



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

CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017

TACNA

**Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

SUMILLA.- En el presente caso, esta Sala Suprema considera que la decisión de la demandada de realizar movilidad funcional descendente, que tuvo como consecuencia la reducción de Categoría de la actora, sin una justificación razonable, constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad de la trabajadora; razón por la cual, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Lima, dos de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número dieciséis mil novecientos setenta y tres, guion dos mil diecisiete, guion **TACNA**, 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 empresa demandada, **Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna Sociedad Anónima**, mediante escrito de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos treinta y dos a seiscientos treinta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos nueve a seiscientos veinticuatro, que revocó la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciséis, en fojas quinientos cincuenta y cinco a quinientos sesenta y uno, que declaró infundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, **Jéssica Paola Girón Meza**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación presentado por la empresa **Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna Sociedad Anónima**, ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento nueve a ciento doce, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

ii) Infracción normativa del artículo 60° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

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

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión:

Según escrito de **demanda que corre en fojas ciento veinticinco a ciento cincuenta y siete**, la accionante pretende, entre otras, el cese del acto de hostilidad laboral consistente en la indebida movilidad o rotación funcional ordinaria simple, que implica una reducción del cargo y categoría laboral, conforme al literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, solicita se proceda a su restitución en su cargo y categoría de Jefe Titular de Organización, Métodos y Procesos que corresponde al nivel de Funcionario 2 o en otro de igual o similar jerarquía o nivel en lugar del cargo y categoría de Administrador de Agencia que corresponde al nivel de Funcionario 3.

Sustenta su pretensión señalando que mantiene relación laboral con la entidad demandada por más de catorce años de servicios, siendo que el uno de junio de dos mil once se le asignó el cargo de Jefe de Logística que corresponde al nivel de funcionario 2 hasta el dos de febrero de dos mil quince, adquiriendo la titularidad en dicho cargo y que con fecha tres de febrero de dos mil quince se le asignó la titularidad en el cargo de Jefe de Organización, Métodos y Procesos que corresponde al nivel de Funcionario 2, no obstante dicha situación, la demandada le asigna en el año dos mil quince, el cargo de Administrador de Agencia Itinerante, que corresponde al nivel de Funcionario 3.

Argumenta que la movilidad funcional ordinaria dispuesta por la demandada resulta ilegal ya que el cargo que se le ha asignado es de inferior jerarquía o nivel jerárquico.

Señala que sólo es admisible la movilidad funcional dentro de un mismo grupo ocupacional o dentro del subnivel, más no así la movilidad descendiente a otro grupo ocupacional.

b) Sentencia de Primera Instancia:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Mediante **sentencia de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis**, emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Tacna, que corre en fojas quinientos cincuenta y cinco a quinientos sesenta y uno, se declaró **Infundada** la demanda, al considerar que la actora prestó servicios como Jefe de Logística y Jefa de Organización, Métodos y Procesos, ambos cargos con nivel F2 como parte de una movilidad funcional temporal, pero siempre bajo la naturaleza de cargo de confianza, razón por la cual, no puede tener una titularidad respecto a dichos cargos. Añade que se puede concluir que de los términos primigenios del contrato de trabajo de la demandante con la demandada es que debe prestar servicios como Asistente de OMP, por tanto, el hecho de haber sido objeto de movilidad funcional a una Jefatura (Administradora de Agencia) no implica la variación inalterable del contrato de trabajo primigenio, razón por la cual la demandada no ha alterado las condiciones esenciales del contrato de trabajo, lo que lleva a la conclusión de que no existe un acto hostil.

c) Sentencia de Segunda Instancia:

Mediante **Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete** expedida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tacna, que corre en fojas seiscientos nueve a seiscientos veinticuatro, **revocó** la sentencia apelada, declarando **Fundada en parte** la demanda, disponiendo entre otras, que la entidad demandada restituya a la demandante Jéssica Paola Girón Meza en el cargo de Jefe de Organización, Métodos y Procesos o en otro de igual nivel y categoría funcional.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidas en el mismo las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la causal declarada procedente

La norma constitucional objeto de casación, prescribe:

*“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.
Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)”*

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

4.1 Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la afectación al debido proceso.

