

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014  
LIMA  
Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

*Sumilla:* Cuando la Constitución Política del Perú, establece en sus artículos 1°, 4°, 22° y 23° que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, a la madre trabajadora y a la familia; quiere decir que las acciones a favor de las mujeres gestantes y lactantes no se limitan exclusivamente a la garantía del no despido, sino que dicha garantía está orientada a preservar que las mujeres ejerzan funciones productivas y no sean excluidas injustamente del ámbito laboral. En tal sentido, el marco constitucional antes mencionado debe considerarse como una limitante al ius variandi en razón a los fines que pretende alcanzar, de modo que la variación de las condiciones laborales de una trabajadora gestante o lactante que vulneren o amenacen sus derechos constitucionales, deben ser proscritas en un Estado Constitucional de Derecho.

Lima, tres de diciembre de dos mil quince

**VISTA;** la causa número dos mil cuatrocientos cincuenta y seis, guión dos mil catorce, guion **LIMA;** en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Carmen Milagro Bertha Rodríguez Ramírez,** mediante escrito de fecha veinticuatro de enero de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos cincuenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos dos a trescientos cinco, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de junio de dos mil trece, en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda y reformándola la declararon Infundada; en el proceso seguido con la entidad demandada, SUNAT, sobre cese de actos de hostilidad y otro.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La recurrente denuncia las siguientes causales:

**a) infracción normativa** del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder judicial; inciso 6) del artículo 50° Código Procesal Civil; artículo 12°, y III del Título Preliminar y de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **b) infracción normativa consistente en la**

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

**inaplicación** de los artículos 1°, 22° y 23° de la Constitución Política del Perú; principio 2 y 6 de la Declaración de los Derechos del Niño; artículo 25.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículos 3.1 y 9.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño; artículo 19° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; artículos 23.4 y 24.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículos 10.3 del Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 16° del Protocolo de San Salvador; artículo 8° del Código de los Niños y Adolescentes; artículo III del Título Preliminar y Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **c) Infracción normativa consistente en la interpretación errónea** del artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR, y el inciso d) del artículo 30° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**CONSIDERANDOS:**

**Primero.-** Mediante escrito de demanda, que corre en fojas cincuenta y cuatro a noventa y dos, modificada el cuatro de marzo de dos mil trece, en fojas ciento veintiuno a ciento veintiocho, la actora solicita el cese de actos de hostilidad del empleador por traslado inmotivado y sin causa objetiva, y su reincorporación a su puesto habitual de trabajo en la ciudad de Lima, así como la nulidad de la cláusula quinta del contrato de trabajo a plazo indeterminado de fecha quince de noviembre de dos mil doce.

**Segundo.-** Mediante Sentencia de fecha veinte de junio de dos mil trece, que corre en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta y ocho, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada la demanda en mérito a que la facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (*ius variandi*) no es absoluta, ya que ésta puede ser violatoria de derechos fundamentales, si se aplica en forma arbitraria y sin justificar los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos; y mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos dos a trescientos cinco, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, revocó la sentencia apelada y reformándola la declararon infundada.

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

**Tercero.-** Corresponde analizar si el Colegiado Superior, al emitir Sentencia, ha incurrido en infracción de las siguientes causales invocadas:

**I) infracción normativa:**

**1.- Inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece:**

*"La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan".*

**2.- Artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que señala:**

*"Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente."*

**3.- Inciso 6) del artículo 50° del Código Procesal Civil, que prevé:**

*"Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia..."*

**4.- Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala:**

*"En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de*

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014  
LIMA  
Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.*

*Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.*

*El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)".*

**5.- Artículo 12° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece:**

*12.1 "En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.*

*12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.*

*Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas".*

**II) Inaplicación de los siguientes dispositivos:**

-----  
ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014  
LIMA  
Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**1.- Constitución Política del Perú:**

