Clío
Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico
ISSN 2660-9037
Adscrita a:
Fundación Ediciones Clío
Academia de Historia del estado Zulia
Centro Zuliano de Investigaciones Genealógicas

Sección: **Artículo científico** | **2026**, enero-junio, año 6, No. 11, 1114-1143

La falta de regulación del esquirolaje interno como factor permisivo para el ejercicio abusivo de la Ius Variandi

DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.17205400

Castilla Cabezudo, José Luis[1]
Correo: c31314@utp.edu.pe
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5479-506X

Zegarra Castañeda, Reimy[2]
Correo: c20361@utp.edu.pe
Orcid: https://orcid.org/0009-0009-3022-1625

Zegarra Castañeda, Giany[3]
Correo: c21953@utp.edu.pe
Orcid: https://orcid.org/0009-0007-4841-9010

Diaz Arias, Claudia Catherine[4]
Correo: c29172@utp.edu.pe
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2462-1402

Universidad Tecnológica del Perú. Ica, Perú

Resumen

En el ordenamiento jurídico peruano, los actos de sustitución interna subsumido bajo el "Esquirolaje interno", no se encuentra regulado como conducta prohibitiva por la ley; menos aún, una sanción determinada por la comisión de este tipo de conductas. Por estos motivos, se estableció como objetivo analizar de qué manera la falta de regulación del *esquirolaje interno* permite el ejercicio abusivo de la *ius variandi* del empleador. Respecto a la metodología utilizada, se aplicó un enfoque de corte cualitativo, descriptivo-fenomenológico; como instrumento de recolección de datos "Guía de Entrevista", con el cual se obtuvo como resultado que, la ausencia de regulación del *esquirolaje interno* permite que los empleadores utilicen el *ius variandi* de manera abusiva, al reasignar funciones y tareas de los

[1] Abogado. Magíster en Investigación y Docencia Universitaria por la Universidad Católica del Trujillo (Trujillo, Perú)
[2] Abogado. Magíster en Derecho Penal por la Universidad Alas Peruanas (Ica, Perú)
[3] Abogado. Magíster en Derecho Penal por la Universidad Alas Peruanas (Ica, Perú)
[4] Abogada. Magíster en Gestión Pública por la Universidad de San Martin de Porres (Lima, Perú)

BY: se debe dar crédito al creador.
NC: Solo se permiten usos no comerciales de la obra.
SA: Las adaptaciones deben compartirse bajo los mismos términos.

https://ojs.revistaclio.es/index.php/edicionesclio/
Recibido: 2025-07-01 **Aceptado**: 2025-09-03

trabajadores en periodo de huelga con aquellos que no participaron en la misma, afectando significativamente la efectividad de esta medida de presión.

Palabras clave: actos de sustitución interna, conducta prohibitiva, esquirolaje interno, regulación expresan solo bloque, espacio sencillo.

The lack of regulation of internal strike-breaking as a factor permitting the abusive exercise of Ius Variandi

Abstract

In the Peruvian legal system, the acts of internal substitution subsumed under "internal scabbing" are not regulated as a prohibitive conduct by law, let alone a specific sanction for the commission of this type of conduct. For these reasons, the objective was established to analyze how the lack of regulation of internal scabbing allows the abusive exercise of the employer's ius variandi. With respect to the methodology used, a qualitative, descriptive-phenomenological approach was applied; the data collection instrument used was the "Interview Guide", with the result that the absence of regulation of internal scabbing allows employers to use the ius variandi in an abusive manner, by reassigning functions and tasks of workers on strike with those who did not participate in the strike, significantly affecting the effectiveness of this measure of pressure.

Keywords: Internal substitution acts, prohibitive conduct, internal scabbing, express regulation.

Introducción

La ius variandi no solo constituye una facultad empresarial que tiene como sustento la titularidad de la empresa, sino que también su fundamento reside en el propio contrato laboral; es decir, no solo se agota en el ejercicio del poder de dirección que tiene la empresa, sino que requiere un vínculo jurídico, el cual es materializado en el contrato de trabajo (Arce, 2007). Este límite va acorde a lo que

procura el derecho laboral en los últimos tiempos: evitar todo abuso del empleador debido a su posición dominante en la relación laboral.

Ahora bien, en la práctica existen situaciones en donde el empleador desconoce los límites del poder de dirección y ejecuta actos o modificaciones laborales que menoscaban los derechos de los trabajadores. Sobre ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral (2024) precisó que nos encontramos frente a un ejercicio irregular o abusivo del empleador cuando este último inobserva los límites del *ius variandi*, lo cual desnaturaliza su constitucionalidad y afecta los derechos que gozan los trabajadores.

En la actualidad, existen múltiples conductas laborales que limitan el ejercicio de los derechos laborales; sin embargo, en la comunidad jurídica existe un hecho que ha cobrado relevancia debido a un ejercicio abusivo del derecho en cuanto a las limitaciones sobre el ejercicio del derecho a la huelga.

A fin de conocer dicha limitación, resulta oportuno precisar que el derecho a la huelga en la doctrina está definido como toda suspensión colectiva de las labores, realizadas en forma concertada y pacífica, con la finalidad de atender o defender los intereses de los trabajadores, sean profesionales, económicos o sociales (Arévalo, 2022). En el ordenamiento jurídico peruano, el Decreto Legislativo N.° 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral-, precisa que el derecho a la huelga representa una forma de suspensión perfecta de las labores por parte del trabajador.

Con esta medida, se suspende la prestación de servicios por parte del empleador, lo que trae consigo que se paralice el pago remunerativo respectivo por los días no laborados. Empero, como se menciona en los párrafos precedentes,

existen prácticas que sobrepasan los límites de la *ius variandi*, las cuales algunas de ellas, buscan limitar los efectos derivados del derecho a la huelga; siendo específicos, los actos de sustitución interna que realiza el empleador durante el ejercicio de la huelga, acción doctrinariamente conocida como *esquirolaje interno*.

Este tipo de conducta consiste en asignar diversas tareas para que la realicen otros trabajadores, cuyas actividades no fueron realizados por los actores principales al estar en estado de huelga; o por otro lado, consiste en incrementar las labores al personal no huelguista. Todo ello con la finalidad de que la empresa no suspenda sus actividades.