4.2 Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que:

“(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)”¹

¹ Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente N° 4907-2005-HC/TC.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

4.3 En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

“(...) 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 solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”. Asimismo, sostiene que: “(...) /

a tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”.²

4.4 A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que:

“La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la

² Expediente N° 0078-2008 HC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo”³

4.5 Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha precisado que “[...] El deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha”⁴

4.6 A partir de ello, este Colegiado Supremo debe resolver el conflicto de intereses suscitado, de conformidad con lo establecido en el artículo III del Código Procesal Civil, cuya finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses planteado, haciendo efectivo los derechos sustanciales a fin de lograr la paz social en justicia; y en atención a lo dispuesto en el artículo 171° y según do párrafo del artículo 173° del Código Procesal Civil.

Determinando en todo caso, que las nulidades sólo se sancionan por causa establecida en la Ley y la invalidación de una parte del acto procesal no afecta a las otras que resulten independientes de ellas, ni impide la producción de efectos para los cuales el acto es idóneo, salvo disposición expresa en contrario.

Quinto: Fundamento de la causal

La recurrente sostiene que la Sentencia de Vista afecta la garantía de una debida motivación, en tanto:

- a) La Sentencia impugnada en el considerando 3.10 señala que se ha acreditado el Acto de Hostilidad por reducción inmotivada de la categoría o nivel jerárquico al disponerse su movilidad funcional ordinaria para ejercer el cargo de Administrador de Agencia; sin embargo, el Colegiado no se pronunció respecto a que los cargos jefaturales desempeñados por la demandante son cargos de confianza.

³ Sentencia 63/1988 del 11 /4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 /5/88

⁴ Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017

TACNA

**Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- b) El colegiado no analiza que en los cargos de confianza puede existir movilidad funcional de forma ascendente y descendente, sin afectar derechos de los trabajadores.
- c) La Sala Superior ha omitido valorar los medios de prueba aportados en la demanda y oralizados en las Audiencias, generando una motivación aparente.

Sexto: Solución al caso concreto

6.1 Respecto a lo sostenido por la recurrente es menester precisar la argumentación que sostiene la decisión del colegiado superior de amparar la demanda estriba, en el hecho de que si bien la demandada se encuentra facultada a realizar movilidad funcional, también lo es que esta decisión debe responder a una necesidad de la empresa y estar razonablemente, más aún si de acuerdo a su instrumento normativo, “Políticas de Movilidad Funcional y/o Geográfica”, toda movilidad debe producirse dentro del grupo ocupacional del trabajador, así como entre categorías, niveles o subniveles que sean equivalentes.

Al producirse el cambio de puesto, era el de Funcionario 2, no es razonable que la demandada le haya asignado labores del nivel de Funcionario 3, sin que exista una justificación razonable.

6.2 Por su parte la recurrente ha sostenido que la omisión de valoración de medios de prueba incorporados al proceso por parte de la Sala Superior ha conllevado a que en su análisis que la actora al haber ocupado distintos cargos dentro del nivel de funcionario 2, siempre tuvo un cargo de confianza, razón por la que al ser designada en el cargo de Administradora de Agencia, continúa ostentando un cargo de confianza, razón por la que su movilidad funcional descendente no constituye un acto de hostilidad, lo que afecta su derecho al debido proceso.

6.3 Estando así los hechos, debe mencionarse que la exigencia de valoración de las pruebas puede descomponerse en dos exigencias: a) la exigencia de que las pruebas admitidas y practicadas sean tomadas en consideración a los efectos de justificar la decisión que se adopte; b) la exigencia de que la valoración que se haga de las pruebas sea racional.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En este sentido, el Código Procesal Civil en el artículo 197° dispone que “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada”. Concediendo que en la resolución se expresen “las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión”.

6.4 En este orden de ideas, el Colegiado Superior, llevando a cabo la valoración conjunta de los medios probatorios, como: la Constancia de Trabajo, el documento denominado: “Políticas de Movilidad Funcional y/o Geográfica”, cartas de comunicación de movilidad funcional, reconsideración y respuesta de la empresa demandada, así como la carta de requerimiento extrajudicial de cese de actos de hostilidad, determinó que la demandada, al ordenar la movilidad de la actora hacia un puesto de categoría inferior sin justificación razonable, había cometido un acto hostil, razón por la cual no es cierto que la sentencia de vista haya omitido valorar los medios de prueba de la demanda.

