



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe Jurídico sobre Expediente N.º 07620-2022

Para optar el Título Profesional de
Abogada

Presentado por:

Autora: Fajardo Aquije, Erica Marilú

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6924-3452>

Asesor: Dr. Olano Romero, Rodrigo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1577-9574>

Lima – Perú

2026

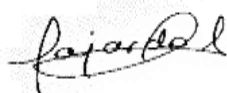
	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Erica Marilú Fajardo Aquije** egresado de la Facultad de **Derecho y Ciencia Política** y Escuela Académica Profesional de **Derecho y Ciencia Política** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Informe Jurídico sobre Expediente N° 07620-2022”.

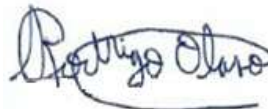
Asesorado por el docente: Dr. Rodrigo Olano Romero DNI 41701270 ORCID 0000-0003-1577-9574 tiene un índice de similitud de **10 (diez) %** con código verificable **OID 14912:613897266** en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Erica Marilú Fajardo Aquije
DNI: 09952948



Dr. Rodrigo Olano Romero
DNI: 41701270

Lima, 01 de Agosto de 2026

Dedicatoria

A mis padres quienes con sus sabios consejos y su ejemplo me inspiran a seguir adelante. Gracias Dios escuchar siempre mis oraciones.

RESUMEN

En la presente Casación N° 07620-2022- Lima, impulsada por el MIDIS (MIDIS) frente a Jorge Jeri Juscamaita , quien manifestó ser víctima de hostilidad laboral por parte de su empleador cuando se ejecutó el cambio de sede de trabajo del distrito de San Isidro a la Molina, situación que el demandante relaciona con un acto de hostilidad laboral que contempla el art. 30 inc. C, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 correspondiente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En la primera y segunda instancia del proceso el juez se resolvió fundada en parte, es por ello que el MIDIS vio como necesidad interponer un recurso de casación. En el desarrollo de esta etapa el MIDIS, alegó que el cambio del lugar del centro de trabajo del señor Jeri, se realizó de forma legal, objetiva y sin vulneración de sus derechos por motivo de falta de certificación OSCE por parte del trabajador para el desarrollo de las funciones para el área en el que se le estaba transfiriendo dentro de su misma sede por motivo que el trabajador mantenía un perfil poco ético y disciplinaria, por tal motivo se realiza dicho acto de traslado que se encuentra dentro de los límites del IUS VARIANDI.

El ende encargado concluyó fundado la casación interpuesta, revocando así las resoluciones de las sentencias anteriores; de esta manera manifestó que el cambio de sede de una ubicación a otro se encuentra dentro de las competencias del empleador, acción que no tiene figura de vulneración de algún derecho laboral del empleado y no representa una acción laboral hostil. Por lo mismo, la interpretación del IUS VARIANDI es correcta, ya que el empleador tiene la facultad de realizar modificaciones que permitan una eficiencia para el logro de sus objetivos sin perjudicar a los empleados.

Palabras claves: Hostilidad laboral, Ius Variandi, Certificación OSCE, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

ABSTRACT

This case involves Cassation Appeal No. 07620-2022 Lima, initiated by the Ministry of Development and Social Inclusion (MIDIS) against Jorge Jeri Juscamaita. Mr. Jeri had claimed to be a victim of workplace hostility perpetrated by his employers following his transfer from the San Isidro district office to the La Molina office an action he characterized as an act of workplace hostility under Article 30, subsection (c) of the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728 the Productivity and Labor Competitiveness Law.

In the initial and appellate stages of the proceedings, the rulings were partially in favor of the plaintiff; consequently, MIDIS deemed it necessary to file an appeal for cassation. During these proceedings, MIDIS argued that the relocation of Mr. Jeri's workplace was carried out legally and objectively, without violating his rights. The Ministry contended that the transfer—which occurred within the same headquarters—was necessitated by the worker's lack of the required OSCE certification for the functions of the new area, as well as concerns regarding his ethical and disciplinary profile. Thus, the transfer fell within the legitimate scope of the employer's **ius variandi** (the right to modify working conditions).

