



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El empleador en uso de su facultad del *ius variandi* puede modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral para el cabal desempeño de sus labores y en atención a las necesidades esenciales del centro laboral, los cuales deberán estar debidamente motivados y demostrados, en el marco del criterio de razonabilidad como el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios. Además, de ser objetivo y no afectar sus derechos.

Lima, veintisiete de marzo de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número quince mil doscientos uno, guion dos mil dieciséis, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT)**, mediante escrito presentado el siete de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintinueve trescientos cincuenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos ocho a trescientos veintiséis, que **confirmó en parte** la Sentencia apelada de fecha seis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y siete a doscientos setenta y cinco, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Jaime Horacio Asmat Zavaleta**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y nueve a cien tres, del cuaderno de casación, por las causales de:



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- i) Infracción normativa del artículo 9° y el inciso c) artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- ii) Infracción normativa del artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.*

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

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ochenta y siete a ciento seis, el actor solicita cese de actos de hostilidad, por haber sido trasladada a la Intendencia de Ayacucho, dispuesta con fecha veintinueve de agosto de dos mil trece; en consecuencia, se ordene el pago de una indemnización por daños y perjuicios por daño emergente y daño moral, en la suma de cincuenta mil con 00/100 soles (S/50,000.00); más intereses legales, con costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** La Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha seis de agosto de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que los motivos esbozados por la demandada sobre el traslado del demandante a la ciudad de Ayacucho, esto es, la nueva función consistente en el control y fiscalización de la distribución, transporte y comercialización de los insumos químicos, requerimiento de apoyo en las unidades organizacionales descentralizadas, y requisitos del personal necesario, son insuficientes para justificar el traslado del actor, debido que tal como lo ha manifestado el actor en la audiencia de juzgamiento, él no contaba con



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

capacitación para manipular o estar en contacto con ese tipo de insumos químicos, debido a que sus labores en la sede de La Libertad eran básicamente control de tráfico de vehículos y mercancías ; en consecuencia, no existió prueba de la supuesta causa objetiva o de la decisión del traslado del demandante. Asimismo, señala que procede el pago de una indemnización por daños y perjuicios por daño moral, al encontrarse en constante riesgo, debido a que se encontraba en la zona del VRAEM, lo cual creó un ambiente de preocupación y aflicción en su entorno familiar.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de junio de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que la parte demandada no ha dado motivos razonables de la existencia de una disminución de la necesidad de cuadros laborales en la Intendencia Regional de La Libertad, en la cual, el actor venía laborando por más de siete (07) años; además, si se tiene en cuenta que después de un largo período de servicios prestados en la Intendencia antes anotada, el actor fue escogido para ser trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho, sólo por haber obtenido un mejor desempeño laboral en el año dos mil doce, sin referirse a los otros requisitos exigidos (experiencia no menor de dos años en las funciones de control móvil, no tener sanciones o amonestaciones, contar con licencia de conducir) y detallados en el Informe N° 025-2013-SUNAT/2T0000, considerando el hecho de que existen Intendencias Regionales geográficamente más cercanas en Ayacucho, con personal que incluso se encontraría en mejores condiciones para afrontar este desplazamiento de lugar de trabajo, tales como sucede en las Intendencias Regionales de Lima, Ica, Cusco y Junín en donde extraña o sorpresivamente no fue seleccionado ningún personal de dichas Intendencias para ser trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho; además, que la Intendencia Regional de Lima cuenta



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

con mayor número de personas y por ser la capital del Perú cuenta con personal más capacitado. Asimismo, no se observa que la decisión de la demandada sea mediante un juicio o evaluación razonable sobre el inminente aumento de riesgo en la realización del trabajo para los cuales fue contratado el demandante; además, que no se verificó que el traslado por necesidad institucional sea temporal, lo que debe considerarse como permanente. De otro lado, existió indicio probatorio que la demandada ha trasladado al trabajador a un lugar distante a su domicilio y al lugar habitual de su centro de trabajo, por haber iniciado un proceso judicial (proceso que se encuentra en trámite) y sobre el cual la demandada no ha expresado argumento alguno. Al respecto, si bien se le otorgó al demandante una asignación por traslado o gastos de instalación, también es cierto que fue brindado por única vez, y aun cuando se le otorgó una bonificación por función riesgo, esto no significa una mejor remunerativa, por su naturaleza temporal. En consecuencia, existe un propósito deliberado de la demandada de querer causar perjuicio al trabajador con su traslado a un lugar distinto de aquel en el que habitualmente prestó sus servicios. Sin perjuicio de lo expuesto, se determinó el pago indemnización por daños y perjuicios, al no haberse acreditado el daño moral.

Segundo: Infracción normativa

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente, prevista en el *ítem i)* está referida a la ***infracción normativa del artículo 9° e inciso c) de l 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***

Los artículos de la norma en mención, prescribe:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

“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 [...].”.

Cabe señalar que la causal contenida en el *ítem ii)*, sobre ***el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo***



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

N°001-96-TR, tiene relación con la infracción anterior, por lo que se debe hacer un análisis conjunto.

El artículo de la norma en referencia, precisa:

“Artículo 50.- El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el traslado del demandante a un lugar diferente (División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ayacucho) de aquel en el que prestaba habitualmente servicios (División de Auditoría de la Intendencia Regional de La Libertad), se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, previsto 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 atención al inciso c) del artículo 30° del mismo cuerpo normativo y el artículo 50° Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR

Quinto: Alcances sobre la subordinación

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta sus servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.²

Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro de los límites de razonabilidad, a fin que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por 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.

Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond³ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del

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

² NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Sexto: Precisiones respecto al *ius variandi*

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.⁴

Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 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, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

⁴ Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

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 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”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Aunado a ello, se debe precisar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁶.

Séptimo: Ceses de actos de hostilidad por traslado

Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores⁷. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto dichas acciones en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la cual encontramos, entre otros, la acción de trasladar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, supuesto que también ha sido reiterado en el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

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

“El ámbito geográfico en que el trabajador debe prestar sus servicios es para éste, sin duda, en la mayoría de los casos, un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo (...) el cambio de esta situación por decisión unilateral del empleador, entrañará frecuentemente, para el trabajador, dificultades personales, familiares, económicas y, a veces, hasta de salud (...) Es por ello que el traslado del

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. 260.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*lugar de trabajo, que conlleve necesariamente el cambio de residencia del trabajador, implica una modificación fundamental de las condiciones en que éste presta sus servicios, la que solo puede justificarse en situaciones excepcionales (...)*⁸

Por su parte, Jorge Toyama indica:

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

Asimismo, en la Casación N° 505-2012-LIMA, se ha establecido sobre elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, *“propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”*, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha conducta, sin que ello suponga dejar en estado de indefensión al trabajador afectado, ya que el Juez en el caso en concreto, atendiendo a las particularidades del mismo deberá ponderar y atenuar las exigencias de prueba, más no así su eliminación.

De lo anotado, corresponde concluir que la interpretación del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

⁸ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral Peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, p. 670-671.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

Octavo: Solución al caso concreto

Del expediente principal, se advierte que el demandante ingresó a prestar servicios en la entidad demandada, desde el uno de febrero de dos mil seis hasta uno de diciembre de dos mil diez, en el cargo de fedatario fiscalizador en la División de Auditoría de la Intendencia Regional La Libertad; posteriormente, fue reincorporado en el mismo puesto de trabajo, a través del proceso de amparo, recaído en el Expediente N° 00078-2011-0-16 01-JR-CI-01, que corre en fojas veintiuno a treinta y cinco.

La teoría del caso brindado por la entidad demandada sobre el traslado de la demandante a la Intendencia Regional de Ayacucho⁹ se sustenta en razones objetivas para contar con personal calificado, a fin de realizar funciones de control y fiscalización de insumos químicos otorgados a la demandada, de conformidad con los Decretos Legislativos Nos. 1103, 1107 y 1126, Decreto Supremo Nos. 044-2013-EF y 016-2013-EF, e Informes Nos. 023-2013-SUNAT/DT2000, 025-2013-SUNAT/270000, 029-2013-2013/SUNAT/4F600 y 043-2013-SUNAT/4F600.

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

⁹ De acuerdo a la carta N° 330-2013-SUNAT/4F6000, es crito de contestación de demanda y recurso de casación.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- Con Decretos Legislativos Nos. 1103 y 1107, disponen como función de la demandada el control y fiscalización de la distribución, transporte u comercialización de los insumos químicos que puedan ser utilizados en la minería ilegal, entre otros.
- Mediante Decreto Legislativo N° 1126, en concordancia con el Decreto Supremo N° 016-2013-EF se 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 asumiría 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.
- Con Informe 023-2013-SUNAT/2T0000¹⁰ de fecha doce de agosto de dos mil trece, se emite los alcances para la optimización del control del transporte de carga y pasajeros - reasignación de personal, estableciendo en el tres punto seis, que los requisitos del personal requerido son: “✓) *Experiencia, no menor de dos (2) años en las funciones de control [...],* ✓) *Edad, entre 25 a 40 años, ✓) No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias [...],* ✓) *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 [...],* ✓) **Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza, ✓) Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional**”.
- A través del Informe N° 025-2013-SUNAT/2T0000¹¹ de fecha veintidós de agosto de dos mil trece, se establece también los requisitos para que

¹⁰ Corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y cinco.

¹¹ Corre en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y tres vuelta.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

se pueda realizar el traslado de personal a la Intendencia Regional de Ayacucho y la Oficina Zonal de Huánuco.

- Mediante Informe N° 029-2013/SUNAT/4F600¹² se dispone que es necesario el traslado de personal calificado para realizar las funciones de control y fiscalización, con el perfil respectivo. Asimismo, se indicó los números de trabajadores a través de diversas Intendencias, que son considerados como “potenciales trabajadores a ser trasladados”.
- Con Informe N° 043-2013-SUNAT/4F600¹³ de fecha veinticuatro de octubre de dos mil trece, se concluye que solo veinte trabajadores de las diecisiete Intendencias han sido seleccionados para el traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho y para la Oficina Zonal de Huánuco.
- Mediante Resolución de Superintendencia N° 175-2012-SUNAT¹⁴ de fecha treinta y uno de julio de dos mil doce, se aprueba el procedimiento para la asignación de conceptos por traslado de los trabajadores de la demandada, los cuales serán percibidos por única vez; este beneficio fue percibido por el demandante.

Décimo: De lo antes anotado, se aprecia que si bien se emitieron los Decretos Legislativos Nos. 1103 y 1007, y según la demandada el actor ha ostentado un alto rendimiento en el año dos mil doce, supuestos que justifican el traslado del actor, también es cierto, la demandada no ha cumplido con analizar de forma en conjunto los requisitos para el traslado, entre otros, la disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional, requisito que no se manifiesta en el caso en concreto, al estar renuente el actor a prestar servicios en Ayacucho. De igual forma, tampoco se verifica el análisis de los otros requisitos previstos en los Informes Nos. 023-2013-SUNAT/DT2000 y 025-2013-SUNAT/270000 para determinar que el demandante era un trabajador potencial para la localidad antes referida; más aún, si no se verifica

¹² Corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta.

¹³ Corre en fojas ciento cincuenta y uno, vuelta.

¹⁴ Corre en fojas ciento sesenta, vuelta.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

que ha ostentado capacitaciones sobre la función de control en los insumos químicos, pues, en la Intendencia Regional de La Libertad realizaba otro tipo de fiscalizaciones.

Al respecto, se debe precisar que los Informes Nos. 029-2013-2013/SUNAT/4F600 y 043-2013-SUNAT/4F600, solo transcriben datos numéricos sobre los trabajadores seleccionados para laborar en la Intendencia Regional de Ayacucho; por lo que, no se verifica los fundamentos objetivos y claros que justifican la selección de algunos trabajadores de ciertas Intendencias Regionales.

Adicionalmente, si bien se le otorgó al actor una asignación por gastos de instalación, la cual fue otorgada por única vez y según la demandada se realizó un incremento de la remuneración, a través de la bonificación por función riesgosa¹⁵, esto no es argumento suficiente para justificar el traslado, pues, es necesario comprobar de manera idónea que no se genera una disminución en la contraprestación, atendiendo que ello implica, una variación de vivienda, rutas de movilidad, alimentación, entre otros; además, que tiene carga familiar, de acuerdo a los documentos obran en autos, lo que implica viajes frecuentes a La Libertad; adicionalmente, tampoco se estableció si el traslado del actor sería de manera temporal o definitiva.

Décimo Primero: 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 variando* que forma parte del poder de dirección, de acuerdo al 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, también es cierto, que dicha acción debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; así como, de objetividad y no

¹⁵ De acuerdo a los documentos que corren en fojas ciento cincuenta y siete a ciento cincuenta y nueve.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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 y razonable; motivo por el cual, se infiere el propósito de ocasionarle perjuicio al demandante, a través de los indicios generados por las circunstancias en la que se sucedieron los hechos, materia de controversia, de acuerdo a los medios probatorios admitidos en el proceso, los cuales se encuentran citados en considerandos precedentes, sobre la base de los gastos ocasionados por el traslado y la separación de su familia (La Libertad a Ayacucho). Además, de no acreditarse su excepcionalidad sobre la medida adoptada por la entidad demandada.

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 y artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Décimo Segundo: En atención a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el 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; así como, el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; previstos en los *ítems i) y ii)*, en consecuencia, devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15201-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Tributaria (SUNAT), mediante escrito presentado el siete de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintinueve trescientos cincuenta y cuatro; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha quince de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos ocho a trescientos veintiséis; 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, **Jaime Horacio Asmat Zavaleta**, sobre cese de actos de hostilidad; y los devolvieron.

S.S.

TORRES VEGA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Jmp/jjr