



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Si bien el empleador invocando el *ius variandi* puede modificar, entre otros, turnos, días u horas de trabajo de un trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Supremo número 003-97-TR, deberá motivar y demostrar la necesidad de la modificación efectuada conforme al criterio de razonabilidad. De lo contrario, se podría afectar el derecho a la dignidad, y por ello, se configuraría un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo con lo previsto en los literales b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

VISTA; la causa número veinte mil ochenta, guion dos mil diecisiete, guion **DEL SANTA**, 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 demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta (Siderperú S.A.A.)**, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, obrante de fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que obra fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos cincuenta y cuatro, **que confirmó la sentencia apelada** del veinticinco de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y dos a doscientos doce, **que declaró fundada la demanda, modificando el monto de la multa impuesta a la demandada;** en el proceso laboral seguido por el demandante, **José Vicente Rojas Rodríguez**, sobre **Cese de actos de hostilidad y otros.**

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha doce de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta a ochenta y tres, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

demandada por la causal de: *infracción normativa de los literales b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

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

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

1.1 Demanda: Conforme se aprecia de la demanda, obrante de fojas setenta a ochenta y cinco, el actor pretende el cese de actos de hostilización por cambio de puesto y de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado; asimismo, la restitución a su puesto de trabajo que ocupaba Mecánico de Mantenimiento en el Área de Mantenimiento Central u otro similar, más costos del proceso.

1.2 Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia que obra de fojas ciento noventa y dos a doscientos doce, declaró fundada la demanda, al considerar que la demandada no ha acreditado el traslado de los trabajadores, de modo que no se acredita que cuales son las mejoras entre estructura de organización anterior y la nueva; asimismo, no explica los motivos por los que el traslado de un personal “excedente” sea productivo en una nueva área, no acreditándose la razonabilidad y funcionalidad de la decisión, configurándose un acto de hostilidad, así como, no se acredita las adecuaciones en la estructura organizacional de la empresa que motivó la reducción de la categoría del demandante.

1.3 Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia antes mencionada, mediante Sentencia de Vista que corre de



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos cincuenta y cuatro, confirmó la Sentencia apelada, al argumentar que se encuentra acreditada la rebaja de la categoría que ha sufrido el demandante, por lo que, se configuró un acto hostil.

Infracción normativa

Segundo: 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 pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 2702 1, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Tercero: La causal material declarada procedente, se reviere a dos literales: b) y c); sin embargo, el primer análisis va a centrarse en la presunta ***infracción normativa del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

El dispositivo legal en mención, precisa:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...).”



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 9° del mismo cuerpo normativo:

“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”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si la demandada ha realizado actos de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría en contra del demandante, de acuerdo a los literales b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en concordancia con el artículo 9° de la norma invocada.

Alcances sobre la subordinación

Quinto: 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 Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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 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.

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 Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Precisiones respecto al ius variandi

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

Al respecto, esa facultad se encuentra expresa 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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.

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.

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".

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. ¿?.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Ceses de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría

Séptimo: 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 las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: *el primero, la reducción inmotivada de la remuneración, y segundo, la reducción inmotivada de la categoría.*

Con relación al **primer supuesto**, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley número 9463, pues, de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentra debidamente motivada, como ocurre, cuando se reduce la remuneración, al no cumplir con la exigencia prevista en la Ley número 25129 para percibir la asignación familiar.

Al respecto, corresponde mencionar que la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión⁸; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador⁹.

En ese contexto, la interpretación del primer supuesto contenido en el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-

⁷ Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.

⁸ R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

⁹ CALDERA, citado por Ibíd, p.662.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

97-TR, se realiza bajo el enunciado siguiente: “*Cuando se acredite que el empleador no ha justificado de manera fáctica y jurídica la reducción directa o indirecta de la remuneración percibida por el demandante, la cual comprende todos los conceptos que tienen carácter remunerativo, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido*”

Respecto al **segundo supuesto**, cabe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente. Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)¹⁰. En ese contexto, si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional del actor, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que dicha facultad debe ser adoptado dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente, por lo que, es necesario analizar el tipo de cargo y funciones nuevas a realizarse por el trabajador; motivo por cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil.

Cabe indicar que la reducción de remuneraciones puede ser directa o indirecta, la primera, se suscita cuando el empleador traslada o cambia a un trabajador del puesto que ocupaba a otro distinto con una categoría inferior y la segunda, cuando se disminuyen las atribuciones y el cargo del cargo desempeñado por el trabajador¹¹.

¹⁰ ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. “*Derecho del Trabajo*”. Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.

¹¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 667.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación número 1932-98-LIMA, que señala:

“(...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (...)”.

De lo anotado, se interpreta el segundo supuesto del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, de la siguiente manera: *“Cuando se acredite que el empleador modifique las funciones del trabajador, de manera inmotivada, generando una disminución en su categoría, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido”.*

Solución al caso concreto

Octavo: El actor sostiene en su demanda que desde el uno de julio de dos mil quince, fue trasladado a la dependencia de “Servicios Generales”, conforme se evidencia del Certificado de Trabajo, presentado por la demandada en el CD-ROM, obrante de fojas ciento treinta y dos refiere que la causa estaba relacionada a la decisión empresarial de *adecuaciones en la estructura organizacional*, esto es, baja de la producción y la poca rentabilidad de la empresa; traslado que se efectuó sin haber fundamentado bajo qué criterios de razonabilidad y/o proporcionalidad se realizó el cambio de área, tanto más, si la demandada le cursó una carta de mutuo disenso pretendiendo la extinción el vínculo laboral

Noveno: La demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad por reducción de categoría, porque el cambio es por una serie de circunstancias



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

económicas y empresariales, que obedecen a factores internos como externos a la empresa; y que la misma, en salvaguarda y protección de sus actividades de los propios trabajadores. En ese contexto, la variación tiene una motivación económica – empresarial amparado y protegido por la Constitución Política del Perú; por lo que, debe ser analizado bajo los alcances de la facultad del *ius variandi* que ostenta la demanda. Aunado a ello, manifiesta que la referida variación no involucra una rebaja de categoría, pues, siempre mantuvo la misma categoría salarial y organizacional; además, que el nivel jerárquico es aplicado de forma interna y entre las áreas de almacén, acería y otros no existe una organización vertical, sino que son áreas que se conectan sin se encuentre en un nivel de superioridad o jerarquía; en consecuencia, un operador de cualquier área tiene la misma categoría.

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

- 10.1 Del Certificado de Trabajo, presentado por la demandada en el CD-ROM, obrante de fojas ciento treinta y dos, se aprecia que el demandante tenía antes del uno de julio de dos mil quince, el cargo de mecánico de mantenimiento.
- 10.2 La demandada señaló que se decidió realizar el cambio al área de Servicios Generales, por motivos debido a las adecuaciones en la estructura organizacional.
- 10.3 Con el escrito de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, obrante a fojas sesenta y dos y sesenta y tres, el actor le solicita el cese de los actos de hostilidad por la variación citada en líneas precedentes.
- 10.4 A través de la carta del diecisiete de octubre de dos mil dieciséis, obrante a fojas cuatro, la demandada le ofrece al demandante un convenio de mutuo disenso laboral.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Décimo Primero: De lo antes anotado, se aprecia que la parte demandada no ha cumplido con justificar adecuadamente la variación del cargo y categoría del demandante, pues, se limita a señalar que dicha acción, se debe a las adecuaciones en la estructura organizacional; sin embargo, no cumplido con aportar los documentos necesarios, que permitan acreditar dichas adecuaciones, así como, la necesidad de personal en cada área. Aunado a ello, la demandada alega que se ostenta la misma categoría, indistintamente del área en la cual desempeñen su labor; sin embargo, esta afirmación no ha sido debidamente acreditada durante el proceso; más aún, si se verifica que el demandante efectivamente ha ostentado antes del uno de julio de dos mil quince, el cargo de mecánico mantenimiento en la dependencia de planta de planos y luego en la dependencia de mantenimiento, la cual no podría aseverarse que configure la conservación de su categoría salarial al pasar a ser Operario Servicios Generales.

Adicionalmente, y aun cuando no se ha acreditado que la remuneración del demandante haya variado, se debe tener en cuenta que la reducción de la categoría del demandante, ha transgredido el derecho a la dignidad del demandante, en tanto se encuentra demostrado que se ha reducido el rango de su puesto (reducción de categoría profesional), pues, para el desarrollo en el cargo de mecánico de mantenimiento, esta se desempeñó en la dependencia de Mantenimiento Mecánico; sin embargo, para el nuevo cargo en el área de Servicios Generales, no se ha tenido en consideración que en ella no se realizan labores de producción netamente, por lo que sus nuevas funciones solo estaban circunscritas a servicios periféricos o secundarios en relación con la actividad de la empresa, conforme así se verifica del acta de Infracción número 067-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI, obrante de folios noventa y ocho a ciento veintitrés; en consecuencia, es evidente que la variación de la categoría profesional involucra una disminución, al no estar acorde a las aptitudes y capacidades del trabajador demandante.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Décimo Segundo: Siendo así, se colige que la teoría del caso expuesta por el actor, se encuentra debidamente sustentada, pues, si bien la demandada cuenta con 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, de acuerdo al artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, también es cierto, que dicha acción debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; y objetividad, así como debe cuidarse de no afectar los derechos del trabajador (límite externo del poder de dirección), situación que no ha ocurrido en el caso de autos, pues, se encuentra acreditado a través de los medios probatorios actuados en el proceso judicial, teniendo presente para ello, la carga de la prueba y las presunciones, previstas en la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que no ha existido una causa objetiva y razonable, para la variación en el cargo y categoría del demandante. Es así, que el demandante ha sido objeto de un acto hostil de reducción de categoría profesional, cuyo perjuicio se encuentra ligado directamente a la transgresión del derecho a un trabajo digno acorde con su capacidad y preparación, máxime si se tiene en cuenta que la defensa de la persona humana y el respeto por su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, conforme reza en el artículo 1° de la Constitución Peruana¹².

Décimo Tercero: En consecuencia, se encuentra acreditado la configuración de cese de acto hostil, de acuerdo al literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; por lo que, el Colegiado Superior no ha infraccionado dicho dispositivo legal, deviniendo la causal contemplada en **infundada.**

¹² Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Respecto del literal c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR

Décimo Cuarto: Este dispositivo legal establece:

*“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”*

Décimo Quinto: Al encontrarse acreditado el acto hostil con el cambio en la categoría, se ha efectuado, además, un perjuicio al trabajador al cambiarlo al área de servicios generales, por ello, se infiere que los actos de hostilidad se encuentran debidamente acreditados y no han podido ser desvirtuados por la demandada en el decurso del proceso, por ello, no se evidencia infracción normativa a dicho dispositivo legal deviniendo su alegación en **infundada**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta (Siderperú S.A.A.)**, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, obrante de fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que obra fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos cincuenta y cuatro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **José Vicente Rojas Rodríguez**, sobre **Cese de actos de hostilidad y otros**;



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 20080-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

ÁLVAREZ OLAZÁBAL

Jevv/ys

Lpderecho.pe