The adjudicating body ruled in favor of the cassation appeal, thereby overturning the previous judgments. It held that relocating an employee from one site to another falls within the employer's authority; such an action does not violate the employee's labor rights nor does it constitute an act of workplace hostility. Accordingly, the interpretation of the **ius variandi** was deemed correct, as employers possess the prerogative to implement changes that enhance efficiency and goal achievement, provided they do not cause detriment to the employees.

Keywords: Labor hostility, *Ius Variandi*, OSCE Certification, Labor Productivity and Competitiveness Law.

INDICÉ

DEDICATORIA.....	3
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
ÍNDICE.....	5
PARTE I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS	6
1.1. ETAPA POSTULATORIA.....	6
1.2. ETAPA PROBATORIA	7
1.3. ETAPA DECISORIA	8
PARTE II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	9
2.1 PROBLEMA PROCESAL.....	9
2.1.1 <i>¿La Sala Superior valoró correctamente los medios probatorios ofrecidos por las partes antes de declarar fundada la demanda por cese de actos de hostilidad laboral</i>	<i>9</i>
2.2. PROBLEMA SUSTANTIVO.....	10
2.2.1. <i>¿La decisión de la demandada, en ejercicio de su facultad de ius variandi, fue razonable o constituyó un acto de hostilidad laboral?.....</i>	<i>10</i>
2.3. PROBLEMA PROBATORIO.....	11
2.3.1 <i>¿ El trabajador actuó de buena fe, sufrió de actos de hostilidad por parte de su empleador?.....</i>	<i>11</i>
PARTE III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS.....	12
3.1. MARCO JURÍDICO.....	12
3.2. MÉTODO DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA APLICADO.....	13
3.3. JURISPRUDENCIA RELEVANTE Y ACTUALIZADA	14
3.4. ANÁLISIS DOCTRINARIO	15
PARTE IV. EVALUACIÓN CRÍTICA.....	16
PARTE V. CONCLUSIONES.....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

PARTE I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS

1.1. Etapa Postulatoria

El señor Jorge Jeri Juscamaita impulso una demanda frente MIDIS, quien manifestó ser víctima de hostilidad laboral por parte de su centro de labor por trasladar al trabajador de su centro de labor en San Isidro a hacia la Molina, acción que el demandante sintió que se vulneró el art. 30 inc. C, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 correspondiente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Además, indicó que esa medida no tenía una justificación laboral y objetiva, por lo que desde el criterio del demandante constituía un cambio de sede arbitraria. Solicitando así la reincorporación a su antigua sede donde desempeñaba un trabajo eficiente, así mismo una multa judicial con una base a diez URP.

La parte demandada, el MIDIS, alegó que las acciones que realizó ante el trabajador fueron estrictamente legales, objetiva con el fin de beneficios para la entidad empleadora. Así mismo manifestó que actuó bajo la figura del *Ius Variandi*, que permite la modificación de algunos aspectos del contrato laboral, como el caso de cambio de sede que se realizó de forma razonable puesto que el trabajador carecía de la certificación OSCE, que le impedía realizar funciones de Gestión de Adquisiciones, área en el que se le estaba transfiriendo dentro de su misma sede por motivo que el trabajador mantenía un perfil poco ético y disciplinaria en el área que se encontraba laborando,

El juez enfatizó en los siguientes puntos de importancia en esta instancia:

1. Analizar si el cambio de sede del trabajador configura un acto de hostilidad laboral.

2. Establecer si el empleador ejecutó debidamente su facultad bajo el *ius variandi*.

3. Verificar si la medida que se realizó fue de manera objetiva, justa, razonable.

1.2. Etapa Probatoria

Los medios probatorios de ambas partes se identificaron para el análisis pertinente y correspondiente durante el proceso de forma imparcial y del mismo modo una emisión de una resolución. La parte demandante manifestó, que el cambio de sede de un distrito a otro altero considerablemente sus hábitos diarios y de prestación de servicio.