Sobre dichas conductas, en múltiples ocasiones el Tribunal de Fiscalización Laboral (2022) ha precisado que, en el artículo 25.9 del Reglamento de Ley General de Inspección de Trabajo, no consagra de forma expresa una cláusula abierta que permita identificar supuestos de afectación al derecho a la huelga; sin embargo, en la actualidad existen múltiples pronunciamientos que sancionan este tipo de conductas, pese a que no están expresamente tipificadas en la norma.

Pese a dicha irregularidad en la potestad sancionadora, en la actualidad no se advierte que este ejercicio sancionador haya decrementado o incidido en el ejercicio abusivo de la *ius variandi* que cometen los empleadores mediante los actos de sustitución interna durante el periodo de huelga. Por este motivo, resulta imprescindible que exista una norma prohibitiva que guarde este tipo de conductas y establezca un límite o sanciones administrativas que eviten dichos menoscabos a los derechos laborales de los trabajadores.

En esa línea expositiva, en la actualidad se discute la ausencia de esta conducta infractora, es decir, su no tipificación como una causal prohibitiva por el empleador, debido a que limitar a los trabajadores en su ejercicio constitucional a la huelga mediante actos de sustitución interna impide en la práctica que se logre cumplir con su propósito; es decir, la efectiva suspensión de la actividad empresarial, cuya consecuencia es la paralización de la productividad, que ocasiona un desmedro en la producción que la ley legitima en su ejercicio.

Por las razones antes expuestas, se estableció como problema general: ¿De qué manera la falta de regulación del *esquirolaje interno* constituye un favor permisivo para el ejercicio abusivo de la *ius variandi*? A partir de ello, se disgregó como primer problema específico: ¿De qué manera la ausencia de la conducta infractora por *esquirolaje interno* vulnera el derecho a la huelga? Como segundo problema específico: ¿De qué manera la atipicidad de los actos de sustitución interna limita el ejercicio del derecho a la huelga?

Como objetivo general se planteó: analizar si la falta de regulación del *esquirolaje interno* constituye un factor permisivo para el ejercicio de la *ius variandi*. Como objetivos específicos se plantearon: a) Conocer de qué manera la conducta infractora por *esquirolaje interno* vulnera el derecho a la huelga y b) Analizar cómo la atipicidad de los actos de sustitución interna limita el ejercicio del derecho a la huelga.

Ahora bien, teniendo en cuenta la problemática planteada, es pertinente mencionar diversas posiciones que guardan coherencia con el objeto de investigación. A nivel internacional, Aparicio (2020) concluye que el *esquirolaje externo* como tal cuenta con una ley que en realidad prohíbe este accionar; no obstante, el *esquirolaje interno* se considera ilegal a raíz de las resoluciones

administrativas. Por ello, se ha planteado hacer una nueva normativa que no permita tantas interpretaciones y, además, considerar al *esquirolaje interno* como ilegal; en ese sentido, se debe definir bien sus límites.

Esto último reafirma la ausencia normativa en el ordenamiento jurídico peruano respecto a la conducta por *esquirolaje interno* cometida por los empleadores. A fin de ser específicos, Fernández (2019) precisa que el empleador no puede sustituir a los trabajadores huelguistas por otros que no cuenten con vínculo laboral con la empresa; el *esquirolaje externo* queda vetado de toda acción, pero no solo eso, sino que el *esquirolaje interno* también quedaría prohibido. Lo que evidencia que el empleador no puede utilizar su poder de dirección con el objetivo de poder sustituir al personal que está haciendo uso del derecho a la huelga, puesto que limitaría los efectos que pretende ocasionar el trabajador en reclamo de sus derechos laborales.

Por estas razones, queda claro que la posición en consenso rechaza toda conducta que limite el derecho a la huelga; puesto que este derecho fundamental exige al empleador colaborar en el ejercicio o resultado de la huelga. Empero, estas situaciones o medidas que adopta el empleador deben tener como fin afrontar la situación de la huelga que ejercen sus trabajadores, las cuales deben estar acordes con los derechos de sus trabajadores, sin la necesidad de transgredir a nadie por un interés propio.

En ese sentido, no se trata de que, durante el periodo del ejercicio de la huelga, el empleador asuma una obligación de no hacer en sus actividades empresariales, sino que adopte políticas que no ocasionen ninguna limitación o vulneración a su ejercicio. Caso contrario sería vulnerar un derecho que resulta inherente a todo trabajador, al tratarse de un derecho colectivo de suma

importancia para la garantía de los intereses de los servidores, que a veces no son reconocidos por sus empleadores, dándoles así un importante ejercicio de negociación o protagonismo con respecto a establecer mejores condiciones laborales o cualquier otro objetivo que termine beneficiando a todos colectivamente.

Dicho así, pese a que en la actualidad no está previsto el *esquirolaje interno* como una conducta prohibitiva dentro del ordenamiento jurídico peruano. Queda claro que esta conducta, al sustituir a los trabajadores en huelga por otros que no participan en ella, representa un ejercicio abusivo de la *ius variandi*, puesto que con dicho accionar se reduce o se busca eliminar el impacto del ejercicio de la huelga.

Ahora bien, pese a que el Decreto Supremo N.°014-2022-TR tiene positivizados los actos de sustitución en periodo de huelga, cuya figura del *esquirolaje interno* no subsume la figura del *esquirolaje externo* como una infracción de naturaleza muy grave; ello no resulta suficiente para las labores de inspección que se requieren, evidenciando la aplicación implícita a la figura del *esquirolaje interno* ocasionada ante la ausencia de regulación que vulnera el ejercicio de la huelga, cuyas prácticas buscan neutralizar los efectos de la medida; empero afectan la predictibilidad en los casos sobre *esquirolaje interno* (Casa y Huallpa, 2022).

No obstante, como menciona Fernández (2020), es crucial regular el *esquirolaje interno* en el RLGIT, al considerarse prácticas abusivas y muy graves, que son subsumidas en el artículo 25.9 de forma analógica; empero, al señalarla como una infracción, se vulnera el principio de tipicidad y legalidad dentro de un procedimiento sancionador.

