



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

***Sumilla.**- En el caso de autos se tiene que el actor no ha podido acreditar su ingreso por concurso público, por el contrario, se encuentra acreditado que ha desempeñado cargos a través de "designaciones y encargaturas", percibiendo en la oportunidad debida las remuneraciones correspondientes; no justificando ello que deba percibir la remuneración una vez culminada tal designación o encargatura.*

Lima, nueve de enero de dos mil veinte

VISTA; la causa número dos mil setecientos noventa y siete, guion dos mil dieciocho, guion **JUNIN;** interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Yaya Zumaeta**, con la adhesión de los señores jueces supremos **De la Rosa Bedriñana, Vera Lazo y Rodríguez Chávez;** el **voto en discordia** de la señora jueza suprema **Ubillus Fortini** con la adhesión de los señores jueces supremos **Malca Guaylupo y Ato Alvarado,** 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, **Servicio de Administración Tributaria de Huancayo (SATH),** mediante escrito presentado el veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos veintiséis a quinientos veintinueve, contra la **Sentencia de Vista** del diez de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos quince a quinientos veinticuatro, **que revocó la sentencia apelada** del veinte de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos setenta y seis a cuatrocientos ochenta y tres, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declaro fundada en parte;** en el proceso seguido por el demandante, **Jorge Luis Tapia Avendaño,** sobre **Cese de actos de hostilidad.**

CONSIDERANDO:



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

CASACIÓN LABORAL N° 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y artículo 57° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, necesarios para su admisibilidad; por ello, corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

Segundo: El artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, regula que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° del mencionado cuerpo legal, a saber: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material; **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material; **c)** la inaplicación de una norma de derecho material; y, **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República o por las Cortes Superiores de Justicia, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores y, según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma; **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y, **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

Tercero: La entidad recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Aplicación indebida del literal b) 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.***



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

CASACIÓN LABORAL N° 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

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

iii) Inaplicación de la Ley de Presupuesto Público.

Cuarto: Sobre la causal anotada en el ***acápite i)***, la recurrente precisa con claridad cuál sería la norma indebidamente aplicada y cómo ello pudo incidir en el resultado del proceso, cumpliendo la exigencia prevista en el literal a) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 2702 1, por lo que, en ese sentido la causal bajo examen deviene en **procedente**.

Quinto: Con relación a la causal invocada en el ***acápite ii)***, debe tenerse en cuenta que no ha fundamentado con claridad cuál sería la correcta interpretación de la norma invocada y cómo ello pudo incidir en el resultado del proceso, incumpliendo la exigencia prevista en el literal b) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo la causal en **improcedente**.

Sexto: Respecto de la causal señalada en el ***acápite iii)***, se advierte que la recurrente no ha descrito los dispositivos legales que habrían sido objeto de inaplicación, por lo que, no es posible reconocer el supuesto denunciado, incumpléndose la prevista en el inciso c) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo la causal bajo examen en **improcedente**.

Séptimo: Antecedentes del caso



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

7.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas uno a once, el actor pretende el cese de actos de hostilidad al considerarlo nulo y como consecuencia de ello, se concluya la reducción inmotivada de la remuneración y categoría que ostentaba hasta el momento de iniciarse la hostilización, con costas y costos del proceso.

7.2. Sentencia de primera instancia: El Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante sentencia que corre de fojas cuatrocientos setenta y seis a cuatrocientos ochenta y tres, declaró infundada la demanda al considerar que no ha acreditado haber ocupado cargos mediante un concurso público de méritos, razón por la que no se encuentra acreditada la hostilidad.

7.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas quinientos quince a quinientos veinticuatro, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada al considerar que el retorno de un trabajador a un puesto ordinario no implica la reducción de su remuneración, pues, en cargos de confianza por más de cinco años, la remuneración no puede disminuirse si existe mutuo acuerdo por escrito entre las partes de la relación laboral en observancia de la Ley número 9463.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Octavo: De la revisión del recurso de casación -en específico de las causales declaradas procedentes- y de lo resuelto por las instancias de mérito, se tiene que el análisis debe circunscribirse a determinar si en el presente caso se interpretó de manera errónea del artículo 58° y el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

Supremo número 003-97-TR, para efectos de dilucidar si el demandante tiene un vínculo contractual de naturaleza indeterminada con la demandada y si se ha producido el supuesto de nulidad de despido.

Noveno: La causal declarada procedente se encuentran referida a la ***aplicación indebida del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Las disposiciones en mención regulan lo siguiente:

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

(...)

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

Sobre la relación de trabajo y la hostilidad

Décimo: Al respecto, debe tenerse en cuenta que en el marco de las relaciones laborales, el empleador como el trabajador, se guardan y deben recíprocas concesiones respecto de las cuales se obligan de manera voluntaria, lo que se ve materializado con la suscripción del contrato de trabajo, documento a partir del cual surgen las exigencias que se deben ambas partes.

Al respecto, Blancas¹ sostiene que:

“La relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no solo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales,

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores. Lima. 2013. pp. 633.



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

CASACIÓN LABORAL N° 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

sino, de la misma manera, cuando el empleador incurre en falta a sus obligaciones y prestaciones. Es natural que sea así, por ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, de prestaciones recíprocas, lo que supone que cada parte tiene, respecto a la otra no solo derechos sino, también, obligaciones, cuyo incumplimiento es susceptible de ocasionar la ruptura de la relación creada entre ambas”.

A partir de ello, podemos concluir válidamente que el incumplimiento, por parte de alguno de los contratantes, puede lesionar el vínculo laboral; sin embargo, existe cierto tipo de incumplimientos catalogados por la normatividad como actos de hostilidad.

Sobre los actos de hostilidad, Quispe y Mesinas² sostienen que son:

“(...) aquellos actos del empleador que exceden en sus facultades de dirección y que tiene como única finalidad (oculta) que el trabajador extinga la relación laboral y que necesariamente requieren ser controlados por los trabajadores a través de la tutela judicial, por ser actor carentes de razonabilidad”.

De lo anotado, podemos concluir que, en términos generales, se considera actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio.

No obstante ello, nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo

² QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pp. 85.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

Nº 003-97-TR, ha considerado una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral, las que vienen a ser consideradas como actos de hostilidad, no pudiendo comprenderse todos los incumplimientos de las obligaciones del empleador como actos hostiles.

Subordinación y sus variandi

Décimo Primero: La subordinación es un elemento de la relación de laboral y se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, denotando ello la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, donde el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.

Dicha medida ha sido prevista en el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, donde se permite que 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.³

En cuanto al poder de dirección, Sanguinetti⁴ 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

³ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial 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 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Décimo Segundo: En virtud de lo anotado, puede concluirse que, a través de la potestad del *ius variandi* que detenta el empleador, puede 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.⁵

Sin embargo, esa facultad no es absoluta y debe sujetarse a los principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, consiguientemente, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución y en la Ley.

Sobre la reducción de remuneraciones

Décimo Tercero: La reducción de las remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional, la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida, y respetando determinados mínimos necesarios, tal como sería el caso de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

⁵ Casación Laboral Nº 8283-2012 CALLAO.



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

CASACIÓN LABORAL N° 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

La reducción de remuneraciones como acto de hostilidad

Décimo Cuarto: El empleador tiene la obligación de respetar el monto de la remuneración que abona a su trabajador; en consecuencia, cualquier disminución inmotivada de dicho ingreso, sin que medie aceptación de la parte laboral, será considerado como un acto de hostilidad equiparable al despido conforme a lo previsto por el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

Solución al caso concreto

Décimo Quinto: En el presente caso, debe tenerse en cuenta que si bien el actor ingresó por concurso público de méritos en el régimen laboral privado como analista de administración ha precisado que ha sido promocionado a puestos laborales de responsabilidad por su calificación profesional, primero por encargo y luego por designación, habiéndose desempeñado como Jefe del Departamento de Cobranza Coactiva y Jefe de Departamento de Servicios al Contribuyente y del Administrado, siendo su nivel remunerativo “G2” ascendente a la suma de cinco mil y 00/100 soles (S/5,000.00), conforme prevé las Resoluciones Jefaturales números 01-065-000000358 y 01-065-00000045, la que no ha sido modificada ni derogada, por ningún documento administrativo de igual jerarquía.

Décimo Sexto: La Sala Superior ha considerado que el actor ha mantenido un estatus remunerativo, el mismo que no puede verse quebrantado abruptamente por decisión unilateral del empleador, el mismo que afectaría la esfera familiar del actor, puesto que, construyó su proyecto de vida sobre la base de dicho ingreso remunerativo, no habiendo acreditado la demandada la existencia de algún motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el actor, razón por la que da por cierto el dicho del trabajador, estableciendo como “costumbre” la percepción de la remuneración,



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

entendiéndose que se produjo una reducción inmotivada de su remuneración, configurándose un acto de hostilidad.

Décimo Séptimo: Ahora bien, de los hechos expresados por el actor, así como lo actuado al interior del proceso debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- De fojas catorce, corre la copia de la Resolución Jefatural número 01-65-0000032, del treinta de octubre de dos mil siete, se ha designado al actor a partir del dos de noviembre de dos mil cuatro en el cargo de Jefe Encargado del Departamento de Cobranza Coactiva.
- De fojas quince, corre la copia de la Resolución Jefatural número 01-65-0000054, del treinta de enero de dos mil cinco, la cual resuelve designar a partir del uno de febrero de dos mil cinco, en el cargo de Jefe del Departamento de Cobranza Coactiva.
- De fojas dieciséis, corre la copia de la Resolución Jefatural número 01-065-00000158, del doce de setiembre de dos mil seis, mediante la cual se designa a partir del veintiuno de setiembre de dos mil seis, en el cargo de Jefe del Departamento de Servicios al Contribuyente del servicio de administración Tributaria.
- De fojas diecisiete, corre la copia de la Resolución Jefatural número 01-065-000000266, del treinta de noviembre de dos mil siete, mediante la cual resuelven encargar a partir del uno de diciembre de dos mil siete, en el cargo de Gerente de la Gerencia de Operaciones del Servicio de Administración Tributaria.
- De fojas diecinueve, corre la copia de la Resolución Jefatural número 01-065-00000358, del veinte de noviembre de dos mil ocho, mediante la cual resuelven designar a partir del veinte de noviembre de dos mil ocho, en el cargo de Gerente de Operaciones, dejándose sin efecto los artículos 1 y 2 de la Resolución Jefatural número 01-065-000000266, del treinta de noviembre de dos mil siete.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

- De fojas veintiuno, corre la copia de la Resolución Jefatural número 01-065-000000465, del veintisiete de agosto de dos mil diez, mediante la cual resuelven designar a partir del treinta y uno de agosto de dos mil diez, en el cargo de Jefe del Departamento de Servicios al Contribuyente.

Décimo Octavo: De la documentación descrita se encuentra acreditado que el recurrente fue designado y encargado en diferentes cargos de confianza, no habiendo acreditado haber ocupado dichos cargos por un concurso público de méritos.

Establecida dicha condición se tiene que tanto las designaciones, como las encargaturas son temporales, sujetas a la necesidad del empleador, es por ello que no genera derechos como bien podría constituir un ascenso, en cuanto a pago de remuneraciones refiere, pues, el ascenso en nivel y categoría remunerativa se da en el marco de un concurso público de méritos.

Décimo Noveno: Del estudio de los actuados se infiere que el actor no ha podido acreditar su ingreso por concurso público, sino por el contrario, se encuentra acreditado que ha desempeñado cargos a través de “designaciones y encargaturas”, percibiendo en la oportunidad debida las remuneraciones correspondientes; no justificando ello que deba percibir la remuneración una vez culminada tal designación o encargatura.

Lo anotado tiene correlato en la medida que se constituye en una medida excepcional, puesto que, al tratarse de funciones “temporales” no ha sido posible entender que ella subsista con el término de la designación o, en su defecto, deba ser percibida por razón de “costumbre”, por ello no puede catalogarse la circunstancia alegada por el accionante como un supuesto de



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

CASACIÓN LABORAL N° 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

hostilidad, dado que no se trata de una disminución inmotivada, sino por el contrario, se encuentra vinculada a la temporalidad de los cargos desempeñados por el accionante.

Vigésimo: Atendiendo a las consideraciones expuestas, se aprecia una aplicación indebida del dispositivo legal contenido en el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que no nos encontramos frente a un acto de hostilidad, sino por el contrario, el uso del empleador de las facultades que le confiere el artículo 9°, de la norma legal antes acotada, deviniendo la causal declarada procedente en **fundada**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo establecido además por el artículo 59° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación presentado por la entidad demandada, **Servicio de Administración Tributaria de Huancayo (SATH)**, mediante escrito presentado el veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos veintiséis a quinientos veintinueve; en consecuencia **CASARON** la **Sentencia de Vista** del diez de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos quince a quinientos veinticuatro; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMAR** la **Sentencia apelada** del veinte de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos setenta y seis a cuatrocientos ochenta y tres, **que declaró infundada la demanda**, conforme a los fundamentos expresados en la presente Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

demandante, **Jorge Luis Tapia Avendaño**, sobre **Cese de actos de hostilidad**; y se devuelvan.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

VERA LAZO

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

amhat

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por los señores jueces supremos **De la Rosa Bedriñana, Vera Lazo y Yaya Zumaeta** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI CON LA ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS MALCA GUAYLUPO Y ATO ALVARADO, ES COMO SIGUE:

Primero: El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada **Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - SATH**, mediante escrito presentado el veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintiséis a quinientos veintinueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diez de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos quince a quinientos veinticuatro, que **revocó** la **Sentencia de primera instancia** de fecha veinte de febrero de dos mil diecisiete, que corre



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

CASACIÓN LABORAL Nº 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

en fojas cuatrocientos setenta y seis a cuatrocientos ochenta y tres, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola** la declararon **fundada en parte**; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción este referida a una de las causales anteriores.

Tercero: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada Ley, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentran conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.



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

CASACIÓN LABORAL N° 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

Cuarto: Se advierte de la demanda, que corre a fojas uno a once, que la parte demandante plantea como pretensión, el cese de actos de hostilidad por considerarlo nulo y en tal sentido, se dé por concluida la reducción inmotivada de remuneración y categoría que ostentaba hasta el momento de iniciarse la hostilización, asimismo peticiona la expresa condena de costas y costos del proceso.

Quinto: La entidad recurrente denuncia como causales en su recurso:

- i) Aplicación indebida del artículo 30° inciso b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- ii) Interpretación errónea del artículo 30° inciso b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- iii) Inaplicación de la Ley de Presupuesto Público.*

Sexto: Sobre a las causales descritas en los *ítems i) y ii)*, se aprecia que el recurrente denuncia “*aplicación indebida e interpretación errónea*” de la misma norma; sin embargo, es importante mencionar que no se puede denunciar dos causales distintas respecto a una misma norma, por lo que, al ser estas excluyentes entre sí; las causales propuestas devienen en **improcedentes**.

Séptimo: Respecto a la causal descrita en el *ítem iii)*, debemos decir que la recurrente, no ha cumplido con fundamentar debidamente la infracción normativa que denuncia, ni menos ha demostrado la incidencia directa de la denuncia sobre el pronunciamiento impugnado; menos aún ha demostrado con claridad porqué debieron aplicarse las normas a las cuales hace mención y cómo ellas incidirían directamente sobre el pronunciamiento



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

CASACIÓN LABORAL N° 2797-2018
JUNIN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO (Ley número 26636)

impugnado; en ese sentido, la causal invocada incumple con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021; por lo tanto, deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

NUESTRO VOTO ES PORQUE se declare **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada **Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - SATH**, mediante escrito presentado el veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintiséis a quinientos veintinueve; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido con el demandante, **Jorge Luis Tapia Avendaño**, sobre Cese de actos de hostilidad; y los devolvieron.

S.S.

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Remg/kabp