



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9149-2015
JUNÍN
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SUMILLA: La discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo raza, color orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole en tal sentido los actos discriminatorios por razón de raza señalados en la demanda han sido calificados como delitos contra la humanidad en el proceso penal que se ha seguido contra los funcionarios de la demandada.

Lima, doce de abril de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número nueve mil ciento cuarenta y nueve, guion dos mil quince, guion **JUNÍN**, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Azucena Asunción Algendones**, mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos dieciocho a fojas cuatrocientos veinticuatro, contra la **Sentencia de Vista** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos diez a fojas cuatrocientos dieciséis, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y cinco a fojas trescientos noventa y dos, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la **Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima – SEDAM HUANCAYO S.A.**, sobre cese de actos de hostilidad.

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015
JUNÍN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha seis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandante, por la causal de *infracción normativa del inciso f) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR)*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto; y,

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes

- a) De la demanda, que corre en fojas uno a quince, subsanada en fojas ciento seis, se advierte que la accionante pretende el cese de actos de hostilidad que se han manifestado en su contra de manera reiterada, permanente y continua.
- b) Mediante Sentencia de fecha trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y cinco a trescientos noventa y dos, el Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, declaró infundada la demanda; y por Sentencia de Vista de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos diez a mil cuatrocientos dieciséis, el Colegiado de la Primera Sala Mixta de Huancayo de la citada Corte Superior, confirmó la Sentencia de primera instancia.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015

JUNÍN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Segundo: La infracción normativa como causal de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere perjudicada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Dentro del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales de casación que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la aplicación indebida, interpretación errónea e inaplicación de una norma de derecho material; aunque la Ley N° 29497 incluye además a las de normas carácter adjetivo.

Tercero: La infracción normativa en el caso concreto.

El inciso f) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR) establece que son actos de hostilidad equiparables al despido: "*f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;*"

Cuarto: Para los efectos demandados debe señalarse que la discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventaja social y económica que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades laborales a fin de que tanto varones como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
3da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015
JUNÍN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Quinto: En ese contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo raza, color orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole. En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ven restringidos.

Sexto: La igualdad en el trabajo ha sido un tema recurrente en las normas internacionales del trabajo que adopta y promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así en la Declaración de Filadelfia (Carta de Organización y Función de la OIT del año 1944), se reconoce que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades".

Sétimo: En igual sentido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptado en el año 1988), se reiteró el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, confirmándose así el propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de las oportunidades.

Octavo: Entre los primeros instrumentos elaborados por la OIT con el objeto específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015

JUNÍN

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

trabajo se encuentran el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (ratificado por el Perú el primero de febrero de mil novecientos sesenta) así como el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (ratificado por el Perú el diez de agosto de mil novecientos setenta).

Noveno: El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación se encuentra reconocido a nivel constitucional en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú que establece: Toda persona tiene derecho: “ *A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole*”; así mismo el artículo 23° del mismo texto constitucional establece que: “ *Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”; y por último el inciso 1 del artículo 26° del referido texto constitucional establece como principio que: regula la relación laboral: “ *la igualdad de oportunidades sin discriminación*”.

Décimo: Para el caso de autos debe tenerse en cuenta que la demandante alega haber sido discriminada por razón de su raza conforme a la carta notarial de fecha dieciséis de agosto del dos mil trece que en copia corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta, presentando para tales efectos la denuncia penal que por discriminación presentó por ante el Ministerio Público con fecha veintiocho de junio del dos mil trece, que obra a fojas setenta y cinco, el cual además no ha sido materia de cuestión probatoria alguna, siendo que de la valoración de tal instrumental se determina que la demandada ha incurrido en los actos discriminatorios por razón de raza alegados por la demandante, los cuales además han sido calificados como delitos contra la humanidad en el proceso penal que se ha seguido contra los funcionarios de la demandada en que inclusive se

ANA MAFWA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015
JUNÍN
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

ha emitido sentencia condenatoria como se aprecia en fojas setenta y seis a setenta y siete del cuaderno de casación.

Décimo Primero: En mérito a lo señalado en el considerando precedente en que se ha determinado el acto hostilizadorio contra la actora y en virtud a lo señalado por, el inciso a) del artículo 35 de la referida Ley de Productividad y Competitividad Laboral, corresponde imponer a la demandada una multa equivalente a Cinco Unidades de Referencia Procesal (5 URP).

Décimo Segundo: En consecuencia, se determina que el pronunciamiento impugnado ha incurrido en infracción normativa respecto a los alcances del acto de hostilidad contemplado en el inciso f) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) por lo cual la causal invocada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Azucena Asunción Algendones**, mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos dieciocho a fojas cuatrocientos veinticuatro; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos diez a cuatrocientos dieciséis; **y actuando en sede de instancia: REVOCARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y cinco a trescientos noventa y dos,

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9149-2015
JUNÍN
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

que declara infundada la demanda y **REFORMÁNDOLA** declararon fundada en parte; **ORDENARON** que la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima - **SEDAM HUANCAYO S.A** cese los actos de hostilización por razón de raza en que ha incurrido además del pago de una multa en el equivalente a Cinco Unidades de Referencia Procesal (5 URP); **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la **Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima - SEDAM HUANCAYO S.A.**, sobre cese los actos de hostilidad; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arias Lazarte** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

CEC


ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA