



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: *Se acredita que el demandante fue promovido a la Categoría III como Jefe de Equipo Comercial, cargo que desempeñó por más de quince años, por lo tanto la reducción a la Categoría IV constituye un acto de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador, y no corresponde que se disminuya su remuneración que se encuentra relacionada con la categoría que ostenta el trabajador.*

Lima, veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número ocho mil ciento sesenta y tres, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, 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 demandada, **Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL**, mediante escrito de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos veintitrés, contra la **Sentencia de Vista** de fecha trece de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta a ciento ochenta y nueve (vuelta), que **revocó** la Sentencia apelada de fecha veintiocho de noviembre de dos mil catorce, en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y seis (vuelta), en el extremo que declaró **infundada** la demanda de cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada en el cargo de Jefe de Equipo Comercial y restitución en el mismo cargo y nivel; y **reformándola** la declaró **fundada**; y la **confirmó** en lo **demás que contiene**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Elard Porfirio Aguilar Alarico**, 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 N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSALES DEL RECURSO:

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y seis a noventa y nueve del cuaderno de casación, por las causales de: *i) infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR; iii) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9° y literal b) del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas veinte a treinta y tres, **Elard Porfirio Aguilar Alarico**, solicita el cese inmediato del acto de hostilidad consistente en la reducción inmotivada de su categoría y remuneración en aplicación de la Resolución de Gerencia General N° 999-2013-GG, de fecha nueve de diciembre de dos mil trece y se le restituya en el cargo de Jefe de Equipo Comercial de Breña Nivel III u otro de igual nivel; más el reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir.

Mediante Sentencia emitida por el Octavo Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha veintiocho de



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

noviembre de dos mil catorce, en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y seis (vuelta), se declaró infundada la demanda en el extremo de cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada del cargo de Jefe de Equipo Comercial y restitución en el mismo cargo y nivel; y fundada en parte la demanda sobre cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración básica y bonificación personal; y ordenó que la demandada pague a favor del actor el importe de veinte mil trescientos seis y 17/100 Nuevos Soles (S/.20,306.17), por remuneraciones y bonificación personal devengadas, más los intereses legales, costas y costos procesales a liquidarse en ejecución de sentencia.

Por su parte, el Tribunal Unipersonal de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta a ciento ochenta y nueve (vuelta), revocó la sentencia que declaró infundada en el extremo de cese de hostilidad por reducción inmotivada del cargo de Jefe de Equipo Comercial y restitución en el mismo cargo y nivel; y la reformó, declarando fundada en dicho extremo; en consecuencia, ordenó a la demandada el cese inmediato de los actos de hostilización realizados contra el demandante, específicamente en cuanto se refiere a la reducción inmotivada del cargo de Jefe de Equipo Comercial; consecuentemente cumpla con restituir al actor en el cargo de Jefe de Equipo Comercial con su categoría III; y la confirmó en lo demás que contiene.

Segundo: 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, la causal de ***infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497¹. En caso contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre las causales de ***infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; e infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9° y literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y***

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Cuarto: Respecto a la ***infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

“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 (...) 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 (...).”

Quinto: En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;

Sexto: Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que 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 cualificadas.*



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sétimo: La congruencia se establece entre la resolución o sentencia en las acciones que ejercen las partes que intervienen y el objeto del petitorio de tal manera que el pronunciamiento jurisdiccional tiene que referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de *“iura novit curia”*.

Octavo: Sostiene la recurrente que la Sentencia de Vista vulnera el debido proceso al haber sido emitida por un Tribunal Unipersonal, cuando está demostrado que la pretensión principal es una de cese de actos de hostilidad, debiendo se haber sido conocido por un Colegiado Superior; asimismo, refiere que la Sentencia de Vista adolece de deficiencias en cuanto a su motivación, ya que se advierte que no se ha tenido en cuenta que el cargo de Jefe de Equipo dentro de la empresa desde mil novecientos ochenta ya era considerado de confianza, y que el actor tenía conocimiento de tal condición.

Noveno: Para los efectos se debe determinar si es válido que la Sentencia de Vista haya sido expedida por un Tribunal Unipersonal, se debe indicar que mediante la Sexta Disposición Transitoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se estableció que: ***“El Poder Judicial dispone el desdoblamiento de las salas laborales en tribunales unipersonales que resuelvan en segunda y última instancia las causas cuya cuantía de la sentencia recurrida no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).”***, siendo que, dicho dispositivo fue efectivizado mediante la



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Resolución Administrativa N° 182-2010-CE-PJ, de fecha veinte de mayo de dos mil diez, en la que, ratificando el mandato anterior, el titular del Poder Judicial dispuso que aquellas causas cuya cuantía no supere las setenta unidades de referencia procesal (70 UPR), debían ser conocidas por cada uno de los Jueces que conforman el Colegiado de las Salas Laborales, quienes respecto de aquellas asumirían el rol de Juez Unipersonal de segunda y última instancia; sentencias que, para cuya validez únicamente requerían la conformidad a través de la rúbrica de quien asume la titularidad de dicho Juzgado.

