

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

CASACIÓN LABORAL N° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: El demandante no cumple con acreditar el cese de acto de hostilidad referente al traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, prevista en el literal c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, veintiuno de setiembre de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número diez mil ochocientos treinta y nueve, guion dos mil catorce, guion **ICA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** con adhesión de los señores jueces supremos: Chaves Zapater, Arias Lazarte, y De la Rosa Bedriñana; con el **voto en minoría** del señor juez supremo: **Malca Guaylupo**; 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 entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres, que **confirmó** la Sentencia apelada emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo**, sobre cese de actos de hostilidad.

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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintidós de abril de dos mil quince, que corre en fojas ochenta y uno a ochenta y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de: *i) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del 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 y el artículo 50° del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR; y iii) la afectación al debido proceso por la afectación al principio de la motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero.- Antecedentes judiciales

Según escrito de demanda que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y siete, subsanada en fojas setenta, el actor solicita el cese de actos de hostilidad, al haber sido trasladado a un lugar distinto del que prestaba habitualmente servicios; en consecuencia, se ordene la suspensión de la orden dispuesta el veintinueve de agosto de dos mil trece y el traslado o retorno a su centro de trabajo, como fedatario fiscalizador en la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica.

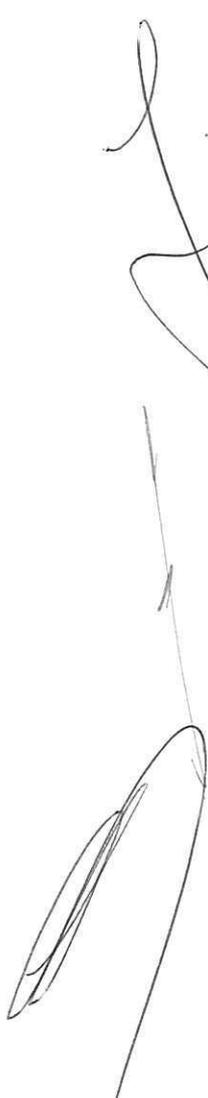
Señala que ingresó a laborar a favor de la demandada el uno de abril de dos mil cinco, en el cargo de fedatario fiscalizador, en la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica de la SUNAT, suscribiendo un contrato de trabajo

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° 10839-2014
ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT



para servicio específico, el mismo que fue objeto de renovaciones hasta el uno de abril de dos mil nueve, fecha en que fue despedido; interponiendo así una demanda de amparo contra la demandada, a efectos de que se declare la nulidad de su despido y se ordene su reposición, que se tramitó en el Expediente N° 01164-2009 ante el Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Ica, declarándose fundada la demanda y se ordenó que la emplazada cumpla con proceder a la reposición del actor en el mismo cargo que venía desempeñando como fedatario fiscalizador de la SUNAT Ica, o en otra plaza similar, fallo que fue confirmado por el superior en grado, mediante resolución número doce, de fecha treinta de abril de dos mil diez; siendo reincorporado el tres de julio de dos mil nueve en su cargo como fedatario fiscalizador en la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT Ica; asimismo precisa que la demandada como un acto de hostilización, mediante correo electrónico con fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, comunicó su traslado a la Intendencia Regional de la SUNAT en el departamento de Ayacucho, y que se debía presentar a su nueva unidad el día nueve de setiembre de ese mismo año, sin expresarle los motivos de la decisión.



Segundo.- Mediante Sentencia emitida por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, de fecha veinte de enero de dos mil catorce, en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, se declaró fundada la demanda; entre sus fundamentos refiere que el traslado del actor no es razonable pues no se expusieron las razones que expliquen o justifiquen la necesidad de designarlo, para laborar en Ayacucho; por el contrario ha quedado en evidencia que la demandada actuó arbitrariamente al trasladar al actor a un lugar distinto en el que habitualmente prestaba sus servicios.

Tercero: El Colegiado Superior de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres, confirmó la Sentencia apelada, que declaró fundada la demanda. Entre sus

.....
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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

fundamentos señaló que el traslado, causa perjuicio económico, puesto que el actor tiene familia en la ciudad de Ica. Además, ha incurrido en gastos respecto al alojamiento y pensión, al haberse determinado que los bonos constituyen una compensación por la realización de determinadas actividades contenidas en el Reglamento de otorgamiento del bono.

Quarto.- La 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 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto.- Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Sexto: En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida al ***inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, que prescribe:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 5. 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 (...).”

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sétimo: El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones calificadas.

Octavo: La Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en consecuencia la causal invocada deviene en **infundada**.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.

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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Noveno: Respecto a la *infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, esta norma señala:

“Artículo 9°.- Subordinación

Por 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 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.”

Cabe señalar que la causal de infracción normativa sobre el *inciso c) del 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 y el artículo 50° del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR*, tienen relación con la infracción anterior, por lo que se procede a realizar un análisis conjunto; los artículos citados establecen lo siguiente:

«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 (...).”*

“Artículo 50°.- *El traslado (...) es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.”*

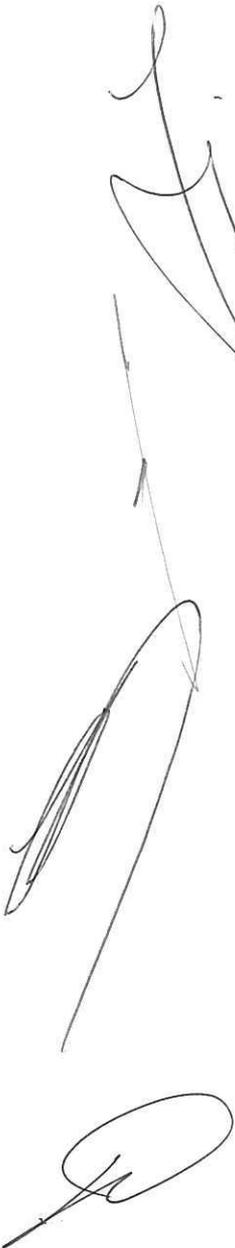
ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT



Décimo.- Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales 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. 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.

Décimo Primero: Para efectos de analizar las causales denunciadas por la recurrente, cabe precisar que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, esta relacionado al traslado del demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ayacucho, a fin de establecer si dicho traslado se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario se ha configurado un acto de hostilidad, en mérito al inciso c) del artículo 30° de la norma citada.

Décimo Segundo: Respecto a la interpretación del elemento de subordinación, se debe tener presente que se suscita cuando el prestador de 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

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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° 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.¹

Décimo Tercero: En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond² 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.

Décimo Cuarto: 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.³

¹ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

² SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

³ Casación Laboral N° 8283-2012 Callao

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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Quinto: 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 resulta 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 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 Sexto: De otro lado, 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.

Décimo Séptimo: En el presente caso, el acto alegado como hostil radica en que el día veintinueve de agosto de dos mil trece, la recurrente vía correo electrónico, dispuso el traslado del demandante de su lugar habitual de trabajo en Ica a la Intendencia Regional de la SUNAT ubicada en el departamento de Ayacucho, sin una debida justificación, y pese haber remitido cartas a su empleador manifestando su disconformidad contra el traslado, con fecha nueve de setiembre de dos mil trece fue trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho.

Conforme es de verse del correo electrónico de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que corre en fojas cuarenta y uno, se notificó al actor la Acción 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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Traslado N° 18803-2013, mediante la cual se comunica su traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho, situación que no fue admitida por el actor.

Décimo Octavo: Para la demandada no existe acto de hostilización en contra del actor por cuanto dicho traslado se efectuó por la necesidad de servicios, al haberse creado la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados (debido a las nuevas facultades otorgadas a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT), por lo que la empresa demandada se vio en la necesidad de contar con personal en la Intendencia Regional de Ayacucho.

Décimo Noveno: Como es de conocimiento público mediante Decretos Legislativos Nos 1103 y 1107, aprobados en fecha posterior a la reposición del demandante, siendo efectiva el tres de julio de dos mil nueve, se dispuso como nueva función de la SUNAT el control y la fiscalización de la distribución, transporte y comercialización de los insumos químicos que puedan ser utilizados en la minería ilegal, así como el control y la fiscalización de las maquinarias y equipos utilizados en la actividad minera y de los productos mineros (función que era realizada por el Ministerio de Producción).

Con fecha treinta y uno de octubre de dos mil doce se emite el Decreto Legislativo N° 1126 “Decreto Legislativo que establece Medidas de Control en los Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, Maquinarias y Equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas” y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2013-EF, mediante el cual se ha atribuido a la SUNAT facultades de registro, control y fiscalización de los bienes fiscalizados (insumos químicos, productos y sus sub productos o derivados, maquinarias y equipos utilizados, directa o indirectamente en la elaboración de drogas ilícitas).

Mediante el Decreto Supremo N° 016-2013-EF de fecha treinta y uno de enero de dos mil trece, se modificó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)

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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

de la SUNAT, creándose la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, estableciendo rutas fiscales, en cuyo caso se encuentra la zona de Ayacucho – VRAEM, situación que motivó la creación de la Intendencia Regional de Ayacucho. Siendo ello así, con el fin de dotar de personal en dicha zona, es que se trasladó a trabajadores que cumplieran con los requisitos necesarios para desempeñar esta función, entre ellos el demandante.

Los requisitos del personal requerido, se encuentran recogidos en el Informe N° 023-2013-SUNAT/2T0000, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y seis, en el que se establece que los requisitos son:

1. Experiencia no menor de dos (2) años en las funciones de control móvil o el control del transporte de carga y pasajeros.
2. Edad, entre 25 a 40 años, acreditando buen estado de salud física y mental.
3. No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias en los últimos dos (2) años.
4. Contar con licencia de conducir vigente, "de preferencia".
5. De tratarse de traslado o rotación, se sugiere que el trabajador tenga la categoría de Asistente Fiscalizador, y haya laborado en las Unidades Organizacionales con características afines a los puestos de control móvil a que se refiere el presente documento.
6. Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza.
7. Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional.

Vigésimo: De la revisión de los medios probatorios, se acredita con los contratos que corren de fojas tres a seis, que el demandante realizó las labores de fedatario fiscalizador por más de dos años consecutivos, por lo que tenía experiencia en fiscalizaciones y control móvil, funciones afín a las que realizaría el personal en la Intendencia Regional de Ayacucho, y que el demandante conocía al haberlas desempeñado por más de dos años de antigüedad (control

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

CASACIÓN LABORAL N° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

y fiscalización) en la Intendencia Regional de Ica e incluso comisionado en la propia ciudad de Ayacucho como es de verse en fojas ciento noventa y cuatro. Debiéndose tener en cuenta que el demandante fue trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho respetándose su cargo, categoría y remuneración, al ser un trabajador que cumple con el perfil requerido para desempeñar las funciones de control y fiscalización de insumos químicos y otros.

Vigésimo Primero: Además, se dispuso que el personal trasladado percibiera un bono por función crítica, lo cual incrementaría su remuneración, este fue aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 281-2013/SUNAT de fecha once de setiembre de dos mil trece; de lo expuesto se acredita que la entidad demandada no tuvo el propósito de ocasionarle perjuicio alguno al demandante, puesto que le proveyó del sustento económico para su adaptación en la nueva sede de trabajo e incluso le otorgó una bonificación por zona crítica; también se encuentra acreditado que el traslado del actor se debió a causas objetivas como fue la necesidad institucional por la creación de la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, motivos por los que las causales invocadas devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones, y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS:

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete; en consecuencia,

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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CASARON la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia de primera instancia emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** declararon **infundada**; 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, **Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo**, sobre cese de actos de hostilidad.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE



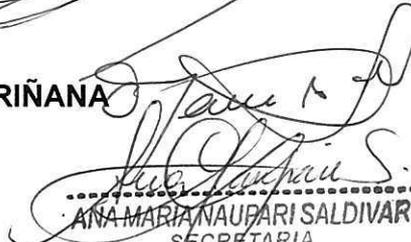
CHAVES ZAPATER



ARIAS LAZARTE



DE LA ROSA BEDRIÑANA



Nmlc

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

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO, MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria**, mediante escrito presentado el ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete, contra la Sentencia de Vista 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° 10839-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintidós de abril de dos mil quince, que corre en fojas ochenta y uno a ochenta y siete, del cuaderno de casación, por las causales de:

- i) **Infracción normativa por interpretación errónea del 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.***
- ii) **Infracción normativa por interpretación errónea 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.***
- iii) **Afectación al debido proceso por la afectación al principio de la motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

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

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y siete, subsanada en fojas setenta, el actor solicita el cese de actos de hostilidad, por haber sido trasladado a un lugar distinto del que

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° 10839-2014

ICA

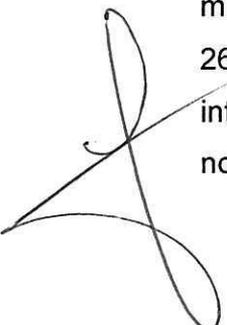
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

prestaba habitualmente servicios; en consecuencia, se ordene la suspensión de la Orden dispuesta el veintinueve de agosto de dos mil trece y el traslado o retorno a su centro de trabajo, como fedatario fiscalizador en la división de Auditoría de Intendencia Regional de Ica.

Segundo: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante Sentencia de fecha veinte de enero de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que el traslado del actor no resultaba razonable, pues no se han expuesto las razones que expliquen o justifiquen la necesidad de designarlo, para laborar en Ayacucho; por el contrario ha quedado en evidencia que la demandada actuó arbitrariamente al trasladar al actor a un lugar distinto en el que habitualmente prestaba sus servicios.

Tercero: El Colegiado de la Primera Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que el traslado, causa perjuicio económico, puesto que el actor tiene familia en la ciudad de Ica. Además, ha incurrido en gastos respecto al alojamiento y pensión, al haberse determinado que los bonos constituyen una compensación por la realización de determinadas actividades contenidas en el reglamento de otorgamiento del bono.

Cuarto: 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 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo



ANA MARIA NAÚPARI 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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

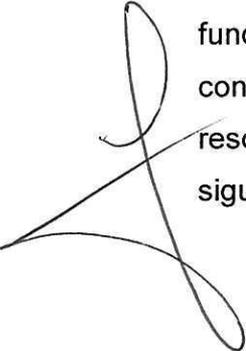
Quinto: Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a las supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Sexto: En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida al **inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que prescribe:

"(...)5. 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. (...)".

Séptimo: El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, expreso en su **sexto fundamento**, lo siguiente:

"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso." Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta 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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones calificadas; supuestos que no se verifican en la Sentencia de Vista, motivo por el cual la referida causal resulta **infundada**.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, correspondió pasar al análisis de la causal material.

Octavo: Respecto a la infracción normativa, contenida en el *ítem i)*, sobre el **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**, esta norma señala:

“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 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”.

Cabe señalar que la causal de infracción normativa, prevista en el *ítem ii)*, sobre 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**, tiene relación con la infracción anterior, por lo que se debe hacer un análisis conjunto; el artículo en mención señala:

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° 10839-2014

ICA

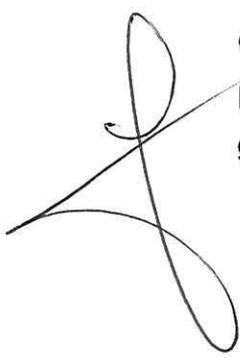
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“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 (...).”

Noveno: Para efectos de analizar la causal denunciada por la parte recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, esta relacionado al traslado del demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ayacucho, a fin de establecer si dicho traslado, se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, previstr en el 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, o por el contrario se ha configurado un acto de hostilidad, en mérito al inciso c) del artículo 30° del mismo cuerpo normativo.

Décimo: Respecto a la interpretación del elemento de subordinación, se debe tener presente que se suscita cuando el prestador de 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 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 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; 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.



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° 10839-2014
ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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.⁴

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 los límites de razonabilidad, a fin de que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el 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.

Décimo Primero: Sobre el particular, cabe citar precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, 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 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR⁵; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, entre otros, el traslado del trabajador, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y

⁴ NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

⁵ 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 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".

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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

proporcionalidad; además, de los límites, contemplados en el párrafo precedente.

Aunado a ello, cabría indicar 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 pactadas⁶.

Décimo Segundo: En cuanto a los actos de hostilidad, corresponde indicar que son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores⁷. En nuestro ordenamiento jurídico, se admite entre otros, el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Décimo Tercero: Habiendo establecido los alcances generales del elemento laboral de subordinación y cese de actos de hostilidad, corresponde analizar el caso de autos; en ese contexto, del expediente principal se advierte que el demandante ingresó a prestar servicios en la entidad demandada, desde el uno de abril de dos mil cinco hasta el uno de abril de dos mil nueve, en el cargo de fedatario fiscalizador, en la División de Auditoría de la Intendencia Regional Ica; asimismo, fue reincorporado el tres de julio de dos mil nueve, en el mismo cargo y sede, a través del proceso de amparo, recaído en el expediente N° 2009-01164-0-1401-JR-CI-03, que corre en fojas veinticinco a treinta y seis.

Décimo Cuarto: Del correo de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que corre en fojas cuarenta y uno, se le notifica al actor el Acta N° 18803-2013, mediante el cual se le comunica su traslado a la Intendencia Regional de

⁶ 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. ¿?.

⁷ 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

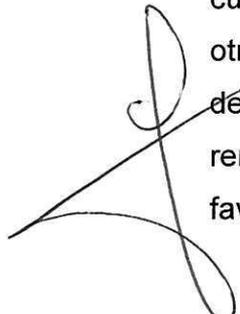
CASACIÓN LABORAL N° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Ayacucho, situación que no fue admitida por él. De otro lado, la demandada sustenta el traslado, en el Decreto Legislativo N° 1126, que establece medidas de control en los insumos químicos y productos fiscalizados, maquinarias y equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas, toda vez que la demandada asumirá las funciones y facultades conferidas al Ministerio de Producción; razón por el cual, se crea la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, estableciendo rutas fiscales, en cuyo caso se encuentra la zona de Ayacucho -VRAEM, situación que motivó la creación de la Intendencia Regional de Ayacucho. Además, en el Informe N° 023-2013-SUNAT/2T0000, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y seis, que optimiza el control de transporte de carga y pasajeros – reasignación de personal, estableciendo que el personal requerido es “i) *Experiencia, no menor de dos (2) años en las funciones de control (...)* ii) *Edad, entre 25 a 40 años, iii) No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias (...), iv) Contar con Licencia de conducir vigente, v) De tratarse de traslado o rotación, se sugiere que el trabajador tenga la categoría de Asistente de Fiscalizador (...), vi) Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza, vii) Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional”, la bonificación por función crítica o riesgosos pagos, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 281-2013/SUNAT de fecha once de setiembre de dos mil trece, y los pagos de los meses abril y julio de dos mil trece, que corren en fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y cinco.*

Décimo Quinto: De lo antes expuesto, se aprecia que la demandada no ha expresado los fundamentos objetivos y claros para el traslado del demandante a otra Intendencia Regional, como es el caso de Ayacucho, porque no ha cumplido con analizar de forma en conjunto los requisitos para el traslado, entre otros de la disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional, pues el demandante en todo momento se encontró renuente a prestar servicios en Ayacucho. Asimismo, si bien existen pagos a favor del demandante, que corre en fojas ciento noventa y uno a ciento noventa



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° 10839-2014

ICA

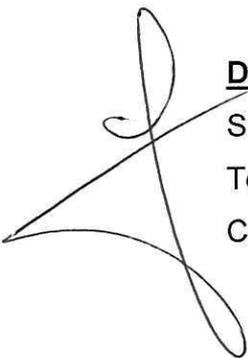
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

y cinco, también es cierto que fueron abonados en los meses de abril y julio de dos mil trece, fecha anteriores al traslado del demandante, ocurrido el nueve de setiembre de dos mil trece; más aún, si dichos pagos no fueron por bonificaciones o instalaciones, sino por comisión de servicios.

Aunado a ello, la entidad demandada no ha demostrado que para el cumplimiento del objetivo de la Intendencia Regional de Ayacucho, sea necesario y urgente, el traslado del personal de otra Intendencia Regional y no la contratación de nuevo personal, teniendo en cuenta que se pretende ejecutar funciones permanentes propias de la entidad demandada; más aún, si las fiscalizaciones se enfocan entre otros a insumos químicos, funciones nuevas en la entidad demandada.

Décimo Sexto: En consecuencia, se colige que aun cuando la entidad demandada, 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, se debe tener presente que 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 no existir una causa objetiva; motivo por el cual, se infiere el propósito de ocasionarle perjuicio al demandante, por los gastos ocasionados por el traslado y la separación de su familia (Ica a Ayacucho); en consecuencia, se encuentra acreditado la configuración de cese de acto hostil, de acuerdo al 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 Séptimo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado los artículos 9° e 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; por



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° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

consiguiente, las causales contempladas en los *ítems i) y ii)*, devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

MI VOTO, es porque **SE DECLARE INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria**, mediante escrito presentado el ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete; **NO CASAR** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandante, **Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo**, sobre cese de actos de hostilidad; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

Jmrp


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