**Artículo 1°:** Defensa de la persona humana: *"La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".*

**Artículo 22°:** Protección y fomento del empleo: *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".*

**Artículo 23°:** El Estado y el Trabajo: *"El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*

*El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.*

*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.*

*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento".*

**2.- Declaración de los derechos del niño:**

**Principio dos, que señala:**

*"El derecho a tener una protección especial para el desarrollo físico, mental y social del niño".*

**Principio seis, que establece:**

*" El derecho a la comprensión y al amor de los padres y de la sociedad".*

**3.- Declaración Universal de los Derechos Humanos:**

**Artículo 25.2:** *"La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social".*

**4.- Convención sobre los Derechos del Niño:**

-----  
ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

**Artículo 3.1:** *“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”.*

**Artículo 9.1** *“Los Estados Partes velarán por que el niño no sea separado de sus padres contra la voluntad de éstos, excepto cuando, a reserva de revisión judicial, las autoridades competentes determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que tal separación es necesaria en el interés superior del niño. Tal determinación puede ser necesaria en casos particulares, por ejemplo, en los casos en que el niño sea objeto de maltrato o descuido por parte de sus padres o cuando éstos viven separados y debe adoptarse una decisión acerca del lugar de residencia del niño”.*

**5.- Convención Americana sobre los Derechos Humanos:**

**Artículo 19:** *Derechos del Niño: “ Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado”.*

**7.- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:**

**Artículo 23.4:** *“ Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos”.*

**Artículo 24.1:** *“Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado”.*

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

**8.- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.**

**Artículo 10.3:** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: "3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil".

**9.- Protocolo de San Salvador:**

**Artículo 16:** Derecho de la Niñez: "Todo niño sea cual fuere su filiación tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Todo niño tiene el derecho a crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles más elevados del sistema educativo".

**10.- Código del Niño y del Adolescente:**

**Artículo 8:** A vivir en una familia:

"El niño y el adolescente tienen derecho a vivir, crecer y desarrollarse en el seno de su familia.

El niño y el adolescente que carecen de familia natural tienen derecho a crecer en un ambiente familiar adecuado.

El niño y el adolescente no podrán ser separados de su familia sino por circunstancias especiales definidas en la ley y con la exclusiva finalidad de protegerlos.

-----  
ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014  
LIMA  
Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*Los padres deben velar porque sus hijos reciban los cuidados necesarios para su adecuado desarrollo integral”.*

**11.- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo:**

**Artículo III del Título Preliminar: Fundamentos del proceso laboral:**

*“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.*

*Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.*

*El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.*

**Séptima Disposición Complementaria:** *“ En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.*

**III) Interpretación errónea de los siguientes dispositivos:**

**1.- Del Decreto Supremo N° 003-97-TR:**

**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.*

-----  
ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

*El empleador esta 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”.*

**2.- Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR:**

inciso c) del artículo 30°: “El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.

**Cuarto.-** Por cuestión de orden procesal, corresponde analizar la causal de **infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, pues, de ser amparada esta causal carecerá de objeto el pronunciamiento de la Sala Casatoria respecto a las otras causales invocadas.

**Quinto.-** Respecto a la causal de infracción normativa por inaplicación del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el inciso 6) del artículo 50° Código Procesal Civil; debemos precisar, que del análisis de la sentencia impugnada se advierte que la Sala de mérito ha cumplido con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicada el seis de octubre de dos mil uno, es decir, que al resolver el presente proceso, no ha vulnerado la garantía constitucional del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; por lo que, no existe infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual, la causal invocada deviene en **infundada**.

Del mismo modo el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y artículo 12° del mismo cuerpo legal no han sido infraccionados pues las instancias de mérito han cumplido con registrar en audio y video las audiencias respectivas, deviniendo en **infundadas** estas causales.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014  
LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

**Sexto.-** Al haberse declarado infundada la causal de infracción normativa por inaplicación del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a las otras causales.

**Sétimo.-** Con relación a la **infracción normativa por inaplicación** de los artículos 1°, 22° y 23° de la Constitución Política del Perú, principios 2 y 6 de la Declaración de los derechos del niño, artículo 25.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 3.1. y 9.1 de la Convención sobre los derechos del niño, artículo 19° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 23.4 y 24.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 10.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 16° del Protocolo de San Salvador, artículo 8° del Código de los Niños y Adolescentes, artículo III y Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497; y por **interpretación errónea** del artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ésta Suprema Sala los analizará en su conjunto.

**Octavo.-** En el caso concreto, la actora luego de reincorporarse al término de su licencia por maternidad, solicita el cese de acto de hostilidad de su empleador por el traslado inmotivado y sin causa objetiva a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Lambayeque, no obstante haber estado laborando en la ciudad de Lima antes de entrar en licencia por maternidad. Asimismo demanda que se declare nula la cláusula quinta de su contrato de trabajo de fecha quince de noviembre de dos mil doce, por ser contrario a lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú al vulnerar el interés superior del niño y la unidad familiar.

**Noveno.-** El Colegiado Superior revoca la Sentencia apelada que declara fundada la demanda y reformándola declararon infundada al considerar que: **i)** el empleador en el marco de un contrato de trabajo ostenta poderes, entre ellos el ius variandi; **ii)** para que se tipifique la causal prevista en el inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR debe probarse la intención y el deliberado propósito del empleador de ocasionarle perjuicio al trabajador; **iii)** la demandada realizó procesos de selección para el Curso Complementario de Administración Tributaria y Aduanera, señalando en

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014  
LIMA  
Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

las convocatorias que quienes aprobaran el curso tendrían la posibilidad de ser incorporados a la entidad demandada bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el orden de mérito alcanzado y de acuerdo a la disponibilidad de plazas, implicando también la suscripción de una carta de compromiso de traslado o rotación a cualquier sede de la Institución a nivel nacional; iv) el contrato de trabajo de fecha dieciséis de abril de dos mil doce suscrito bajo la modalidad de Servicio Específico y al amparo del artículo 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 (fojas ciento setenta y seis a ciento setenta y nueve) fue para que la demandante participe y apruebe el curso, siendo el quince de noviembre de dos mil doce que las partes suscriben un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y por el puntaje alcanzado la demandante escogió la Oficina Zonal de Cañete (fojas doscientos), sin embargo, como esta oficina fue desactivada por mandato legal se le reubicó en Lambayeque ante el pedido de la Intendencia Regional de esa ciudad para cubrir dos plazas (fojas ciento ochenta y seis a ciento ochenta y nueve) lo que demuestra que existió causa objetiva y no una arbitrariedad; y v) al postular la demandante sabía que las labores a desarrollar sería en el interior del país.

**Décimo:** Para dar respuesta al recurso de casación interpuesto por la demandante conforme a las causales declaradas procedentes, esta Sala Suprema conviene en precisar varios puntos en relación con los hechos pertinentes.

**Undécimo:** El *ius variandi* consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley.

**Duodécimo:** Obviamente esta facultad que tiene el empleador no es absoluta y debe sujetarse a principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014  
LIMA  
Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo. Para este Colegiado Supremo, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución.

**Décimo tercero:** El relación al lugar de la prestación de servicio, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta una necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En el orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.

**Décimo cuarto:** En el caso del *ius variandi* en materia de traslado del lugar donde se presta servicios corresponderá verificar si tal acto es ostensiblemente arbitrario y afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo de familia. Particularmente cuando el empleador, en uso del *ius variandi*, modifica las condiciones de empleo de una trabajadora en estado de gestación o lactancia, corresponderá analizar tal acto tomando en cuenta los derechos de la trabajadora a no ser discriminada, a la especial asistencia y protección del Estado conforme a la Constitución, a la protección de la vida como valor fundamental dentro del ordenamiento constitucional; la familia como institución básica de la sociedad y la prevalencia de los derechos de los niños. Sin embargo, se debe dejar establecido que no toda variación de las condiciones laborales constituye un atentado contra la estabilidad laboral de la mujer embarazada y lactante, pues debe existir dentro de cada caso en concreto, prueba de que dicha variación afecta los derechos fundamentales de la trabajadora y por consiguiente, las condiciones dignas y justas en las cuales debe desarrollarse la relación laboral, o de que la variación se da por su condición de gestante.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