Décimo: De lo antes expuesto, se concluye, en principio, que la decisión sobre el desdoblamiento del Colegiado Superior que conoce en segunda instancia el conflicto, obedece principalmente a políticas administrativas e institucionales que hagan viable la resolución de la controversia de una manera más pronta y eficaz; y, en segundo término, porque, al poner como tope de cuantía las setenta Unidades de Referencia Procesal, la norma procesal permite inferir que dichos conflictos no representan mayor complejidad en su resolución; por el contrario, aquellas controversias que superen el tope antes indicado, serán conocidas por el órgano Colegiado Superior competente.

Décimo Primero: Conocida la interpretación de la Sexta Disposición Transitoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, este Supremo Tribunal estima que la intervención de un órgano superior colegiado está supeditada a la cuantía de la sentencia, y también amerita un análisis de la complejidad del derecho discutido que, eventualmente, puede ser puesta a su conocimiento. En efecto, en el caso de autos se advierte que la cuantía no supera las setenta Unidades de Referencia Procesal, y el



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

conflicto laboral discutido no amerita mayor complejidad, por lo que resulta válido que sea conocido por un Tribunal Unipersonal, desestimando lo expuesto por la recurrente.

Décimo Segundo: Por otro lado, en cuanto a lo alegado por la recurrente respecto a la deficiencia en la motivación; conforme ha quedado determinado en las instancias de mérito, el actor ingresó a Sedapal el veintiuno de julio de mil novecientos setenta y tres, como Tomador de Estado, en la condición de obrero, Categoría IX, laborando más de cuarenta años, accediendo al cargo de Jefe de Equipo Comercial, por promoción, tal como lo señaló el abogado de la demandada en Audiencia de Vista de Causa de fecha treinta de marzo de dos mil dieciséis², quien ante la pregunta del Magistrado respecto a la asignación del actor como Jefe de Equipo tenemos lo siguiente: “¿(...) eso que determina, una promoción o una encargatura?”, respondiendo, “no, es promovido”, motivo por el cual la demandada expidió la Resolución de Gerencia General N° 302-96-GG de fecha veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y seis, a través de la cual hace efectiva la promoción del actor al cargo de Jefe de Equipo Comercial Surquillo, y que si bien es cierto posteriormente mediante diversas resoluciones de Gerencia General se fue rotando al actor a otros distritos, siguió manteniendo el cargo de “Jefe de Equipo Comercial”, como se corrobora con sus boletas de pago, y con la copia del Manual de Organización y Responsabilidades Específicas – MORE de la demandada, que corre en fojas cincuenta y tres, de donde se desprende que el Jefe de Equipo Comercial ostentaba la categoría III. Por lo tanto, resulta ser arbitraria la decisión que toma la demandada a través del Acuerdo de Gerencia General N° 999-2013-GG de fecha nueve de diciembre de dos mil

² Min. 00:27:56 (Registro de Audio y Video)



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

trece, mediante el cual se retira la confianza al actor, habiendo transcurrido más quince años desde la fecha en la cual fue promovido al puesto de Jefe de Equipo Comercial, más aún si está acreditado que en la fecha de designación del mencionado cargo de Jefe de Equipo Comercial en diciembre de mil novecientos noventa y seis, el cargo no estaba calificado como uno de confianza; como se corroboró con la declaración del abogado de la demandada en la Audiencia de Vista de Causa³. Por lo que no existiendo razones que justifiquen el actuar de la demandada de rebajar la remuneración del actor, cuando su proyecto de vida y gastos estaban en función a su remuneración básica que se había incrementado al desempeñar el cargo de Jefe; y estando a que el actor alcanzó la Categoría III (hecho que no fue negado por la demandada), no corresponde se disminuya su remuneración que se encuentra en estrecha relación con su categoría luego de transcurrido más de quince años en la misma labor.

Décimo Tercero: Siendo ello así, se concluye que la decisión a la que arriba el Tribunal Unipersonal para amparar la sentencia apelada, se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, por lo que la Sentencia recurrida no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del derecho a la debida motivación, no ha vulnerado el principio de congruencia procesal ni ha incurrido en causal alguna de nulidad; cumpliendo con los requisitos que prevén lo incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524 respectivamente; motivo por el cual, la causal denunciada deviene en **infundada**.

³ Min. 00:28:05 (Registro de Audio y Video).



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Cuarto: En cuanto a la *infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, esta norma señala:

“Artículo 43°.- Personal de dirección y trabajadores de confianza.

Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservada. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.”