1. Fundamentos teóricos

Para la realización del artículo, se tomó en cuenta la revisión bibliográfica de información relevante proveniente de artículos científicos indexados, libros digitales y hallazgos de investigaciones previas, que guardan relación con el enfoque de investigación planteado.

1.1 Libertad sindical

Cuestiones generales sobre la libertad sindical

Según el Convenio 87 de la OIT, el derecho a la libertad sindical es inherente a todo trabajador; este poder sirve para constituir organizaciones, sirve como medio para asociarse a cualquier organización, teniendo como mínima condición poder visualizar y analizar sus estatutos. Para Toyama y Merzthal (2013), constituye una garantía que gozan todas las personas que prestan servicios, con el fin de tutelar sus derechos, considerándola una medida de equilibrio entre la relación que goza el empleador y el prestador de servicios. Es menester indicar que existe una gran relevancia, puesto que no solo se trata de un derecho de rango constitucional, sino que también la libertad puede ser ejercida mediante otros derechos humanos y viceversa.

Doctrinariamente, la libertad sindical constituye un derecho fundamental que gozan todos los trabajadores para conglomerarse, para intervenir en el orden de los vínculos productivos, existiendo una libertad para constituir sindicatos, organizarlos o afiliarse a ellos sin ningún problema, dado que están protegidos constitucionalmente en toda la actividad realizada (Rosas, 2015). En ese sentido, la libertad sindical presenta un contenido esencial, adicional o promocional; los derechos son atribuidos con base en la normativa legal o por pacto o convenio de

los trabajadores; por ello, estos derechos adicionales representan una creación de corte constitucional y, por lo tanto, se requiere que estén ejercitados dentro de lo que prevé la regulación (Palomeque, 2023).

La Corte Suprema de Justicia de la República (2021), por su parte, nos dice que este es un derecho netamente constitucional, el contenido es orgánico, presenta un aspecto funcional; respecto a lo orgánico, todo individuo tiene la potestad para conformar organizaciones con el objetivo de poder defender y proteger los intereses de los agremiados; respecto a lo funcional, nos centramos en aquella facultad que gozan en poder integrar y/o afiliarse a la organización.

Cabe indicar que, cuando hablamos de vulnerar el derecho a la libertad sindical, nos referimos a aquellos actos que son cometidos por parte del empleador con el fin de evitar el funcionamiento de un sindicato. Esto se puede dar a través de la negación de la existencia de un sindicato o la vulneración de los derechos, con la finalidad de que los trabajadores puedan ejercer y desplegar acciones en defensa de sus derechos (Toyama y Merzthal, 2013). La intención o el móvil por parte del empleador es minimizar los daños directos a la producción o en todo caso, evitar estar en una posición de negociación con los trabajadores.

Para poder entender de la mejor manera la vulneración de la libertad sindical, esta puede darse con base en un despido de forma arbitraria, cuya carga probatoria es responsabilidad del empleador (Rosas, 2015). Si bien es cierto que el ejercicio de este derecho puede estar definido desde una perspectiva dinámica, la cual representa la acción que perturba de manera reiterativa el cumplimiento de las obligaciones laborales, no es menos cierto que tenemos una corriente tradicional, la cual la consagra como una suspensión colectiva, mayoritaria y ejecutada de manera voluntaria, la cual se materializa con el abandono en el centro

de labores, con el objetivo de lograr un beneficio económico o profesional (Arévalo, 2022).

En ese entender, el contenido esencial del derecho de huelga parte sencillamente del conjunto de características que revisten ese derecho fundamental de los trabajadores, lo que lo hace reconocible ante la norma legal si estas características se suprimen, desnaturalizando este derecho (Arévalo, 2022). Entiendo ello; resulta constitucional dichas acciones en desmedro del empleador; por ello, cualquier limitación que limite su ejercicio representa una desnaturalización de este derecho.

Por estos motivos, es pertinente tomar en cuenta qué garantías guarda el contenido esencial de la huelga, siendo las siguientes: a) Poder ejercer o no la huelga; b) marco de la Carta Magna y la Ley; finalmente, c) el poder establecer un petitorio de reivindicaciones, cuya finalidad garantiza la defensa de los derechos y los intereses sociales y económicos de los prestadores de servicio; d) Amparar medidas pertinentes para la realización de la huelga, claro está, que siempre sea acorde a lo que dicta la constitución; e) Constituir la modalidad de huelga, pudiendo formarse a plazo determinado o indeterminado (Tribunal Constitucional, 2009).

Ahora bien, para conocer quiénes pueden ejercer este derecho, es necesario remitirnos al contenido de los artículos 72 y 73 del TUO de la LRCT, que considera a todos los trabajadores como titulares de la huelga como derecho individual; empero, el ejercicio es de manera colectiva (Arévalo, 2022). Con la finalidad de que una motivación individual cobre fuerza mediante un consenso colectivo que garantice un válido y beneficioso para todos los actores involucrados.

Con un criterio similar, Rodríguez (2018) menciona que nuestra legislación establece que la titularidad es asumida de manera individual, atribuyendo ese sentido a los trabajadores, pero no llega a significar que el sindicato como tal sea apartado. Más bien, la organización sindical como tal es una pieza esencial y; por lo tanto, se reconocen sus estatutos como la regulación que puede manejar el modo de empleo para la toma de decisiones al momento de declarar la huelga; no obstante, donde no exista, se puede realizar la huelga de forma lícita.

1.2 Esquirolaje interno

Aspectos elementales sobre el esquirolaje interno en el ordenamiento jurídico peruano

En este punto, es importante abordar todo lo concerniente al esquirolaje, el mismo que dentro de la doctrina es entendido como el hecho de reemplazar a los trabajadores que están en huelga (Navarrete, 2015). En palabras de Grau (2018), es una práctica prohibida y específica que, en el contexto de conflictos laborales colectivos, se usa de manera peyorativa para describir al trabajador externo que reemplaza a un huelguista; también se aplica de manera general para referirse a los empleados internos que no participan en la huelga. Es decir, responde a una estrategia de reemplazo que evita la paralización de laborales.

En la práctica existen dos formas de esquirolaje, el externo como el interno; respecto al primero, cuando se incorpore a nuevos trabajadores para reemplazar a los huelguistas; respecto al segundo, cuando se cubre el trabajo realizado por el personal de la empresa (Tarazona y Morillo, 2021). El *esquirolaje externo* se define como la acción del empleador en reemplazar a sus trabajadores en estado

de huelga con otros que no eran parte del personal o del centro de trabajo cuando comenzó la huelga (Ruiz, 2021).

De acuerdo con Espinoza (2023), es una medida tomada por la empresa para contratar personal externo que reemplace a los huelguistas durante el período de huelga, con el propósito de disminuir su efectividad. Si bien esta acción podría representar un ejercicio libre de la contratación, no debemos perder de vista la finalidad que ocasiona dicha actuación sobre el derecho a la huelga.

Si bien el *esquirolaje interno* ocurre cuando, durante una huelga, el empleador asigna al personal no huelguista perteneciente a la empresa tareas que normalmente realizan los trabajadores que se encuentran acatando la medida (Ruiz, 2021). Pese a que su objetivo claramente evidencia intentos de vulnerar los efectos de este derecho, en el ordenamiento jurídico peruano aún se discute su regulación. Como menciona Espinoza (2023), esta conducta no se encuentra positivizada de forma específica, pese a que esta consiste en el uso indebido de las atribuciones del empleador, quien excepcionalmente dispone la reasignación interna del personal, ya sea mediante cambios funcionales, geográficos, de horario, turnos, entre otros, con el objetivo de sustituir total o parcialmente las labores de los huelguistas en la empresa.

Dicho esto, las sanciones administrativas por *esquirolaje interno*, el Tribunal de Fiscalización Laboral (2022), mediante resolución N.° 717-2022, señaló que el numeral 25.9 del RLGIT no incluye una cláusula flexible para identificar otros tipos de afectaciones al derecho de huelga aparte de la que ya está consignada actualmente, como la sustitución externa de trabajadores o la retirada de los medios de producción sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Pese a que, desde la perspectiva de Navarrete (2015), el esquirolaje afecta

el derecho a la huelga y la libertad sindical, al impedir que se logren los efectos deseados de la paralización al no causar el daño o presión esperados al empleador. Al reemplazar a los huelguistas, el empleador no siente la necesidad de resolver el conflicto, debilitando así el ejercicio de este derecho y reduciendo su impacto y propósito.

1.3 Poder de dirección del empleador y el principio de legalidad

Aspectos relevantes sobre el poder de dirección y principio de legalidad

El poder de dirección está originado en el hecho de que, mediante el contrato de trabajo, el trabajador esté subordinado con el empleador, en relación con la ejecución de los servicios (Blancas, 2020). Mediante este poder, el empleador tiene como facultad poder dar órdenes pertinentes, emitir reglamentación o directivas en el ínterin de la empresa; así también, algo muy importante, poder fiscalizar el idóneo desempeño de sus trabajadores y, si fuera el caso, tener que sancionar los incumplimientos en que incurra el trabajador en el ejercicio de sus deberes (Toyama, 2015).

Sin embargo, en la práctica, diversas conductas del empleador pueden reflejar un ejercicio abusivo del derecho. Si bien reemplazar internamente a sus trabajadores constituye una facultad que podría ser legítima en su ejercicio, no debe pasar por inadvertido que diversas acciones pueden tener como fin limitar o vulnerar derechos de manera indirecta; ello representa un ejercicio abusivo del poder de dirección.

Blancas (2020) refiere que este derecho de consolidar una empresa se encuentra positivizado en el artículo 59 de la Carta Magna; en este punto, el empleador desarrolla la actividad económica, organiza y dirige su actuación para

el logro de los objetivos planteados. La Corte Suprema de Justicia de la República (2017) nos dice que este poder es ejercido por el prestador de servicios, el cual busca adecuar su actuación conforme a la voluntad del empleador; no estamos hablando de ninguna cosa o efecto fuera de ello. Dicho así, la prestación de servicios dados se encuentra ligada a cómo ha desarrollado la persona o cómo debe desarrollarlos, al constituir otra cosa que la manifestación de su propio actuar.

Ahora bien, pese a que este poder de dirección tiene reconocimiento constitucional nacido del derecho a la libertad de contratación que consagra la Constitución Política del Perú, ello no es óbice para que el legislador establezca mecanismos para sancionar su ejercicio abusivo; en este punto, la SUNAFIL representa una institución idónea para dicho control; sin embargo, su actuación debe ceñirse a la tipicidad de las conductas prohibitivas, lo cual forma parte del principio de legalidad.

Sobre ello, el Tribunal Constitucional (2012) nos dice que el subprincipio de tipicidad es una expresión del principio de legalidad dirigido a los legisladores penales o administrativos; su propósito es que las prohibiciones estén taxativamente definidas como una sanción, sea penal o administrativa, elaboradas precisamente para que la existencia de cualquier reclamo del ciudadano, incluso sin conocimientos especializados, pueda entender claramente lo que está prohibido. Respecto a este punto, el Tribunal de Fiscalización Laboral (2021), mediante Resolución N.° 657-2021, sostuvo que el principio de tipicidad en la potestad sancionadora administrativa no solo requiere que la conducta infractora esté claramente definida en una norma con rango de ley, sino también que la autoridad administrativa, al llevar a cabo un procedimiento sancionador, debe clasificar la conducta en los tipos legales previstos.

Por esta razón, es necesario que, en el ordenamiento jurídico peruano, esté expresamente la figura jurídica del *esquirolaje interno*, a fin de evitar el ejercicio abusivo de la *ius variandi* del empleador en casos de un ejercicio constitucional del derecho a la huelga.

