le ocasionó el cambio.



 (074) 613 771 - 938631944

 [administracion@estudioiuris.com](mailto:administracion@estudioiuris.com)

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques  
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

En otra Casación, se estableció que cuando se acredite que el empleador no ha justificado de manera fáctica y jurídica la reducción directa o indirecta de la remuneración percibida por el trabajador, la cual comprende todos los conceptos que tienen carácter remunerativo, o cuando se reduzca la categoría del trabajador sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerados dichos actos como hostiles.

Incluso el Tribunal Constitucional ha ido un poco más allá de la relación laboral, y en un determinado caso estableció que toda vez que el trabajador no podía abandonar a su familia por el estado de incapacidad en el que se encontraban sus dos hermanos, quienes tenían la condición de incapaces absolutos, habiéndose probado que el trabajador ostentaba la calidad de curador de los mismos, era razón suficiente para que el empleador reconsiderara el traslado de dicho trabajador a un lugar distinto en el cual residía.

Como se puede apreciar, la razonabilidad, como criterio vinculado íntimamente a la justicia y a la esencia del Estado Constitucional de Derecho – en palabras del Tribunal Constitucional – se expresa como un mecanismo de control de la arbitrariedad, es por ello que el empleador debe actuar y ejercer su derecho de *ius Variandi* siempre bajo los parámetros de buena fe, y en función a condiciones objetivas y sustentables, de lo contrario, sus actos podrían ser catalogados como actos de hostilidad equiparables al despido, con lo cual el trabajador tendría expedito su derecho de interponer las acciones legales indemnizatorias correspondientes.

### III. Jurisprudencia relevante


#### a) Corte Suprema

- **Casación Laboral N° 23470-2018-LA LIBERTAD:** La prueba que acredita la existencia del daño, se genera con el incumplimiento de lo dispuesto en el literal w, del artículo 85° del Reglamento Interno de Trabajo y el literal h del numeral 8.3 del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, los cuales establecen la confidencialidad de la contraseña, es decir, la obligación que tienen los trabajadores de no compartirla ni revelarla a otros (Fecha de Resolución: 16/09/2021).



 (074) 613 771 - 938631944

 [administracion@estudioiuris.com](mailto:administracion@estudioiuris.com)

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques  
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

- **Casación Laboral N° 010526-2019 - CALLAO:** Aun cuando las partes del proceso no hayan acordado que el incremento remunerativo por extensión de la jornada de trabajo deba formar parte de la remuneración básica, ello no implica que se desconozca su naturaleza remunerativa, pues, se trata de un concepto pagado por la contraprestación de los servicios brindados por el actor; que ha sido abonada en forma regular, ordinaria y permanente; y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición por el trabajo realizado (Fecha de Resolución: 07/07/2021).

## b) Tribunal de Fiscalización Laboral

- **Resolución N° 521-2021-SUNAFIL/TFL - Primera Sala:** Al respecto, se evidencia que, si la Sub Intendencia de Resolución (unidad orgánica distinta a un órgano) tuviera la competencia de prorrogar el propio plazo que ostenta para evitar la caducidad, tendría todos los incentivos para prorrogar las actuaciones a su cargo por el máximo plazo posible. Esta situación genera un perjuicio evidente a los administrados e interpreta extensivamente la norma del TUO de la LPAG respecto de la competencia para emitir la Resolución de ampliación del plazo de culminación del procedimiento administrativo sancionador dado que la Sub Intendencia no tiene la cualidad jurídica de "órgano" sino de "unidad orgánica".

*En caso tenga alguna duda o consulta sobre el contenido del presente boletín, o sobre alguna otra contingencia legal, no dude en contactarnos a nuestros números y/o a nuestra dirección indicados en la parte inferior. Con gusto lo atenderemos.*

¿Necesita cambiar dólares?


Conoce a **SAFEX Casa de Cambio Online**, autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y obtén un tipo de cambio preferencial con el código **IURIS**. Por cada operación de compra o venta de dólares recibe tu boleta o factura, y sustenta costo o gasto para disminuir tu impuesto a pagar.



www.safex.pe  
Cel.: 978830054

 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques  
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