Décimo Quinto: En cuanto al trabajador de confianza, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC, señala entre sus principales características: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; c) Dirección y dependencia; d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador, entre otras.

Décimo Sexto: Del concepto y características definidas, corresponde determinar si el demandante realmente estuvo bajo la categoría de



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

trabajador de confianza. Si bien el cargo de Jefe de Equipo Comercial fue considerado por la demandada como un cargo de confianza mediante el Acuerdo N° 055-011-97 y el Acuerdo N° 014-002-2009, que corren en fojas cincuenta y seis a cincuenta y nueve; sin embargo, cabe precisar que el demandante fue promovido al cargo de Jefe de Equipo Comercial a través de una Resolución de Gerencia General N° 302-96-GG de fecha veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y seis, el cual fue considerado como hecho no requerido de prueba por las instancias de mérito, mediante la cual promueve al demandante al cargo de Jefe de Equipo Comercial, Grupo Jefes y Categoría III, y que en la fecha que ocupó el cargo de Jefe de Equipo Comercial este no era calificado de confianza..

Décimo Sétimo: En ese sentido, el actor al ser promovido a la plaza de Jefe de Equipo Comercial correspondiente a la Categoría III, la cual se encuentra dentro de la estructura organizacional de la demandada; en mérito al principio de primacía de la realidad⁴, se tiene que en la práctica el demandante desde su fecha de ingreso ha ido escalando en varios cargos dentro de Sedapal, toda vez que ingresó como obrero tomador, luego como auxiliar del departamento de créditos, luego como asistente de jefatura de la dirección de créditos, y posteriormente se desempeñó como sectorista comercial, para ser promovido a Jefe de Equipo Comercial, cargo que desempeñó por más de quince años, tal como refirió el actor, y lo que se infiere es que dichos ascensos solo pudieron deberse a los resultados de su puesto obtenido en años anteriores; motivo por el cual, la causal invocada deviene en **infundada**.

⁴ Este principio refiere que frente a una discordancia entre los hechos y documentos prevalece los hechos.



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo Octavo: Sobre la causal de *infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9° y literal b) del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR*, estos artículos prescriben lo siguiente:

“Artículo 9°- Subordinación.

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictas 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°- Despido indirecto: hostilidad.

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

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

Décimo Noveno: En cuanto al artículo 9° del Decreto Legislativo N° 728.

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

Vigésimo: Mediante la Resolución de Gerencia General N°999- 2013-GG de fecha nueve de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas tres a cuatro, la demandada dispuso que el demandante retorne a un cargo inferior, así como a una categoría inferior, es decir, del Grupo de Profesionales y Categoría IV, similar al que desempeñó antes de su designación como Jefe de Equipo Comercial.

Vigésimo Primero: En relación a la reducción de Categoría III a la Categoría IV y, también de las remuneraciones, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. Máxime si el demandante fue promovido por la demandada por más de quince años, conforme hemos hecho referencia al respecto en el considerando décimo segundo de la presente resolución. Por lo tanto, el acto arbitrario de la emplazada en virtud de la facultad del *ius variandi*, como es en el presente caso, la reducción de la categoría, y como consecuencia de ello, las remuneraciones del actor, afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador en este caso, dando lugar a un perjuicio económico y desconociendo el mérito de la promoción mediante el cual el demandante obtuvo la Categoría III; razón por la cual, la causal mencionada deviene en **infundada**.

Vigésimo Segundo: En cuanto al literal b) del artículo 30° del Decreto Legislativo N°728.



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En principio esta Sala Suprema considera pertinente señalar que 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, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: “(...) b) *La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...)*”, acto que se configura, según lo señala el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuando su reducción es dispuesta por decisión unilateral del empleador y carece de motivación objetiva y legal, incluyendo esta última norma como excepción cuando el pago de la remuneración se encuentra sujeta a condición.

Vigésimo Tercero: Para analizar esta causal, conviene precisar qué implica el término “categoría” en la doctrina laboral, 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 (...)*”.

Vigésimo Cuarto: En ese sentido, 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

Vigésimo Quinto: En el presente caso, esta Sala Suprema considera que la decisión de la demandada de reducir la Categoría III a Categoría IV mediante la Resolución de Gerencia General N° 999-2013-GG de fecha nueve de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas tres a cuatro, constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador, así como su derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual previsto en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, el demandante al haber alcanzado la Categoría III mediante promoción, no corresponde que se disminuya su remuneración que se encuentra en estrecha relación con su categoría; razón por la cual, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones;

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima -**



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

CASACIÓN LABORAL N° 8163-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

SEDAPAL, mediante escrito de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos veintitrés; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha trece de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta a ciento ochenta y nueve (vuelta); **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, **Elard Porfirio Aguilar Alarico**, sobre cese de actos de hostilidad y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

CEJQ