2. Metodología

La falta de regulación del esquirolaje interno como factor permisivo para el ejercicio abusivo de la Ius Variandi

El presente artículo es de tipo básico, enfocado en el aporte de recientes o nuevos conocimientos, como también la exploración de áreas no investigadas anteriormente, sin la necesidad de indagar sobre la aplicación inmediata de sus resultados (Hernández et al., 2017). Así también, cuenta con un enfoque cualitativo; de acuerdo con Senovia (2023), la investigación cualitativa explora los significados y acciones de las personas, así como su conexión con otros comportamientos dentro de la comunidad; además, se enfoca en interpretar y comprender la realidad analizada. En la presente investigación, se profundiza en los conocimientos ya existentes respecto a la figura jurídica del *esquirolaje interno* en el ordenamiento jurídico peruano; así también, se da a conocer la falta de regulación del *esquirolaje interno* y cómo ello, dentro de la práctica, permite al empleador vulnerar el derecho a la huelga mediante el reemplazo del personal huelguista mediante trabajadores externos.

El diseño de investigación es el descriptivo; según Guevara et al. (2020), el propósito de la investigación descriptiva es entender las circunstancias, prácticas y comportamientos predominantes a través de una detallada descripción de las actividades, elementos, procesos y personas involucradas. Según su nivel de

profundidad, se planteó la fenomenología. Para Azuero (2019), la teoría fenomenológica se centra en las vivencias personales y subjetivas de los individuos; en estos diseños, el principal objeto de estudio es la experiencia o experiencias de los participantes. Por este motivo, se involucró a diversos participantes, abogados especialistas en derecho laboral, los cuales brindaron su expertise respecto al fenómeno investigado, brindando datos relevantes respecto a la ausencia de regulación del *esquirolaje interno* en el ordenamiento jurídico peruano, como también sus conocimientos respecto al ejercicio abusivo de la *ius variandi* que realizan los empleadores durante el desarrollo del ejercicio de su derecho a la huelga.

A razón de lo antes expuesto, el instrumento de recolección de datos que se aplicó en el desarrollo de la investigación fue la guía de entrevista estructurada, la misma que fue aplicada de manera uniforme a todos los participantes de estudio; en el contenido del instrumento se consignaron 6 preguntas abiertas, 2 preguntas (primaria y secundaria) para cada objetivo planteado en la investigación; con dicha formulación se obtuvo datos relevantes que fueron analizados mediante la hermenéutica jurídica.

Respecto a los participantes, en este punto se detallan a los individuos, los eventos que se analizan o las fuentes donde se recopiló la información para el estudio (Vicerrectorado de Investigación, Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", 2020). En este punto, es menester indicar que la investigación, al contar con un enfoque cualitativo, consignó como población 15 abogados especialistas en derecho laboral; sin embargo, la muestra fue elegida bajo un criterio por conveniencia, en razón de su pertinencia y accesibilidad de los participantes. En este punto, la selección fue tomada en cuenta en base a los años de experiencia

demostrada en la materia; ahora bien, teniendo en cuenta que en las investigaciones cualitativas no se busca alcanzar una representatividad estadística, sino, por el contrario, lograr conocimientos profundos que permitan comprender el fenómeno investigado.

Por estos motivos, la selección de los 6 entrevistados fue ceñida en base a su trayectoria, lugar de prestación de servicios relacionados con la problemática investigada, y también a la relevancia de los datos aportados. Dicho así, teniendo en cuenta que la selección permite que se logre una saturación teórica necesaria para responder los objetivos planteados, la cantidad resulta viable y congruente con el objeto de la investigación.

Finalmente, es menester indicar que los datos obtenidos fueron interpretados mediante la hermenéutica jurídica; mediante la triangulación de resultados, se consignan los datos obtenidos de la entrevista, identificando sus coincidencias y discrepancias de manera implícita. Estos datos fueron interpretados, para luego de ello discutirlos con los antecedentes de investigación.

3. Resultados

Se procederá a describir los resultados por objetivos, en relación con las preguntas formuladas en la guía de entrevista:

3.1 Respecto al objetivo general

De los resultados recabados de la entrevista, en relación con el objetivo general: Analizar de qué manera la falta de regulación del *esquirolaje interno* permite el ejercicio abusivo de la *ius variandi* del empleador. Respecto a la primera pregunta: 1) Resultado de ¿Considera que es necesario que en nuestra

legislación nacional se regule expresamente el *esquirolaje interno?* Los participantes indicaron que es necesario que en nuestra legislación nacional se regule expresamente el *esquirolaje interno*, puesto que esta práctica puede debilitar los derechos laborales de los trabajadores y desincentivar el uso de mecanismos de presión legítimos como la huelga, afectando el equilibrio en las relaciones laborales y el adecuado ejercicio de los derechos colectivos.

Así también, mencionar que es crucial que nuestra legislación contemple de manera explícita la regulación del *esquirolaje interno*, debido a que la ausencia de una norma específica permite a los empleadores desvirtuar el propósito de la huelga al reasignar las tareas a trabajadores no huelguistas; esto no solo debilita el impacto de la huelga, sino que también socava los derechos colectivos de los trabajadores y perjudica la equidad en las relaciones laborales.

Respecto a la segunda pregunta: 2) Resultado de ¿Cree usted que el *esquirolaje interno* constituye un ejercicio abusivo de la *ius variandi?* Los participantes indicaron que, el *esquirolaje interno* puede considerarse un uso abusivo del *ius variandi*; este derecho del empleador para ajustar las condiciones de trabajo debe ejercerse dentro de límites razonables y con el objetivo de atender las necesidades operativas de la empresa; sin embargo, cuando se utiliza para reemplazar a los trabajadores en huelga con otros que no hayan acatado la medida, se desnaturaliza el propósito del *ius variandi*; así también, mencionaron que, el ejercicio del empleador mediante la sustitución interna de sus trabajadores, corresponde a una medida abusiva, que no está dentro de los límites legalmente previstos, sabiendo esto, cometen ese acto que solo perjudica a la otra parte, sustituyéndolos de manera indebida y de alguna manera ilegal hasta cierto punto.

3.2 Respecto al primer objetivo específico

Respecto a la tercera pregunta: 3) Resultado de ¿Considera que nuestra legislación nacional guarda expresamente la conducta infractora por *esquirolaje interno?* Los participantes indicaron que, desde el conocimiento profesional, consideran que nuestra legislación nacional no guarda expresamente la conducta infractora por *esquirolaje interno*, lo que crea un vacío legal que puede ser explotado por empleadores para debilitar las acciones colectivas de los trabajadores; así también, precisan que, en nuestra legislación, no se considera esta conducta totalmente abusiva por parte de los empleadores hacia sus trabajadores, a sabiendas de que el derecho a la huelga por parte de los empleados está totalmente respaldado por nuestra propia Constitución Política, pero lamentablemente pueden sacar ventaja debido a esta ausencia legal.

Respecto a la cuarta pregunta: 4) Resultado de ¿Cree usted que las conductas de *esquirolaje interno* por parte del empleador vulneran el derecho a la huelga? Los participantes indicaron que las conductas de *esquirolaje interno* por parte del empleador efectivamente vulneran el derecho a la huelga. Cuando un empleador recurre al *esquirolaje interno*, está utilizando a trabajadores que ya están vinculados a la empresa para reemplazar a aquellos que están en huelga; esta acción no solo desactiva el efecto de presión que los huelguistas ejercen al paralizar las labores, sino que también debilita la capacidad de los trabajadores para negociar efectivamente.

En esa línea, mencionaron que el ejercicio del derecho a la huelga es una conducta totalmente permitida para los trabajadores, pero las conductas que devienen del empleador sí vulneran totalmente el derecho que ineludiblemente tienen sus trabajadores, dado que es una acción que pone en riesgo de alguna forma

el trabajo de los trabajadores, ejerciendo y debilitando este accionar colectivo, que solo busca un fin de manera grupal y para el bien de todos.

3.3 Respecto al segundo objetivo específico

Respecto a la quinta pregunta: 5) Resultado de ¿Considera que es necesario que exista en nuestra regulación una tipificación legal que guarde con precisión los actos de sustitución interna? Los participantes indicaron que es crucial que nuestra regulación contemple una tipificación precisa para los actos de sustitución interna, puesto que la falta de una normativa clara y específica permite a los empleadores utilizar estrategias de *esquirolaje interno* de manera ambigua y potencialmente abusiva; en ese sentido, una tipificación precisa permitiría identificar y sancionar estas prácticas, evitando que se interpreten de manera errónea las acciones del empleador.

Así también, sería fundamentalmente necesario que nuestra normativa legal pueda tipificar esta figura, que solo contraviene las medidas o derechos de los trabajadores; como bien sabemos, los empleadores utilizan este elemento con el fin de parar el derecho a la huelga, sabiendo que lamentablemente los trabajadores tendrán que parar con esta medida utilizada, por el miedo e incertidumbre que genera ese accionar.

Respecto a la sexta pregunta: 6) Resultado de ¿Cree usted que la falta de tipificación legal del *esquirolaje interno* limitaría el ejercicio pleno del derecho a la huelga? Los participantes indicaron que la falta de una tipificación legal específica para el *esquirolaje interno* sin duda afecta la plena eficacia del derecho a la huelga, en la medida en que, solo el *esquirolaje externo* está claramente regulado y sancionado por la ley; los empleadores pueden recurrir al *esquirolaje*

interno sin enfrentar consecuencias legales definidas, dando paso a que las prácticas de sustitución interna continúen sin restricciones adecuadas, debilitando el impacto de la huelga.

En esa línea, mencionaron que el derecho a la huelga es uno de los pilares fundamentales en el derecho colectivo del trabajo; por ende, la falta de tipificación del *esquirolaje interno* sí o sí limita el ejercicio de este accionar, debido a que es un acto que está totalmente contemplado y justificado. Por otro lado, la figura del *esquirolaje interno* no está regulada uniformemente; la sustitución de los trabajadores no es un acto que realmente sea permitido, es más bien una acción gravosa para los derechos de los empleados, que se desprende de lo que realmente es legal.

3.4 Análisis y discusión de los resultados

La interpretación del primer resultado permite indicar que es esencial que nuestra legislación nacional regule de manera expresa el esquirolaje interno, debido a que dicha regulación es percibida como una medida necesaria que va a permitir proteger de manera efectiva el derecho a la huelga de los trabajadores. Esta postura es corroborada por Fernández (2020), quien señala la necesidad de regular el esquirolaje interno en el RLGIT; si bien existen resoluciones administrativas que sancionan estas conductas en base al artículo 25.9 del reglamento antes indicado, no debe pasar inadvertido que ello vulnera el principio de tipicidad y legalidad.

Esta postura guarda coherencia con los pronunciamientos emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, quien mediante Resolución N.° 717-2022, reconoció que en la doctrina existe la figura del *esquirolaje interno*; pese a ello,

no se encuentra tipificado en el ordenamiento jurídico peruano. En ese sentido, la falta normativa clara y específica permite estas prácticas abusivas, generando incertidumbre en la aplicación del derecho, lo que podría ocasionar pronunciamientos dispares por parte de los tribunales; contrario a ello, regular esta figura de forma expresa fortalece la protección de los trabajadores y la garantía al derecho a la huelga.

De la interpretación del segundo resultado se desprende que el *esquirolaje interno* puede considerarse un ejercicio abusivo del *ius variandi*, debido a que desnaturaliza esta facultad del empleador, vulnerando el derecho a la huelga de los trabajadores. En este contexto, pese a que el *ius variandi* lo ejerce el empleador gracias a su poder de dirección, dicha facultad permite variar o modificar ciertos aspectos, con la finalidad de adaptar su prestación a las necesidades de la empresa (Toyama, 2015). Sin embargo, cuando esta facultad se emplea para reemplazar a los trabajadores en huelga con otros trabajadores que no participan en la medida, se estaría utilizando de manera indebida, transformándose en un mecanismo para debilitar el derecho a la huelga.

Con relación a ello, la Corte Suprema de Justicia de la República (2016), en su Casación N.º 3480-2014, establece que el esquirolaje representa una conducta que debilita la huelga; en los hechos, se modifican las tareas de los trabajadores contratando a otros para reemplazarlos. Estas acciones representan un abuso del poder de dirección, el cual minimiza o elimina el impacto de la huelga, vulnerando así los derechos fundamentales del trabajador.

Por su parte, la interpretación del tercer resultado permite afirmar que nuestra legislación no guarda expresamente la conducta infractora por *esquirolaje interno*; permitiendo ello que los empleadores usen este vacío legal para sustituir

a trabajadores que se encuentran en huelga por otros que no hayan acatado la medida. No obstante, si bien existen disposiciones que protegen el derecho de huelga y sancionan el *esquirolaje externo*, no se encuentra una regulación específica que aborde de manera clara y directa el *esquirolaje interno*. Estos datos son contrastados con lo mencionado por Arquinigo (2022), quien pone a la luz este vacío legal en el ordenamiento jurídico peruano.

Respecto a la interpretación del cuarto resultado, en primer lugar, tenemos que el derecho a la huelga, en su esencia, es un ejercicio de acción colectiva en defensa de un interés común de los trabajadores. Esta medida está intrínsecamente ligada a la relación con la empresa y a las decisiones del empleador. Sin embargo, en la práctica, es común que las acciones del empleador vulneren los principios básicos de este derecho, buscando obstaculizar o desvirtuar los objetivos colectivos de los trabajadores. Aunque el empleador no es ajeno a las demandas de sus empleados, a menudo sus acciones se centran en debilitar la huelga en lugar de dialogar o atender las legítimas peticiones.

Cuando una huelga legítima es declarada ilegal o es desvirtuada por el empleador, se comete una grave violación del derecho a la huelga (Delgado, 2019). Acciones como la sustitución de trabajadores huelguistas o el reemplazo de personal de manera irracional no solo atentan contra la naturaleza pacífica del conflicto, sino que también generan consecuencias negativas para su desarrollo. Al actuar de esta forma, el empleador demuestra una actitud inequívoca de desinterés por el diálogo, creando incertidumbre y violando de forma permanente los derechos de los trabajadores.

En cuanto a la interpretación del quinto resultado, es dable indicar que la práctica del *esquirolaje interno* ha sido desde hace muchos años, un generador de

graves problemas para quienes defienden su derecho social fundamental, y esto sucede por la falta de regulación en nuestra legislación nacional, básicamente los empleadores se han estado aprovechando de este vacío legal, para poder debilitar y colocar en una inestabilidad las acciones ejecutadas por los empleados, por ende, es sumamente necesario que en la actualidad se pueda desarrollar la tipificación de esta figura que doctrinariamente está reconocida y es estudiada, con la finalidad de poder proteger y asegurar el ejercicio de la huelga.

La práctica del **esquirolaje** o sustitución interna, según Casa y Huallpa (2022), es una consecuencia directa de la falta de regulación explícita en la legislación laboral, lo que facilita la vulneración del derecho a la huelga. Estas acciones buscan debilitar el ejercicio de los derechos de los trabajadores. Por ello, es imperativo combatir estos actos irregulares que afectan el desarrollo de un derecho constitucional fundamental.

Con relación a la interpretación del sexto resultado, el accionar por parte del empleador genera de forma directa efectos que neutralizan los efectos de una huelga; esto se da debido a que el empleador, a sabiendas, produce actos incongruentes que realmente no están tipificados de manera legal, por lo cual sabe que no se ejercerá sobre él alguna medida sancionadora, a pesar de que la doctrina lo cataloga como un hecho que trasgrede los derechos fundamentales de los empleados. De esa misma forma, gracias al vacío legal existente, se limita de forma directa el ejercicio pleno del derecho a la huelga, dado que esta facultad del empleador que realiza los cambios o sustituciones presuponen criterios abusivos e irracionales que colocan en una posición poco equilibrada al empleado, debido a que el empleador se encuentra en una situación de ventaja. Es por eso que la

tipificación del *esquirolaje interno* es para poder delimitar la potestad del mismo empleador.

Como plantea Torres (2019), cualquier acción por parte del empleador, con el objetivo de anular la efectividad de la huelga, debería estar totalmente prohibida, por lo que la regulación debería ser expresada en nuestra regulación, para poder limitar el poder del empleador frente al trabajador, con lo cual se evitaría también el abuso de esta facultad. Es por eso que la falta de precisión normativa es la que genera que el derecho a la huelga sea vulnerado y transgredido, sin consecuencia alguna hacia el que lo ocasionó.

Conclusiones

Respecto al objetivo general, se concluye que el *esquirolaje interno* es aquella conducta mediante la cual el empleador reemplaza a trabajadores en pleno ejercicio de la huelga con trabajadores que no acataron dicha decisión; su objetivo es evitar que los efectos de dicho ejercicio paralicen el normal desenvolvimiento de las labores. Sin embargo, en el ordenamiento jurídico peruano existe un vacío legal respecto a la regulación de dicha conducta, la cual trae consigo cierta permisibilidad a favor de los empleadores, evidencia un ejercicio abusivo de la *ius variandi*.

Respecto al primer objetivo específico, se concluye que el *esquirolaje interno* en el ordenamiento jurídico peruano representa un tema que ha cobrado relevancia en los últimos años debido a los altos índices de paralizaciones y huelgas realizadas en el interior del país; se advierte que esta conducta nociva para el trabajador no tiene como fin impedir el ejercicio del derecho a la huelga, sino

evitar que los efectos de la misma repercutan en el desarrollo de las actividades de la empresa, con lo cual se lograría que se escuchen los reclamos del trabajador.

Finalmente, respecto al segundo objetivo específico, se concluye que en la actualidad la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en base al artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, sanciona este tipo de conductas, subsumiéndolo como una actuación que impide el ejercicio del derecho a la huelga; sin embargo, esta conducta desarrollada a nivel doctrinario no se subsume en dicha conducta infractora que se regula en el artículo antes mencionado. Por esta razón, en la práctica, los empleadores, ante dicha ausencia de tipicidad, continúan realizando este ejercicio abusivo de su *ius variandi*, ocasionando desmedro en los derechos de los trabajadores.

