

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

SUMILLA.- *Si bien la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar o desplazar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios; no obstante, le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe; es decir, sin la intención de ocasionarle un perjuicio, de tal suerte que solo en el caso de que el traslado del trabajador haya estado motivado por un afán de perjudicarlo, el mismo será contrario a Ley configurando un acto de hostilidad.*

Lima, veintiocho de junio de dos mil diecisiete.

VISTA; la causa número diecisiete mil ochocientos diecinueve, guion dos mil quince, guion **CAJAMARCA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Juan Larry Atencio Corihuamán**, mediante escrito presentado con fecha uno de octubre de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos sesenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de setiembre de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos ocho a cuatrocientos quince, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha nueve de julio de dos mil quince, que corre de fojas trescientos a trescientos doce, que declaró **improcedente** la demanda; **reformándola** declararon **infundada**; en el proceso seguido con la demandada, **San Martín Contratistas Generales S.A.**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas setenta y ocho a ochenta y dos del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: ***infracción normativa del inciso c) del artículo 30° del Texto***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

De la revisión de los actuados, se verifica que de fojas diecisiete a cuarenta y tres, corre la demanda interpuesta por el demandante, **Juan Larry Atencio Corihuamán** contra **San Martín Contratistas Generales S.A.**; en la que postuló como pretensión, se deje sin efecto el cese de los actos de hostilidad como consecuencia de la transferencia de su sede laboral y se disponga el retorno a su centro de labores; sin perjuicio de que se retire de su file personal dicha carta de transferencia; asimismo, solicita que a la demandada se le imponga una multa por su actuar temerario; más costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Juzgado Mixto de Hualgayoc – Bambamarca de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, a través de la Sentencia emitida con fecha nueve de julio de dos mil quince, que corre de fojas trescientos a trescientos doce, declaró improcedente la demanda, al considerar que: **i)** el traslado del demandante no ha respondido a un mero capricho de la demandada, sino que ello ha respondido a que la empresa minera que contrata a la emplazada ha reducido su nivel de producción, lo que ha generado que la emplazada reduzca recursos humanos en el proyecto minera cerro Corona, por lo que la medida adoptada por la demandada deviene en razonable y funcional, dado que se ha tomado en cuenta las necesidades del centro de trabajo que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

había disminuido su nivel de producción y **ii)** no se encuentra acreditado el padecimiento de la enfermedad a la cadera de su menor hija, ni que como consecuencia del traslado deje de percibir algún concepto, ni del padecimiento de la enfermedad de diabetes, así como tampoco ha aportado indicios que permitan acreditar que la demandada haya tenido la intención de causarle perjuicio alguno.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Sala Mixta Descentralizada de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de setiembre de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos ocho a cuatrocientos quince, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró improcedente la demanda, y reformándola declararon infundada, al considerar que: **i)** se encuentra acreditado que el desplazamiento obedece a una causa objetiva y que se dio sin el ánimo de perjudicar al trabajador y **ii)** el demandante no ha demostrado que el traslado dispuesto por su empleador sea equiparable a un acto de hostilidad laboral por desplazamiento.

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 el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a inter pretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter ad jetivo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Tercero: Sobre los Actos de Hostilidad.

Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva declarada procedente, este Supremo Tribunal considera pertinente establecer la definición siguiente:

Se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

De otro lado, se puede afirmar, como lo señala Carlos Blancas, que la “hostilidad” la falta o incumplimiento del empleador, significa para el trabajador una molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, que revelan el propósito de aquél de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador, y es que acto hostil no sólo encierra un incumplimiento, sino además la voluntad de lograr, indirectamente, lo que no es posible hacer directamente: la desvinculación del trabajador sin causa justificada¹.

Cuarto: Sobre la *infracción normativa del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N°72 8, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR;* debemos decir que la norma citada establece lo siguiente:

¹ Ibídem; página 405.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

“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 (...).”

Asimismo, resulta necesario mencionar el **segundo párrafo del artículo 9° del Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR**, que señala lo siguiente:

“Artículo 9° (...)

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”.

Al respecto, es preciso señalar que si bien el segundo párrafo de la citada norma, faculta al empleador a introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo; así como la forma o modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo; también lo es que el ejercicio de dicha facultad debe sustentarse en dos parámetros de justificación: **1) la razonabilidad; y 2) las necesidades del centro de trabajo.**

La razonabilidad según **Pla Rodríguez**², señala: *“... esa potestad patronal deber ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta”.* Por su

² Pla Rodríguez, Américo (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma, Buenos Aires, pág.298.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

parte **Blancas Bustamante**³, citando a De Ferrari, señala que, para este autor, el límite reside en la prohibición de introducir cambios radicales y definitivos en la relación de trabajo “(...) *la posición doctrinaria más acertada – afirma- es aquella que admite que el empleador tiene la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de la prestación del servicio, siempre que no se trate de cambios radicales y de carácter definitivo del régimen contractual, y cuando dicho cambio no cause al trabajador daño material inmediato o futuro, ya sea de carácter pecuniario o simplemente profesional*”. Como ejemplos típicos de cambios radicales menciona el traslado de la planta de la empresa a otra ciudad, la reducción del salario o el desconocimiento de la categoría profesional.

Las necesidades del centro de trabajo, suponen la concurrencia de una situación de necesidad objetiva de que un trabajador determinado en específico, debe ser trasladado a un determinado lugar, para atender un requerimiento específico y concreto del empleador; o la implementación de un mecanismo plural de selección o elección, con participación de los trabajadores involucrados y que potencialmente pueden ser trasladados de una sede a otra, por razones de necesidad de la empresa.

Finalmente, el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, debe suponer por un lado la ausencia de la razonabilidad o las necesidades de la empresa, expresadas o mencionadas con claridad, lo cual debe concordarse con cualquier modificación irrazonable o desproporcional de los acuerdos arribados en el contrato de trabajo; y por otro lado, que dicha medida no contenga ningún acto de represalia, al ejercicio de derechos de carácter individual o colectivo por parte del trabajador o a la negativa de acceder a requerimientos indebidos de parte del empleador, como sería el caso de la

³ Blancas Bustamante, Carlos. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Jurista Editores. Lima. Pág. 656.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

exigencia de la presentación de una carta de renuncia, sin que exista voluntad del trabajador para ello.

Quinto: En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond⁴ 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: 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

Séptimo: En relación al lugar de la prestación de servicios, 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 resulte de la 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 este orden de ideas corresponderá al empleador acreditar la

⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria 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° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

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.

Octavo: De otro lado, la Corte Suprema de Justicia a través de la Casación N° 628-2003 Ica, señaló que: *“si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”*. En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador.

Noveno: Pronunciamiento sobre el caso concreto.

En el presente proceso, el tema controversial radica en que mediante carta de fecha uno de marzo de dos mil trece, que corre en fojas dos, la demandada le comunicó al actor que por las necesidades operativas tomó la decisión de transferirlo a la Sede de Alpamarca, correspondiente a la Unidad Minera Volcán localizada en el Departamento de Junín, para desarrollar las mismas funciones que venía realizando.

Ante esta situación, el demandante remitió a la demandada un documento de fecha catorce de junio de dos mil trece, que corre de fojas siete a doce, solicitando el cese de los actos de hostilidad y se deje sin efecto el traslado al proyecto minero Alpamarca; sin embargo, dicho requerimiento nunca fue respondido.

Es preciso señalar, que en dicho documento se advierte que el traslado del proyecto minero Cerro Corona situado en Cajamarca hacia la sede de Alpamarca, localizada en el Departamento de Junín, ha originado un perjuicio económico al trabajador, toda vez que este refiere que la demandada nunca se

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

comunicó para otorgarle los viáticos que corresponderían a los gastos de alojamiento y alimentación.

Asimismo, se debe indicar que en el Informe Oral llevado a cabo en esta Sala Suprema, el demandante reafirmó el perjuicio que la demandada le ocasionó al ser trasladado a la sede de Alpamarca, al no percibir la misma remuneración que percibía en el proyecto minero Cerro Corona, alegación que no fue negada por la apoderada de la demandada.

Décimo: De lo expuesto, se puede concluir que si bien la demandada ordenó el traslado del actor debido a las necesidades operativas de la empresa; sin embargo, dicho traslado no debió perjudicar las condiciones de trabajo del demandante, toda vez que cualquier movimiento de personal de un lugar a otro no puede ser motivo de una rebaja remunerativa, menos aún, que el accionante tenga que solventar los gastos de hospedaje y alimentación, cuando la demandada ha reconocido que en otros proyectos solventaba los viáticos a los demás trabajadores; es por ello, que no resulta factible el traslado del demandante cuando este está perjudicando la remuneración del trabajador, configurándose en un acto de hostilización en contra del demandante.

Décimo Primero: En mérito a lo expuesto, se concluye que las instancias de mérito han incurrido en 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; en consecuencia, el presente recurso deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Juan Larry Atencio Corihumán**, mediante escrito presentado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17819-2015
CAJAMARCA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

con fecha uno de octubre de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos sesenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de setiembre de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos ocho a cuatrocientos quince; **y actuando en sede de instancia:** **REVOCARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha nueve de julio de dos mil quince, que corre de fojas trescientos a trescientos doce, que declaró **improcedente** la demanda; **reformándola** declararon **fundada**, ordenando a la demandada el cese de los actos de hostilidad, debiendo dejar sin efecto legal el traslado del actor a la sede de Alpamarca, ubicado en el Departamento de Junín; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **San Martín Contratistas Generales S.A.**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

jjRC