

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 187-2022-GG-EPS EMAPAT S.A.

Puerto Maldonado, 22 de diciembre del 2022.

VISTO:

Informe Legal N° 182-2021-DADL-EPS EMAPAT S.A., de fecha 12 de diciembre del 2022, documento s/n de fecha 01 diciembre de 2022 y Informe 678-2022-RR. HH-GAF-EPS EMAPAT S.A.

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPAT S.A., tiene por objeto realizar todas las actividades vinculadas a la prestación de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado en el ámbito de su administración y responsabilidad, aplicando políticas de desarrollo, control, operación mantenimiento, planificación, normativa, preparación de proyectos, ejecución de obras, supervisión asesoría y asistencia técnica, de conformidad con la Política Nacional de Saneamiento¹, el Texto Único Ordenado² del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de Servicio de Saneamiento y su Reglamento³.

Que, en el artículo 6 del ⁴Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los términos siguientes: Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Que, en el artículo 4° del (TUO) prevé que: "*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*"; no obstante, se permite pactar contratos a plazo fijo a los cuales denomina contratos "sujetos a modalidad.

Seguidamente el artículo 9 del (TUO) textualmente indica: Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Que, según Américo Pla Rodríguez define al **IUS VARIANDI** como "**la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador,** en ese

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2017-VIVIENDA.

² Aprobado por Decreto Supremo N° 005-2020-VIVIENDA.

³ Aprobado por Decreto Supremo N° 016-2021-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba el TUO del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280.

⁴ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

sentido, queda claro que es una facultad que ostenta el empleador de efectuar cambios y ejecutarlos por las necesidades de la empresa, potestad que proviene de la libertad de empresa.

En ese sentido, el empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la entidad, dentro de las cuales se encuentra el *ius variandi* del empleador, que consiste en la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador.

Precisamente, en **aplicación del *ius variandi*** que el empleador puede modular la relación laboral, y dentro de dicho contexto, cambiar temporalmente las labores asignadas al trabajador, encomendándole una responsabilidad distinta en el esquema de la organización de trabajo, a través del encargo de otra plaza, lo que conlleva al ejercicio temporal de funciones distintas a las que habitualmente ejecuta, incluso más representativas, siempre y cuando dicha decisión se efectúe dentro de un criterio razonable, y con plena observancia de los derechos fundamentales del trabajador.

Que, mediante Informe Legal N° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ, la Jefatura de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha precisado que: "En el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del encargo no cuenta con una regulación especial. En éste, la posibilidad de desplazar funcionalmente a un trabajador, encargándole actividades correspondientes a un cargo que implique responsabilidad directiva, emerge del poder de dirección que ostenta el empleador en el marco de la relación laboral, que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido, variar algunas condiciones de la prestación de servicios, sin afectar derechos laborales".

Por lo que debo señalar que cada trabajador posee una **calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente.** Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical)

Al respecto Toyama (2009, pp. 120-154) agrupa los límites en dos categorías: los conceptuales y los funcionales. Los primeros se refieren a determinadas materias que no podrían ser abordadas de forma unilateral por el empleador; por su parte, los funcionales se dirigen a proporcionar ciertas pautas generales que el empleador debe atender.

Que, mediante documento s/n de fecha 01 de diciembre del 2022, El servidor Heber Clint Pastor Huamán, solicita el cambio de categoría de obrero a empleado, dicho pedido en facultativo de la Gerencia General, realizar dichos cambios de categoría en relación de *ius variandi*, donde indica en Casación número 1932-98-LIMA, que señala: "(...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador.

Que, mediante Opinión Legal N° 182-2022-DADL-EPS EMPAT S.A., de fecha 12 de diciembre del 2022, EL Jefe del departamento de Asesoría y Defensa Legal de la EPS EMPAT S.A., concluye que "en cuanto al cambio de categoría de obrero a empleado, solicitado por el servidor Heber Clint Pastor Huamán, en actuación al *ius variandi* es facultad del empleador realizar cualquier tipo de cambio de categoría conforme al

artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Que, mediante Informe n° 678-2022-RR. HH-GAF-EPS EMAPAT S.A., de fecha 01 diciembre de 2022, el Departamento de Recursos Humanos, indica que servidor Heber Clint Pastor Huamán es personal permanente de la EPS EMAPAT S.A., dicho servidor viene laborando 13 de julio de 2007 hasta la actualidad en categoría de Obrero Estable, cumpliendo sus funciones como empleado estable en el área de Inspector de campo y Asistente del departamento de Catastro Comercial y Técnico.

Que, con las facultades especiales debidamente inscritas en el Asiento N° C00093 de la Partida N° 05009516, del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Madre de Dios, Zona Registral N° X, correspondiente a la "EPS EMAPAT S.A.", estando a las facultades conferidas al Gerente General de dictar y emitir Resoluciones, de acuerdo a los Estatutos de la Empresa Prestadora de Servicios, y contando con el Visto Bueno de la Gerencia de Administración y Finanzas, la Gerencia de Planificación y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Legal.

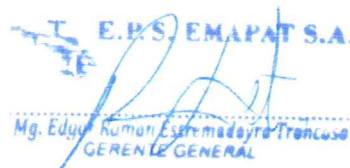
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR, la categoría del servidor **HEBER CLINT PASTOR HUAMAN**, de obrero ha empleado estable, para que continúe realizando labores de Asistente Administrativo, en el departamento de Catastro Comercial y técnico, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer al Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación de la EPS EMAPAT SA., proceda a publicar la presente resolución en el Portal de la Institución de la EPS EMAPAT SA., (www.emapat.com.pe)

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, al servidor de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


Mg. Eduydo Humari Espinosa Fracasa
GERENTE GENERAL

Distribución
G.A.F.
G.O.
G.C.
G.P.P.
OCI.
Archivo.
ERETAHC.