Referencias

Aparicio, V. (2020). *La sustitución de huelguistas. El esquirolaje interno y externo.* [Tesis de grado, Universitat Jaume I] Repositori de la Universitat Jaume I. http://hdl.handle.net/10234/191837

Arce, E. (2007). Modificación de la prestación de trabajo. Un estudio sobre las modificaciones sustanciales. *Ius et veritas*, *17*(34), 124-135. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12313

Arévalo, J. (2022). La huelga en el derecho laboral peruano. *Derecho Procesal del Trabajo*, *5*(5), 15 - 49. https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586

Arquinigo, S. (2022). Esquirolaje tecnológico: *Nuevo medio de afectación al derecho de huelga. Propuesta para su regulación en el ordenamiento peruano*. [Tesis para obtener el título, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3f26e33e-33d5-4df4-8bbc-9666d16ba44b

Azuero, A. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, *4*(8). http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274

Blancas, C. (2020). El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías. En J. Rosenbaum, M. Canessa, J. Arévalo, I. Herrera, E. Huamán, C. Cermeño, L. Vinatea (Eds.), *IX Congreso Nacional "El derecho del trabajo y la seguridad social en época de cambios" Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social.* Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Casa, K., & Huallpa, S. (2022). *La viabilidad de la regulación expresa del esquirolaje interno en materia del derecho de huelga.* [Tesis para obtener el título, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental- https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12512

Casación Previsional Nº 3480-2014 Lima (2016, 24 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/06/Casaci%C3%B3n-3480-2014-Lima-Legis.pe_.pdf

Delgado, Á. (2019). *La violación del derecho al ejercicio de la huelga imputable al empleador*. [Tesis ara obtener el grado de Magister]. Repositorio Institucional de la Universidad Externado de Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/0d974844-e27d-4a1a-a05c-1c2d782445e6

Espinoza, J. (2023). La protección del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico peruano. El caso del esquirolaje tecnológico. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, *1*(165), 33–59. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9164216

Fernández, C. (2020). *El esquirolaje interno en el sistema inspectivo ¿Configura una infracción muy grave?* [Tesis de especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16011

Fernández, L. (2019). *El esquirolaje tecnológico: una nueva realidad.* [Tesis para obtener el título, Universidad de Cantabria]. Repositorio Institucional de la Universidad de Cantabria. https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/16835

Grau, C. (2018). A nuevos tiempos, nuevas amenazas sobre el derecho de huelga del absoluto desbordamiento de la prohibición de esquirolaje y del nuevo esquirolaje comercial o mercantil. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, *1*(5), 103-119. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6774669

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, *4*(3), 163 - 173. https://recimundo-com.translate.goog/index.php/es/article/view/860?_x_tr_sl=es&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en&_x_tr_pto=sc

Hernández, C., Orteaga, P., Orteaga, S., & Franco, J. (2017). *Metodología de la investigación jurídica.* Universidad Libre.

Navarrete, A. (2015). El esquirolaje externo en la Ley del Servicio Civil. *Soluciones Laborales*, *1*(92), 115-121.

Palomeque, M. (2023). El juego de los contenidos esencial y adicional de la libertad sindical. (Sobre la pervivencia de la condición de representantes de los trabajadores en caso de cierre del centro para el que fueron elegidos y traslado de su actividad a otro de la misma emp. *Laborum*, *1*(3), 237 - 242. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9267608

Rodríguez, F. (2018). *El derecho de la huelga en el Perú : análisis jurídico - laboral.* [Tesis para optar el título, Universidad Antonio Ruiz de Montoya] Repositorio Institucional. https://repositorio.uarm.edu.pe/items/d991c543-7b0d-47b2-b5e0-a8bfced9275d

Rosas, J. (2015). *El derecho laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional.* Gaceta Jurídica S.A.

Ruiz, J. (2021). El esquirolaje en la empresa del siglo XXI. Repaso jurisprudencial del caso español. *Revista DELOS*, *1(1)*, 35-51. https://doi.org/10.51896/DELOS/KJGA8564

Senovia, L. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, *8*(15), 1-3. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440

Tarazona, M., & Morillo, A. (2021). *Manual de relaciones colectivas de trabajo.* Gaceta Jurídica.

Torres, D. (2019). *El esquirolaje interno como practica vulneratoria del derecho constitucional a la huelga*. [Tesis ara obtener el grado de Magister]. Repositorio Institucional de Universidad San Pedro. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11698

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico-práctico.* Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J., & Merzthal, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, *1*(40), 87 - 100. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791

Resolución N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (2024, 02 de febrero). Tribunal de Fiscalización Laboral. https://blog.prcp.com.pe/wp-content/uploads/2024/02/R3-106-2024-452.pdf

Resolución N° 717-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (2022, 25 de julio). Tribunal de Fiscalización Laboral. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/09/Resolucion-717-2022-Sunafil-TFL-Primera-Sala-LPDerecho.pdf

Vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga". (2021). *Guía para la elaboración y presentación de los proyectos e informes finales.* https://www.unica.edu.pe/transparencia/buscador/sistema/upload/archivos/2021/07/08/RR-1320-2021.pdf

Declaración de conflicto de interés y originalidad

Conforme a lo estipulado en el C*ódigo de ética y buenas prácticas* publicado en ***Revista Clío***, los autores ***Castilla Cabezudo, José Luis; Zegarra Castañeda, Reimy; Zegarra Castañeda, Giany y Diaz Arias, Claudia Catherine***, declaran al Comité Editorial que no tienen situaciones que representen conflicto de interés real, potencial o evidente, de carácter académico, financiero, intelectual o con derechos de propiedad intelectual relacionados con el contenido del artículo: ***La***

falta de regulación del esquirolaje interno como factor permisivo para el ejercicio abusivo de la Ius Variandi, en relación con su publicación. De igual manera, declaran que el trabajo es original, no ha sido publicado parcial ni totalmente en otro medio de difusión, no se utilizaron ideas, formulaciones, citas o ilustraciones diversas, extraídas de distintas fuentes, sin mencionar de forma clara y estricta su origen y sin ser referenciadas debidamente en la bibliografía correspondiente. Consienten que el Comité Editorial aplique cualquier sistema de detección de plagio para verificar su originalidad.