

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

***Sumilla:** El empleador en uso de su facultad del ius variandi puede modificar, entre otros, la categoría profesional de un trabajador, siempre y cuando sea debidamente motivado y demostrado, dentro del criterio de razonabilidad, pues, si se acredita la reducción en la categoría profesional, vulnerando así, el derecho a la dignidad, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo al inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Lima, ocho de setiembre de dos mil veinte

VISTA; la causa número veinte mil noventa y cinco, guion dos mil diecisiete, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú, - Siderperú**, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y uno a doscientos setenta, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos siete a doscientos veinte, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Henry Luis Vega Reyes**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de setiembre de dos mil

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

diecinueve, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y cuatro, del cuaderno de casación, por las causales de:

- i) Infracción normativa del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- ii) Infracción normativa del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto¹.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y ocho a ochenta y uno, el actor solicita cese de actos de hostilidad, por las causales tipificadas, en los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, al haber sido cambiado su puesto de trabajo de manera injustificada, disminuyendo el nivel que ostentaba en la empresa demandada; en consecuencia, se ordene la restitución en el cargo de Operador de Producción en Planos y Derivados, en el área de Producción, con costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda,

¹ Se ha considerado pertinente disgregar la causal declarada procedente, para un mejor resolver.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

al considerar que no se encuentra acreditado, a través del Informe de Auditoría de la Consultora BDO, que el traslado de los trabajadores al área de Servicios Generales, constituye una adecuación dentro de una nueva estructura organizacional de Siderperú; más aún, si el traslado se realizó antes de la celebración del contrato de servicios profesionales con la referida consultora BDO, ocurrido el siete de octubre de dos mil dieciséis. Asimismo, de la carta de fecha treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, expedido por la demandada, lo expuesto por el actor en la Audiencia de Juzgamiento y el Acta de Infracción N.º 067-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI de fecha veintiocho de diciembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento ochenta y dos, se verificó que la demandada no ha sustentado en forma razonada la reducción de la categoría del actor, pues, pasó de realizar labores ligadas a las actividades principales de la demandada a efectuar labores distintas a dicha actividad como barrer, pintar, limpiar, etcétera; en consecuencia, se acreditó el acto de hostilidad, referido a la reducción de categoría inmotivada. De otro lado, sobre el acto de hostilidad por traslado a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, precisa que el traslado del demandante al área de servicios generales ha sido con la única finalidad de cumplir con el presupuesto del diez por ciento (10%) de trabajadores que establece el artículo 48º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR e iniciar los ceses colectivos de estos trabajadores, y con ello, concluir el vínculo laboral con el demandante, lo que denota un perjuicio.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que el demandante ha realizado labores en un área productiva, teniendo presente que Siderperú

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

produce y comercializa productos de acero, destinados a los sectores de construcción, minero e industrial en el mercado local y extranjero, requiriendo para tal efecto, preparación y/o conocimientos adicionales; aspectos que no fueron necesarios cuando se modificó su puesto de trabajo al área de Servicios Generales. En ese contexto, se acreditó el cese de acto de hostilidad por rebaja de categoría. Al respecto, señala sobre el inciso c) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que no solo está referido al cambio geográfico, sino también respecto a la variación del trabajador de una a otra área, lo cual ocurrió en el caso de autos; además, que el perjuicio está circunscrito al puesto de menor jerarquía asignado al accionante, que implicó una disminución en su status profesional.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente, prevista en el *ítem i)* está referida a la ***infracción normativa del inciso b) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

El artículo de la norma en mención prescribe:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: [...]

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; [...].”

Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 9º del mismo cuerpo normativo:

“Artículo 9.- 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”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la demandada ha realizado actos de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría en contra del demandante, de acuerdo al inciso b) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el artículo 9º de la norma invocada.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Quinto: Alcances sobre la subordinación

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta sus servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.²

La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.³

Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro de los límites de razonabilidad, a fin que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por la cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

³ NEVES MUJICA, Javier. *“Introducción al derecho Laboral”*. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond⁴ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Sexto: Precisiones respecto al *ius variandi*

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.⁵

Al respecto, esa facultad se encuentra expresada dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-

⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

⁵ Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

97-TR⁶; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

Aunado a ello, se debe precisar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁷.

Séptimo: Ceses de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría

Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores⁸. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: i) reducción inmotivada de la remuneración, y ii) reducción inmotivada de la categoría.

Sobre el **primer supuesto**, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley N° 9463, pues, de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentre debidamente motivada.

⁶ Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) 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".

⁷ Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "Poder de dirección del empleador". En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.

⁸ Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Al respecto, corresponde mencionar que la reducción de la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión⁹; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador¹⁰.

En ese contexto, la interpretación del primer supuesto del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza bajo el enunciado siguiente: *“Cuando se acredite que el empleador no ha justificado de manera fáctica y jurídica la reducción directa o indirecta de la remuneración percibida por el demandante, la cual comprende todos los conceptos que tienen carácter remunerativo, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido”*.

Respecto al **segundo supuesto**, cabe 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 a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)¹¹. En ese contexto, si bien el empleador puede modificar las funciones del trabajador, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, que dicha facultad debe ser adoptada dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el

⁹ R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

¹⁰ CALDERA, citado por Ibíd. p.662.

¹¹ ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. “Derecho del Trabajo”. Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

considerando precedente, por lo que, es necesario analizar el tipo de cargo y funciones nuevas a realizarse por el trabajador; motivo por el cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil.

Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 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 (...)

De lo anotado, se interpreta el segundo supuesto del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de la siguiente manera: “*Cuando se acredite que el empleador modifique las funciones del trabajador, de manera inmotivada, generando una disminución en su categoría, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido*”.

Octavo: Solución al caso concreto

El actor señala en su demanda que mediante carta de fecha uno de junio de dos mil quince, se le informó que, a partir de la fecha, su nuevo cargo sería de operador de producción, en el área de Servicios Generales, Gerencia Industrial, manteniendo su remuneración básica mensual, cuya causa estaba relacionada a la decisión empresarial de “*ajustes en la estructura organizacional*”. Asimismo, alega que su cargo anterior, era de operador de producción en Planos y de Derivados en el Área de Producción, en cuya boleta de pago de mayo de dos mil quince, presenta la categoría de Operador Planos y Derivados

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

I, que corre en fojas tres; y que cumplió con remitir una carta a Siderperú para el cese de actos de hostilidad; al considerar que dicha decisión, no se encuentra dentro del marco de razonabilidad y necesidad.

Por su parte, la demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad por reducción de categoría, porque el cambio es por una serie de circunstancias económicas y empresariales, que obedecen a factores internos como externos a la empresa; y que la misma, fue en salvaguarda y protección de las actividades de los propios trabajadores. En ese contexto, la variación tiene una motivación económica –empresarial amparada y protegida por la Constitución Política del Perú; por lo que, debe ser analizado bajo los alcances de la facultad del *ius variandi* que ostenta Siderperú. Aunado a ello, manifiesta que la referida variación no involucra una rebaja de categoría, pues, siempre mantuvo la misma categoría salarial y organizacional; además, que el nivel jerárquico es aplicado de forma interna, y entre las áreas de almacén, laminación, acería y otros, no existe una organización vertical, sino que son áreas que se conectan sin que una se encuentre en un nivel de superioridad o jerarquía; en consecuencia, un operador de cualquier área tiene la misma categoría.

Noveno: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes en el proceso:

- De la boleta de pago¹², se aprecia que el demandante tenía antes del uno de junio de dos mil quince, el cargo de Operador Planos y Derivados I.
- Mediante Carta de fecha uno de junio de dos mil quince¹³, Siderperú le comunica al demandante que, debido a las adecuaciones en la estructura organizacional, se decidió realizar el cambio a partir de la fecha, en el cargo de Operador Producción, en el área de Servicios Generales, Gerencia Industrial.

¹² Corre en fojas tres.

¹³ Corre en fojas cuatro.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- Del CD-ROM¹⁴, se verifica que con fecha siete de octubre de dos mil dieciséis, se celebró con la Sociedad Auditoría BDO, un análisis de la actual situación estructural de Siderperú, a fin de determinar la existencia probada de una causa objetiva, prevista en el inciso b) del artículo 46º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, referida a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- Mediante carta de fecha de treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis¹⁵ la demandada le comunica a ciento cincuenta y seis trabajadores, entre otros, al demandante sobre el inicio del proceso referido al inciso b) del artículo 46º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Asimismo, detalla en la página tres que: “[...] *el área de Servicios Generales desarrolla actividades que no son propiamente del negocio de SIDERPERÚ; (iii) las actividades del área de Servicios Generales de ornato, limpieza, acondicionamiento y desmontaje de infraestructura serán realizadas por empresas de dichos objetos sociales; y, (iv) la diversidad y ocasionalidad de las actividades del área de Servicios Generales, al no ser propias del giro del negocio, impiden el óptimo desarrollo de un sistema de seguridad y salud [...]*”.
- Con el escrito de fecha siete de noviembre de dos mil dieciséis¹⁶, el actor le solicita el cese de los actos de hostilidad, por la variación citada en líneas precedentes; además, que precisa que ha desempeñado labores en el área de producción.
- Mediante Acta de Infracción N.º 067-2016-SUNAFIL/I RE-ANC-ZCHI¹⁷ de fecha veintiocho de diciembre de dos mil dieciséis, se constata que el personal del área de servicios generales se encontraba realizando

¹⁴ Corre en fojas ciento once.

¹⁵ Corre en fojas veinticuatro a veintisiete.

¹⁶ Corre en fojas veintisiete a veintiocho.

¹⁷ Corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento ochenta y dos.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

labores de limpieza, acondicionamiento y desmontaje de infraestructura. Además, de pintado de ambientes, entre otros. Asimismo, el Inspector indicó que, a los trabajadores desplazados al área de Servicios Generales, entre otros, el demandante, se les asignaron tareas que no corresponden a la categoría que ostentan, como son: las labores de albañilería, pintando, mantenimiento y en general tareas no vinculadas con la producción de la empresa ni con la categoría que ostentan; además, que no se consideró el perfil de los trabajadores y los servicios que prestaban en la mayoría de los casos por largos años en el área de producción.

Décimo: De lo antes anotado, se aprecia que la parte demandada no ha cumplido con justificar adecuadamente la variación de la posición del demandante, pues, se limita a señalar que dicha acción, se debe a las adecuaciones en la estructura organizacional; sin embargo, no ha cumplido con aportar los documentos necesarios, que permitan acreditar dichas adecuaciones, así como, la necesidad de personal en cada área. Aunado a ello, la parte demandada alega que los operadores ostentan la misma categoría, indistintamente del área en la cual desempeñen su labor; sin embargo, esta afirmación no ha sido debidamente acreditada durante el proceso. Asimismo, el Informe de Auditoría no demuestra las razones de la modificación del puesto del demandante, atendiendo que fue realizado con fecha posterior y tenía como finalidad iniciar el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo.

Adicionalmente, y aun cuando la remuneración del demandante no ha sido variada, se debe tener en cuenta que la modificación de la posición del demandante, ha transgredido el derecho a su dignidad, en tanto se encuentra demostrado que se ha reducido el rango de su puesto (reducción de categoría profesional), pues, en el cargo de Operador de Planos y Derivados I, realizaba labores en la roladora (máquina) para fabricar calaminas circulares, fluviales, entre otros, conforme lo expuesto por el actor en el minuto cincuenta

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

aproximadamente de la Audiencia de Juzgamiento; hecho que no ha sido cuestionado por la demandada; sin embargo, para el nuevo cargo en el área de Servicios Generales, no se ha tenido en consideración sus conocimientos y perfil, atendiendo a que las funciones nuevas solo estaban circunscritas a labores periféricas o secundarias de la actividad de la empresa, tales como: pintura, limpieza y mantenimiento; en consecuencia, es evidente que la variación de la categoría profesional involucra una disminución, de acuerdo a las nuevas aptitudes y capacidades para el nuevo trabajo desempeñado por el demandante.

Décimo Primero: Siendo así, se colige que la teoría del caso expuesta por el actor, se encuentra debidamente sustentada, pues, si bien Siderperú, tiene la facultad especial de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral, al amparo del precepto *ius variandi* que forma parte del poder de dirección, de acuerdo al artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, también es cierto, que dicha acción debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; así como, de objetividad y no afectar los derechos del trabajador (límite externo del poder de dirección), situación que no ha ocurrido en el caso de autos, al encontrarse constatado a través de los medios probatorios actuados en el proceso judicial, teniendo presente para ello, la carga de la prueba y las presunciones, previstas en la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que no ha existido una causa objetiva y razonable, para la variación en el cargo y categoría del demandante. Es así, que el demandante ha sido objeto de un acto hostil de reducción de categoría profesional, cuyo perjuicio se encuentra ligado directamente a la transgresión del derecho a su dignidad como trabajador.

En consecuencia, se encuentra acreditada la configuración del acto hostil, de acuerdo con el inciso b) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, el Colegiado Superior no ha infraccionado dicha norma, deviniendo la causal contemplada en el **ítem i)**, en **infundada**.

Décimo Segundo: La causal denunciada en el **ítem ii)**, está referida a la **infracción normativa del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

El artículo de la norma en mención prescribe:

“Artículo 30.- *Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: [...]*

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; [...].”

Décimo Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el traslado del demandante a un área diferente de aquel en el que prestaba habitualmente servicios, configura un acto de hostilidad, conforme el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Cuarto: Cese de actos de hostilidad por traslado

Este supuesto de acto de hostilidad, se configura a través de la acción de trasladar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, supuesto que

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

también ha sido reiterado en el artículo 50º del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°001-96-T R.

Carlos Blancas refiriéndose al acto de hostilidad en referencia, nos dice lo siguiente:

“El ámbito geográfico en que el trabajador debe prestar sus servicios es para éste, sin duda, en la mayoría de los casos, un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo (...) el cambio de esta situación por decisión unilateral del empleador, entrañará frecuentemente, para el trabajador, dificultades personales, familiares, económicas y, a veces, hasta de salud (...) Es por ello que el traslado del lugar de trabajo, que conlleve necesariamente el cambio de residencia del trabajador, implica una modificación fundamental de las condiciones en que éste presta sus servicios, la que solo puede justificarse en situaciones excepcionales (...)”¹⁸

Por su parte, Jorge Toyama indica:

“(...) El perjuicio concreto que frecuentemente sufre un trabajador por su traslado a otro centro de trabajo no resulta relevante para cuestionar la modificación del empleador. Bastará que se verifique una causal objetiva que origine el traslado o que, inclusive, el trabajador no lograra acreditar que el traslado pretende causarle un perjuicio para que la medida resulte válida (...)”.

Asimismo, en la Casación N° 505-2012-LIMA, se ha establecido sobre elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, *“propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”*, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso

¹⁸ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral Peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, p. 670-671.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha conducta, sin que ello suponga dejar en estado de indefensión al trabajador afectado, ya que el Juez en el caso en concreto, atendiendo a las particularidades del mismo deberá ponderar y atenuar las exigencias de prueba, más no así su eliminación.

De lo anotado, corresponde concluir que la interpretación del inciso c) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 50º del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, está circunscrito a la configuración del cese de acto de hostilidad cuando el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, no está debidamente motivado (justificación objetiva) y no se encuentra dentro del criterio de razonabilidad, con el propósito de ocasionarle perjuicio, extremo que puede ser verificado a través indicios y medios probatorios idóneo.

Décimo Quinto: Solución al caso concreto

El actor sustenta el acto de hostilidad, previsto en el inciso c) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por haber sido trasladado al área de Servicios Generales.

De la revisión de los medios probatorios previstos en el considerando noveno, se advierte los siguientes hechos relevantes: i) el demandante no ha sido trasladado a un lugar distinto, que implique el cambio del ámbito geográfico y ii) en la carta de cese de actos de hostilidad de fecha veintiocho a veintinueve, el accionante no ha cumplido con describir cuál es el perjuicio provocado por Siderperú, ante el traslado a un lugar distinto de aquel en el que preste

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

habitualmente servicios; perjuicio que podía ser de tipo emocional, económico, entre otros.

De acuerdo con lo anotado, y atendiendo que la parte demandada no pudo ejercer su legítima defensa, pues, no tenía conocimiento del tipo de perjuicio ocasionado al actor, no corresponde determinar que se ha configurado el acto de hostilidad, previsto en el inciso c) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Décimo Sexto: Al respecto, si bien la Sala Superior ha transgredido lo dispuesto en el inciso c) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues, ha determinado que la parte demandada ha incurrido en dicho acto de hostilidad, lo cual no se condice con lo expuesto en el considerando precedente; también es cierto, que por la naturaleza del caso de autos, al haberse configurado el acto de hostilidad por reducción de la categoría, conforme lo previsto en el considerando décimo primero, lo que implica que el demandante sea retornado a su puesto de trabajo, en el área de Planos y Derivados, en el Área de Producción; premisa que se encuentra prescrita en la parte resolutive de la Sentencia de Vista, objeto de casación, por lo que, declarar **infundada** la causal denunciada en el **ítem ii)**, al no tener incidencia en lo ordenado por el Colegiado Superior.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú, - Siderperú**, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y cinco; **NO CASARON** la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 20095-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y uno a doscientos setenta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Henry Luis Vega Reyes**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como **ponente**, la señora jueza suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

Jmp/jvm