Así mismo se amparó en el art. 30 inc. C, del TUO del D. L. N° 728 correspondiente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como antecedente importante presenta una resolución de un expediente de una demanda interpuesta por él hacia la misma entidad laboral por la existencia de un despido injustificado durante el año 2006, donde el proceso de amparo constitucional fundo a favor del demandante con consecuencia la reincorporación a su puesto de trabajo por orden judicial.

Por otro lado, la parte demandada manifestó que la reasignación de ubicación laboral se debió únicamente por necesidades de la entidad empleadora al no encontrar una plaza dentro de la central igual o similar a sus funciones que viene realizando. Así mismo también argumentó la omisión del certificado OSCE, la cual es fundamental para la realización de gestión adquisiciones y el cumplimiento de funciones que el empleado carecía en su perfil profesional para la transferencia de dicha área dentro de la misma sede.

El MIDIS, argumentó también el uso correcto de la interpretación de *ius variandi*, donde hace énfasis en la permisión de la modificación del contrato laboral de forma justa, objetiva y razonable y como anexo los memorandos donde se evidencia los llamados de atención por disciplina de forma continua en su área.

1.3. Etapa Decisoria

Se comprueba que las pruebas presentados y argumentados durante el proceso, vista en el 2021, son verídicas.

- El 4 juzgado de Trabajo declaró fundada en parte la demanda interpuesta en primera instancia.
- El juez comprobó las consecuencias causadas al empleador por el cambio de sede y el antecedente de un procedimiento jurídico años atrás contra la misma entidad, si constituye un acto de hostilidad laboral.

Resolvió:

- La reincorporación a la sede de trabajo central y continuar el desempeño de sus funciones habituales.

Fundamento legal:

- Artículo 30, del D. L. N.º 728: Trasladar al empleador a diferentes sedes laborales, puede ocasionar un acto hostil hacia el trabajador.
- Artículo 9 D L. N.º 728: El empleador puede ejercer su facultad de dirección (*ius variandi*), siempre que las modificaciones laborales sean razonables y no perjudiquen al trabajador.

- La Ley N.º 29497, art.3: Las relaciones laborales y su tutela jurisdiccional se rigen por los principios de razonabilidad y protección de los derechos laborales.

Segunda Instancia – Corte de Justicia, cuarta sala laboral

Vista en el 2022:

Tomando en cuenta la resolución de la anterior parte, la sala reafirmo la decisión a favor del demandante, debido a que el traslado de sede del trabajador como un acto que no cumplía con los requerimientos de racionalidad, justificado y objetivo como menciona la norma. Resolviendo:

- Afirmando que se evidencia una acción hostil.
- Mantener la resolución de la primera parte.
- Ordenar el que toda acción de hostilidad cese.
- La reincorporación inmediata a su antiguo lugar de trabajo al empleado.

Fundamento:

Carencia del principio de racionalidad, objetividad: no se determinó que el cambio de sede fue por un acto laboral.

Modificaciones en los términos contractuales: se vulneró los términos del contrato original.

Límites al ius variandi: la interpretación errónea por parte del empleador.

Casación N.º 07620-2022 LIMA

Iniciada por el MIDIS, alegó que en las etapas anteriores que se celebraron, se realizó un incorrecto análisis del inc. c) del art. 30 del TUO, del D. L. N.º 728

Por tal motivo se le estaba transfiriendo a otra área dentro de su misma sede y por lo tanto al no encontrarse un puesto donde se pueda desempeñar se le transfirió a otra sede con los mismos beneficios económicos.

Afirmando que el cambio de sede laboral se efectuó dentro de los límites de la norma con fines organizacionales de forma objetiva y justificada aplicando de forma correcta el principio de racionalidad.

Así mismo el órgano jurisdiccional, confirmó que el antecedente de un proceso anterior no es argumento para el uso de medio probatorio para este proceso. Además, como la indebida evaluación de los medios probatorios en primeras partes del proceso y la interpretación errónea hacia la norma.

Decisiones finales:

- Determina el traslado de sede del empleado no constituye un acto de hostilidad laboral, debido a que ambas sedes se encuentran en la misma jurisdicción territorial.
 - La medida interpuesta por la entidad laboral es con objetivos laborales y organizacionales.
 - Se revoca las sentencias anteriores emitidas en la primera y segunda instancia.
 - Las funciones que se realizaban en la sede central no estaban dentro de las competencias de las funciones del empleado.
 - Se determinó que se reasigne a la sede escogida por el empleador, ya que está respaldada por la norma, el principio de racionalidad y el principio protector del Derecho del trabajo.
- Además de no contar con la certificación de OSCE

En conclusión, se resuelve que la presente casación es fundada. Argumentado por una incorrecta interpretación de la norma y bajo los lineamientos del ejercicio del *ius variandi*.

PARTE II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

2.1. Problema procesal

2.1.1. ¿La Sala Superior valoró correctamente los medios probatorios ofrecidos por las partes antes de declarar fundada la demanda por cese de actos de hostilidad?

No, el órgano encargado de la resolución de primera y segunda instancia, no realizó la evaluación exhaustiva a los medios probatorios presentados durante el proceso, ya que, al momento de resolver fundada la instancia por motivo de que todo acto hostil laboral culmine, se debió tener en cuenta que ambas sedes se encuentran ubicadas geográficamente en la misma jurisdicción.

Por otro lado, el traslado de sede se debió a un cambio de área al trabajador dentro de su misma sede por motivo que mantenía desarrollando aptitudes poco éticas y disciplinarias en su puesto de trabajo, por lo tal por las consideraciones al empleado y acumulación de memorandos emitidos, se le ofreció una plaza con los mismos beneficios en otra sede; traslado de sede que se motivó con fines laborales y de forma objetiva y justificada bajo los límites del ejercicio del *ius variandi*.

La corte analizó incorrectamente el traslado al no prestar atención a la falta del certificado de OSCE que no tenía el empleado. A si mismo no especifico en sus argumentos las afectaciones de ámbito económico y cotidiano del trabajador al cambiarse de sede.

En otras palabras, la Corte alego que en las instancias anteriores del proceso analizaron de forma ineficiente las pruebas presentadas por las partes, inclinándose en un proceso anterior contra la misma entidad como antecedente.

Toyama (2025), Un comportamiento hostil, se presentan cuando el empleador, valiéndose de su poder de mando, incurre en conductas que desbordan el marco de sus atribuciones legales o contractuales, sobrepasa los límites de lo razonable o legalmente permitido, afectando derechos o condiciones de trabajo del trabajador y pudiendo generar consecuencias equiparables al despido.

2.2. Problema sustantivo

2.2.1. ¿La decisión de la demanda en su facultad de ius variandi fue razonable o fue un acto de hostilidad laboral?

En la primera y en la segunda instancia la Sala concluyó que la facultad del ius variandi no fue interpretada correctamente, por ende, no el empleador no acreditó lo suficiente que el acto interpuesto hacia el empleado fue de forma racional y objetiva. Por lo que dispusieron la figura de hostilidad laboral por parte del MIDIS.

De acuerdo con Landa (2014), la hostilidad laboral se configura cuando el empleador impone medidas arbitrarias que vulneran los derechos del trabajador, tales como traslados sin justificación, modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo o despidos carentes de sustento legal.

No obstante, la doctrina especializada precisa que no toda alteración de las condiciones laborales equivale a una actitud intimidatoria.

Conforme al inc. c) del art. 30 del TUO, del D. L. N.º 728 Afirmando que el cambio de sede laboral se efectuó dentro de los límites de la norma.

2.3. Problema probatorio

2.3.1.¿El trabajador actuó de buena fe, sufría de actos de hostilidad por parte de su empleador?

No se identificó que el trabajador actuará de buena fe al afirmar que se cometieron actos de hostilidad hacia su persona. En el expediente indica que su traslado fue dispuesto mediante una notificación laboral, debido a que no contaba con la certificación OSCE exigida para continuar realizando determinadas funciones vinculadas a la gestión de adquisiciones. Además, el cambio de centro de trabajo se produjo entre las sedes de San Isidro y La Molina, ambas ubicadas en la ciudad de Lima, por lo que no puede considerarse una medida irrazonable.

El principio de buena fe obliga que el empleador como el trabajador actúen con honestidad, lealtad y respeto mutuo durante el vínculo laboral. En este caso en particular no se evidencio que el empleador haya tenido la intención de perjudicar al trabajador ni que haya incurrido en actos de hostilidad. Por el contrario, el traslado respondió a una necesidad institucional objetiva. Asimismo, el demandante no presentó elementos probatorios pertinentes que señalen una afectación real a sus derechos laborales, motivo por la cual el ende concluyó que la demanda carecía de sustento.

Adicionalmente a esto la entidad empleadora tenía consideraciones hacia el trabajador, aunque este mantenía un perfil profesional inadecuada y deficiente en sus labores, ya que cometía faltas en contra de reglamentos de la entidad y hacia sus compañeros de trabajo, y sin embargo no se le despidió como media correctiva, más bien se le ofreció cambio de área la cual no acepto y por lo mismo se le busco otra plaza correspondiente a sus capacidades en otra sede.

PARTE III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS

3.1. Marco jurídico

El artículo 9, TUO del D. L. N.º 728 “reconoce la potestad del empleador para organizar y dirigir la actividad laboral, incluyendo la posibilidad de introducir modificaciones en la prestación de servicios, siempre que dichas decisiones se encuentren debidamente justificadas y se mantengan dentro de parámetros razonables”.

En relación con el artículo 30, inciso c), del mismo cuerpo normativo, el MIDIS argumentó que el traslado cuestionado no constituía un acto de hostilidad, debido a que la medida no tuvo como finalidad ocasionar un perjuicio al trabajador.

Asimismo, el análisis del principio de razonabilidad, el cual exige que las decisiones adoptadas por el empleador respondan a necesidades objetivas y mantengan una adecuada proporcionalidad respecto de sus efectos.

La Directiva N.º 002-2018-OSCE/CD, señalando que este no contaba con la certificación requerida para desarrollar determinadas funciones vinculadas a las contrataciones públicas.

El principio de protección al trabajador y el trato digno del sujeto reconocidos por los artículos 1 y 23 de la Carta Magna, los cuales orientan la interpretación de las normas laborales y garantizan que toda medida empresarial respete las condiciones y beneficios adecuadas de trabajo.

El principio protector vigila la tutela del empleado, su función es orientar el análisis correcto de las normas y evaluación de determinadas situaciones en favor del

trabajador cuando existan dudas razonables sobre su aplicación. Permitiendo que las decisiones organizativas sean válidas cuando se encuentren debidamente justificadas y no ocasionen un perjuicio arbitrario al trabajador.

3.2. Método de interpretación jurídica aplicado

Interpretación sistemática

La Corte Suprema realizó una lectura integral de las normas aplicables, considerando tanto la facultad de dirección del empleador como la protección frente a actos de hostilidad. A partir de ello, estableció que el ejercicio del *ius variandi* es válido siempre que responda a criterios de razonabilidad, cuente con sustento objetivo y no ocasione perjuicios al trabajador.

Interpretación teleológica

Al examinar el propósito de la norma, el Tribunal destacó que la regulación de los actos de hostilidad busca evitar decisiones arbitrarias que afecten injustificadamente al trabajador. En el caso concreto, no se verificó que el traslado tuviera como finalidad perjudicar al demandante, razón por la cual descartó la existencia de un acto hostil.