6.5 En ese sentido, el hecho de que la demandada no comparta las razones que utiliza la Sala Superior al fundamentar su fallo no constituye una afectación al debido proceso.

Por los fundamentos esgrimidos la Sentencia recurrida no afectó la debida motivación, derecho que se encuentra contemplado a nivel constitucional en el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Por tal razón, estando a lo señalado en los considerandos precedentes no corresponde casar la sentencia que se han emitido en autos, deviniendo la causal invocada en improcedente. La recurrente es **infundada**.

Sétimo: Al haberse declarado infundado el recurso de casación respecto a la causal procesal, corresponderá emitir pronunciamiento respecto a la causal material denunciada de **infracción normativa del artículo 60° del Decreto Supremo N° 001-96-TR**.

Al respecto, debe señalarse que esta norma señala:

“La calificación de los puesto de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita”.

Refiere la recurrente que la Sala de mérito incurre en infracción de dicha norma puesto que en el proceso se demostró que los cargos que desempeñaba la demandante son cargos de confianza, razón por la cual la movilidad funcional descendente se encuentra justificada.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Al respecto debe precisarse que el *ius variandi* consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores.

Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley.

Estos límites del *ius varianti* son aplicables a toda modificación de las condiciones esenciales del contrato, sea de los trabajadores de confianza o no.

En ese sentido, el empleador se encuentra obligado en principio a respetar la categoría del trabajador, por ello es que se le exige que para realizar cualquier intervención en dicho aspecto, sea por ejemplo, a través de una movilidad descendente u otra que altere el estatus del trabajador tiene como condición motivar las razones objetivas y necesarias que le llevan a tomar tal decisión.

Más aún si la categoría constituye el estatus propio del trabajador que se define por la profesión, especialización y experiencia del trabajador, en términos de BLANCAS BUSTAMANTE:

“la categoría profesional determina la posición jurídica del trabajador en la empresa y constituye por eso un elemento esencial de la relación de trabajo”⁵

Según ALONSO OLEA:

«(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (...)».

Por su parte, BLANCAS BUSTAMANTE opina que:

«(...) categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)».

⁵ Blancas Bustamante, Carlos. El despido en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores. Lima 2013.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En ese contexto, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales.

Es por ello que alterar la categoría en un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría calificada con un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Se debe agregar que si bien es factible asociar erróneamente el cambio de puesto de trabajo con una afectación de categoría; sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifique son únicamente las funciones encomendadas empero se respete la categoría en los términos expuestos.

Ahora bien, mediante carta de fecha treinta de julio de dos mil quince, la demandada dispuso que la demandante ocupe el cargo de Administrador de Agencia, esto es a un cargo ubicado en el nivel de funcionario 3, inferior al nivel funcional 2 que ostentó desde el uno de junio de dos mil once cuando ocupó el cargo de Jefe de Logística y cargos posteriores dentro del nivel de funcionario 2.

En ese sentido queda claro de lo actuado en el proceso que la demandada promovió a la actora en el nivel de funcionario 2 por más de cuatro años y decidió de un momento a otro su descenso de categoría a funcionaria 3, sin acreditar la necesidad de la empresa y sin expresar las razones que justifican tal decisión.

Por lo tanto, tal como lo ha sostenido el Colegiado Superior el acto arbitrario de la empleada en virtud de la facultad del *ius variandi*, como es en el presente caso, la reducción de la categoría, afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales de la trabajadora, desconociendo el mérito de la promoción mediante el cual el demandante obtuvo la Categoría de Funcionario 2.

Por estas razones, en el presente caso, esta Sala Suprema considera que la decisión de la demandada de realizar movilidad funcional descendente sin una justificación razonable tuvo como consecuencia la reducción de la Categoría funcional de la actora, constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad de la trabajadora; razón por la cual, la causal denunciada es **infundada**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16973-2017
TACNA
Cese de Actos de Hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Por estas consideraciones

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna Sociedad Anónima**, mediante escrito de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos treinta y dos a seiscientos treinta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos nueve a seiscientos veinticuatro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Jéssica Paola Girón Meza**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

CALDERÓN PUERTAS

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Beg