**Décimo quinto:** Cuando la Constitución Política del Perú, establece en sus artículos 1°, 4°, 22° y 23° que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, a la madre trabajadora y a la familia; quiere decir que las acciones a favor de mujeres gestantes y lactantes no se limita exclusivamente a la garantía del no despido, sino que dicha garantía está orientada a preservar que las mujeres ejerzan funciones productivas y no sean excluidas injustamente del ámbito laboral. En tal sentido, el marco constitucional antes mencionado debe considerarse como un limitante al *ius variandi* en razón a los fines que pretende alcanzar, de modo que la variación de las condiciones laborales de una trabajadora gestante o lactante, que vulneren o amenacen sus derechos constitucionales deben ser proscritas en un estado constitucional de derecho.

**Décimo Sexto:** En el caso concreto, la demandante prestó servicios para la demandada desde el dieciséis de abril de dos mil doce, en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, tal como se acredita de los contratos de trabajos que corren en fojas cinco, once, ciento cincuenta y nueve, y boleta de pago en fojas seis, habiendo participado en el Curso Complementario de Administración tributaria y Aduanera – Especialistas (externo) desarrollado entre el diecinueve de octubre al cuatro de diciembre de dos mil nueve (fojas cuatro); advirtiendo las partes que: a) entre el quince de diciembre de dos mil doce al doce de enero del dos mil trece a la demandante le otorgaron licencia por maternidad, naciendo su hija el veinticuatro de octubre de dos mil doce; b) firmando el contrato de trabajo a plazo indeterminado el 15 de noviembre de 2012 (fojas siete) esto es, a menos de un mes de nacida la niña y encontrándose con licencia por maternidad, la actora; c) la plaza a escoger sería determinado con posterioridad como en efecto se hizo el doce de diciembre de dos mil doce; d) la demandante prestó servicios en Lima antes de firmar el documento de fecha quince de noviembre de dos mil doce; e) el tres de diciembre de dos mil doce la demandante firmó el traslado a la ciudad de Cañete (minuto 7:44 de la audiencia de juzgamiento), pero no se concretó pues la sede de la institución demandada situada en esta ciudad, se desactivó; f) el catorce de enero de dos mil trece la demandada le hace conocer a la actora que ha sido designada para laborar en Lambayeque (fojas veintidós y

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
1da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

veintitrés) dos días después de incorporada a sus labores luego de su licencia por maternidad y teniendo la condición de lactante.

**Décimo séptimo:** Frente a la decisión de la demanda de ordenar el traslado de la actora a la sede de Lambayeque, la trabajadora solicitó que se le asignara una plaza en la ciudad de Lima (fojas trece) considerando que recién había dado a luz, era madre primeriza, que su niña necesitaba de su cuidado y atención, y la decisión de trasladarla a una ciudad extraña le perjudicaba tanto a ella como a su menor hija, pues no contaba con quien dejar a la niña para su cuidado en tanto prestaba sus servicios; pedido que fue solicitado en dos oportunidades (fojas trece a veintiuno) y desestimado por carta N° 002-2013-SUNAT/4F4000 de fecha once de enero de dos mil trece (fojas veinticinco) decisión contra la cual la demandante solicitó dejar sin efecto el traslado (fojas veintiséis) pues constituía acto de hostilidad respondiendo la empleada en su carta N° 028-2013-SUNAT/4F6000 que "acorde al artículo 4° del Decreto Legislativo N° 728, la subordinación y la realización de la prestación son características personalísimas de un contrato sujeto a plazo indeterminado, por ello la situación o ubicación geográfica de terceros ajenos a la relación empleador y empleado no afecta la ejecución del contrato (resaltado agregado) y respecto al interés superior del niño, usted asume la responsabilidad por todas las decisiones relacionadas a sus familiares(...)" (resaltado agregado).