Metodología judicial empleada

Para resolver la controversia, la Corte analizó las circunstancias del caso y valoró los sustentos de ambas partes. Tras constatar que el traslado obedecía a requerimientos institucionales y que se efectuó dentro de la misma ciudad, concluyó que la medida se encontraba dentro de las facultades legítimas del empleador, declarando infundada la demanda.

3.3. Jurisprudencia relevante y actualizada

La resolución se avala en las presentes jurisprudencias:

Casación Laboral N.º 07620-2022-Lima señaló que el traslado de un trabajador no configura un acto de hostilidad cuando responde a razones objetivas y se realiza dentro del mismo ámbito geográfico. (Casación Laboral N.º 07620-2022).

Casación Laboral N.º 7489-2016-Moquegua precisó que el ejercicio del ius variandi no es ilimitado, por lo que debe respetar los derechos del trabajador y excluir cualquier actuación arbitraria (Casación Laboral N.º 7489-2016).

Casación Laboral N.º 2324-2022-Junín enfatizó que toda modificación de las condiciones laborales debe sustentarse en criterios de razonabilidad y garantizar el respeto y trato al trabajador de forma digna (Casación Laboral N.º 2324-2022).

De este modo, el criterio jurisprudencial predominante establece que el ius variandi constituye una potestad legítima del empleador, siempre que su ejercicio responda a una necesidad objetiva, resulte proporcional a la finalidad perseguida y no genere una afectación injustificada al trabajador.

3.4. Análisis doctrinario

Desde la doctrina laboral, se sostiene que las modificaciones en las condiciones de trabajo resultan legítimas cuando responden al cumplimiento de disposiciones legales o necesidades organizativas debidamente justificadas (Cazau, 2015).

- En ese sentido, la facultad de dirección del empleador no es absoluta, pues sus funciones tienen que ajustarse a los parámetros establecidos por el las normas y acatar los derechos del trabajador (Ríos, 2018).

- Asimismo, se reconoce que la adopción de medidas que generen un perjuicio injustificado al trabajador puede dar lugar a una figura de hostilidad, facultándolo para solicitar la tutela de sus derechos e, incluso, el cese de la relación laboral con las

consecuencias legales correspondientes. Sánchez (2015), Las prestaciones laborales son un componente esencial del derecho del trabajo, por lo que resultan exigibles y deben figurar en cualquier acuerdo con el empleador. Ningún trabajador puede ser privado de las asignaciones que le corresponden por su vínculo contractual, ya que el empleador no tiene facultad para suprimir o desconocer dichos derechos.

Estas conductas no solo repercuten en la situación individual del trabajador, sino que también deterioran el ambiente de trabajo y afectan la relación propia entre ambos (López, 2016).

PARTE IV. EVALUACIÓN CRÍTICA

La decisión adoptada por la Corte Suprema puede considerarse adecuada, pues parte de una evaluación conjunta de los hechos y de la normativa laboral aplicable. En el caso analizado, se determinó que el traslado del trabajador se realizó dentro de la misma localidad y obedeció a una necesidad funcional de la entidad, vinculada al cumplimiento de requisitos específicos para el desempeño de determinadas labores.

Además, la sentencia precisa que la sola modificación del lugar de trabajo no basta para configurar un acto de hostilidad. Para ello, es necesario demostrar que la medida ocasionó un perjuicio concreto al trabajador o que tuvo como propósito afectar sus derechos, circunstancias que no quedaron acreditadas durante el proceso.

A diferencia de lo resuelto en las instancias previas, la Corte Suprema otorgó especial relevancia a las razones que sustentaron la decisión institucional, valorando no solo los efectos del traslado, sino también el contexto en el que este fue dispuesto. De esta manera, logró armonizar la protección de los derechos laborales con las facultades de dirección y organización que corresponden al empleador.

En consecuencia, este pronunciamiento contribuye a precisar los alcances del *ius variandi* y los criterios que deben considerarse para determinar cuándo una modificación de las condiciones de trabajo puede ser calificada como un acto de hostilidad laboral.

PARTE V. CONCLUSIONES

Primera. - La Corte Suprema concluyó que el cambio de centro de trabajo de San Isidro a La Molina no configuró un acto de hostilidad laboral, debido a que esta medida responde a necesidades propias de la entidad y se ejecutó dentro de la misma jurisdicción geográfica.

Segunda. - precisó que el trabajador actuó en relación de sus facultades (*ius variandi*), que le permite introducir modificaciones en la prestación de servicios siempre que estas cuenten con una justificación objetiva y resulten razonables frente a las necesidades institucionales.

Tercera. - Del análisis del caso no se advirtió que el traslado hubiera tenido como propósito afectar al trabajador ni que le hubiera generado un perjuicio de tal magnitud que permitiera calificar la medida como un acto de hostilidad conforme a la legislación laboral vigente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, J. (2021). El régimen CAS y la precarización del empleo público en el Perú. Lima: Fondo Editorial Jurídico. Disponible en: <https://lpderecho.pe/regimen-cas-precizacion-empleo-publico-peru/>
- Arévalo, L. (2023). La causalidad en la contratación laboral en el sector público peruano. Lima: Jurista Editores.
- Benavente, C. (2021). El despido incausado y la estabilidad laboral en el Derecho peruano. Lima: Editorial San Marcos.
- Canessa, J. (2023). El “principio de primacía” de la realidad en el Derecho Laboral peruano. Lima: Fondo Editorial Jurídico.
- Congreso de la República del Perú. (2003). Ley N.º 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). Texto Único Actualizado. Congreso de la República del Perú.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017, 31 de agosto). Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de fondo, reparaciones y costas. San José, Costa Rica. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf
- Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Sentencia de Vista, Exp. N.º 19428-2018-0-1801-JR-LA-84 (José Luis Morales Oliva vs. Municipalidad Distrital de La Victoria). Octava Sala Laboral Permanente. Lima, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación Laboral N.º 15811-2014-Ica. Lima, Perú.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). Casación Laboral N.º 5958-2016-Del Santa. Lima, Perú.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *Casación Laboral N.º 7489-2016-Moquegua*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/CAS-7489-2016-Moquegua-ius-variandi.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2021). Casación Laboral N.º 2029-2020-Lima. Lima, Perú.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2024). *Casación Laboral N.º 07620-2022-Lima*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. <https://lpderecho.pe/no-constituye-hostilidad-si-trabajador-es-trasladado-a-otra-oficina-dentro-del-mismo-ambito-geografico-cas-lab-07620-2022-lima/>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2024). *Casación Laboral N.º 2324-2022-Junín*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. <https://lpderecho.pe/trabajadora-solicito-rotacion-mal-ambiente-laboral-asignaron-puesto-era-agrado-constituye-hostilidad-casacion-laboral-2324-2022-junin/>

Fernández Madrid, J. (2021). Derecho del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Lima: Grijley.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Informe sobre relaciones de trabajo y empleo digno. Ginebra: OIT.

Plá Rodríguez, A. (2010). Los principios del Derecho del Trabajo (6.^a ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Poder Ejecutivo. (1997). Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.

- Poder Ejecutivo. (2008). Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-práctico*. Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2002). Sentencia del Expediente N.º 1944-2002-AA/TC. Fundamento sobre el “principio de primacía” de la realidad. Lima, Perú.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2013). Sentencia del Expediente N.º 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco). Lima, Perú.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2021). Sentencia del Expediente N.º 00976-2021-PA/TC. Lima, Perú.

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-31	<1%
4	Internet	es.scribd.com	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2019-10-07	<1%
6	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2023-10-03	<1%
8	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-07-13	<1%
9	Internet	hdl.handle.net	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2017-11-20	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-18	<1%