**Décimo octavo:** Para la demandada no existe acto de hostilización en contra de la actora por cuanto en el contrato de trabajo firmado el quince de noviembre de de dos mil doce se estableció que la empleadora tenía la facultad de efectuar traslado de ubicación geográfica al trabajador así como a modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud del trabajador y a las necesidades institucionales (resaltado agregado).

Sin embargo, frente a la condición de madre primeriza y lactante expuesta por la actora antes de ser cambiada a Lambayeque, la entidad demandada no ha expuesto en el correo institucional ni en la Carta N° 028-2013-SUNAT/4F6000 la razonabilidad y las necesidades institucionales que justificaran el traslado de la demandante a un lugar tan lejano del núcleo familiar que tenía en la ciudad de Lima, y por cuyos motivos con

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014**

**LIMA**

**Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

antelación (diez de diciembre de dos mil doce) a la asignación de plazas que fue el trece de diciembre de dos mil doce, pidió que se le asignara una plaza en la ciudad de Lima, solicitud que, lejos de ser oída de acuerdo a los principios y derechos que la Constitución y la Ley le reconocía en su condición de madre lactante, originó que se dispusiera su desplazamiento a Lambayeque no obstante que como lo reconoció la abogada de la demandada en su informe ante esta Sala Suprema, entre las plazas vacantes había una en la ciudad de Ica, que era más próxima a Lima (minuto 26:10)

**Décimo Noveno:** Expuesto así los hechos, el traslado dispuesto para que la demandante labore en la sede la institución demandada ubicada en Lambayeque, resulta ilegal en la medida que teniendo la condición de madre primeriza y lactante, le ha sido vulnerado sus derechos constitucionales como madre, así como los derechos de su menor hija, si bien es cierto la recurrente firmó un documento en la que se estableció la posibilidad de ser trasladada geográficamente, esta cláusula no puede imponerse frente a la protección a la mujer trabajadora y al niño dentro del texto Constitucional.

Esta protección se asienta en la concepción de la vida como valor fundante dentro del ordenamiento constitucional peruano y la prevalencia de los derechos de los niños, garantía que no es exclusiva del ordenamiento jurídico peruano, pues se encuentra contenida en los distintos instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – (CEDAW) (artículos once y doce punto dos); normas que han sido infraccionadas por el Colegiado Superior. Asimismo, conforme a lo señalado, la instancia de mérito ha interpretado erróneamente los artículos 9° e inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en fundadas las causales invocadas.

Por las consideraciones expuestas:

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 2456-2014

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Carmen Milagro Bertha Rodríguez Ramírez**, mediante escrito presentado el veinticuatro de enero de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos cincuenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos dos a trescientos cinco, **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veinte de junio de dos mil trece, en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda; en consecuencia, **NULO** el segundo y tercer párrafo de la cláusula quinta del contrato de trabajo a plazo indeterminado del quince de noviembre de dos mil doce; y **ORDENARON** que la demandada **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA – (SUNAT)**, cumpla con **RESTITUIR** a la accionante con la categoría de Profesional Junior en su puesto habitual de trabajo en la División de Cobranza de la Gerencia de Control de deuda y Cobranza de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacional de la Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – (SUNAT)**, sobre cese de actos de hostilidad y otro; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana**; y los devolvieron.

S.S.

MONTES MINAYA 

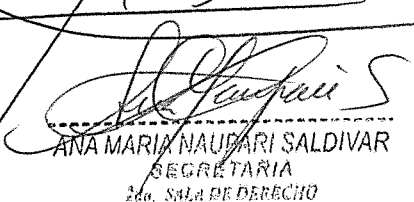
YRIVARREN FALLEQUE 

CHAVES ZAPATER 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

Jllm/gpp

  
ANA MARIA NAUDARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA