



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla:** El empleador al incumplir sus obligaciones y no tener una justificación válida para la rotación de un trabajador, incurre en un acto de hostilidad.*

Lima, dos de setiembre de dos mil veintiuno

VISTA, la causa número veinticuatro mil novecientos catorce, guion dos mil dieciocho, guion **LA LIBERTAD**, 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, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio Sociedad Anónima - Hidrandina Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintiuno, contra la **Sentencia de Vista** de veintidós de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cinco a doscientos trece, que **revocó la Sentencia apelada** de veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro, **en el extremo que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **John Iván Miranda Ticlla**, sobre cese de actos de hostilidad y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de once de setiembre de dos mil veinte, que corre de fojas treinta y nueve a cuarenta y dos del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de ***Infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR y del artículo 50° del Decreto Supremo***



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

N° 001-96-TR, correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Antecedentes

Primero.

- a) **Pretensión.** En la demanda, que corre de fojas treinta y ocho a cuarenta y cinco, el demandante solicitó el cese de actos de hostilidad por traslado ilegal para prestar labores en la Sub Estación Motil – Otuzco como Técnico operador de Sub Estación y después a San Marcos (Cajamarca), actos que le generaron perjuicio tanto económico como moral.
- b) **Sentencia de Primera Instancia.** El Octavo Juzgado Laboral de Trujillo de la Corte Superior de La Libertad, mediante Sentencia de veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro, declaró **infundada** la demanda, argumentando que la variación del lugar de trabajo no constituye un acto de hostilidad que perjudique indubitablemente al actor, puesto que ha quedado demostrado que se ha cumplido a plenitud lo dispuesto por la Resolución N° 2 del Expediente N°797-2014-54. Asimismo, se ha mantenido el nivel y categoría del actor, así como su remuneración, además de estar acreditado que la demandada justificó los desplazamientos a diferentes ciudades por necesidad de mercado y al hacerse cargo de los gastos de instalación y de viaje.

De la misma forma, sostuvo que el demandante no acreditó el perjuicio que le hubiera ocasionado la demandada al trasladarlo a la ciudad de Motil, en un primer momento, y después a San Marcos, no siendo motivo suficiente que el actor haya tenido carga familiar para acreditar el daño moral.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD**

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

- c) **Sentencia de Vista.** La Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de veintidós de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cinco a doscientos trece, **revocó** la Sentencia apelada, argumentando que el pacto de trabajo tuvo como origen la ciudad de Trujillo. En ese sentido, el trabajador tiene derecho a laborar en el lugar donde se produjo el pacto inicial, siendo solo posible variar dicha situación, con un motivo razonable, objetivo y justificado, lo que no ha sucedido en el presente caso; en consecuencia, no es factible hacer prevalecer las necesidades del empleador sobre los derechos del trabajador, más aún si no se ha probado razonablemente que la variación del lugar geográfico no responda al ánimo de causar perjuicio por parte de la empleadora.

Infracción normativa

Segundo.

La infracción normativa puede ser conceptualizada 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 afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter procesal.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Tercero.

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 50° del Decreto Supremo N° 001-96-TR; normas que establecen lo siguiente:

“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.”

“Artículo 50.- El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.”

Cuarto. Para dar respuesta al recurso de casación interpuesto por la empresa demandada conforme a la causal declarada procedente, esta Sala Suprema considera conveniente precisar varios aspectos relativos a los hechos materia del caso.

Sobre la relación de trabajo y la hostilidad

Quinto.

Cabe tener 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 forma voluntaria con la suscripción del contrato de trabajo, siendo este el punto de partida de las exigencias que pudieran surgir en dicha relación.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sobre el incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato, Blancas Bustamante¹ sostiene que:

“La relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no solo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales, 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 se puede concluir que el incumplimiento, por parte de alguno de los contratantes, puede lesionar el vínculo laboral, y tal incumplimiento no es privativo del trabajador, sino que también el empleador puede incurrir en un incumplimiento de las obligaciones que la ley le impone, así como también de las obligaciones pactadas entre las partes. Algunos de estos incumplimientos han sido catalogados por la normativa laboral como actos de hostilidad.

Estos actos de hostilidad según Quispe y Mesinas² son actos que exceden las facultades de dirección del empleador, carentes de razonabilidad, que tienen como finalidad oculta que el trabajador ponga fin a la relación laboral, por lo que en la doctrina se las denomina también faltas del empleador.

La legislación laboral nacional, y en concreto 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, ha considerado una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral, las que considera actos de hostilidad.

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

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 N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Respecto de la subordinación y el *ius variandi*

Sexto.

La subordinación es un elemento de la relación laboral y se manifiesta en la sujeción del prestador de servicios al poder directriz de su empleador, denotando con ello la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y acreedor de trabajo, donde el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.

En cuanto al poder de dirección, Sanguinetti³ 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.

El artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, delimita el poder directriz del empleador, reconociéndole la facultad de 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.⁴

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124.

⁴ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Séptimo. Este poder directriz del empleador involucra también la facultad *Ius Variandi*, por la cual este puede modificar y adaptar la ejecución del contrato de trabajo, 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. Todo ello, siempre de manera razonable y justificada en las necesidades del centro laboral,⁵ y sin afectar los elementos sustanciales del contrato de trabajo.

Por tanto, no siendo una facultad absoluta el *Ius Variandi*, debe sujetarse a los principios constitucionales y los derechos reconocidos en la ley, 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.

Sobre el lugar de la prestación de servicios

Octavo.

El lugar de la prestación de servicios, se constituye en un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, en caso ocasione un perjuicio al trabajador.

En todo caso, la modificación respecto al lugar de trabajo podrá ser asumida válidamente cuando se acredite la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales; a partir de ello, corresponderá al

⁵ Casación Laboral N°8283-2012 Callao.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad del cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que en la Casación N° 628-2003 Ica, se ha señalado que:

“(...) si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”.

En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que existan razones justificadas para ello, y siempre que no disminuyan las condiciones del trabajador, por lo que en tales supuestos debe verificarse si tal acto es ostensiblemente arbitrario y afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo de familia.

Noveno. El inciso c) del Art. 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, califica el traslado del lugar del trabajo como acto de hostilidad, y para su configuración establece un elemento objetivo, en este caso, el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo ubicado en un ámbito geográfico distinto a aquel en el que habitualmente desarrolla sus labores, y un elemento subjetivo, cual es, el deliberado propósito del empleador de ocasionarle un perjuicio al trabajador.

Solución al caso concreto

Décimo.

En el caso de autos, el actor pretende el cese de los actos de hostilidad por haberse dispuesto su traslado de la ciudad de Trujillo, lugar donde prestaba sus



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

servicios a la Sub estación Motil - Otuzco y posteriormente a la ciudad de San Marcos – Cajamarca, causándole perjuicio económico y moral, habiendo sido repuesto provisionalmente a través de un proceso judicial de medida cautelar, actuándose en contra de lo dispuesto por el juzgado.

Décimo Primero. En el presente caso, se han producido una serie de hechos que esta Sala Suprema considera necesario evaluar.

- Mediante resolución N° 2⁶ de dieciocho de marzo de dos mil catorce, expedida en el Expediente 00797-2014-54-1601-JR-LA-03, sobre reposición, se declaró fundada la medida cautelar de reposición provisional solicitada por el hoy demandante, y se ordenó a la demandada cumpla con la inmediata reposición *en su mismo cargo que venía desempeñando a la fecha del despido o en uno de similar nivel y categoría remunerativa.*
- En atención a ello, a través del Acta de Reposición⁷ de cinco de junio de dos mil catorce, se dio cumplimiento a la resolución judicial, en los siguientes términos: “(...) **REPOSICION TEMPORAL POR MEDIDA CAUTELAR de EL REPUESTO, en el puesto de Técnico Electricista en la Unidad de Negocios La Libertad con Sede en Trujillo** (...)” (énfasis agregado).
- Por Memorándum N° GR-042-2015⁸ de seis de enero de dos mil quince, la demandada, informó al trabajador acerca de su reubicación a la Sub Estación Motil, y como justificación refiere “(...) *ante el requerimiento por la Gerencia Técnica, que sustenta la necesidad de mantener la operatividad de las sub estaciones y la obligación de garantizar la confiabilidad del servicio público de electricidad en nuestro ámbito de*

⁶ Obrante a fojas diecisiete.

⁷ Obrante a fojas veintiséis.

⁸ Obrante a fojas veintisiete.



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

CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

aplicación; esta Gerencia en uso de su facultad directriz (...)” (énfasis agregado).

- Ante el cambio de lugar de trabajo, el actor mediante carta⁹ de dieciséis de enero de dos mil quince, solicitó el cese del acto de hostilidad consistente en su traslado a una ciudad distinta a la habitual, obteniendo como repuesta de la empresa demandada la Carta N° GR-147-2015¹⁰ de veintitrés de enero de dos mil quince, sosteniendo que lo dispuesto emana de sus facultades de dirección por lo cual no puede dejarse sin efecto dicha decisión.
- Más adelante, por Memorando N° GR-794-2015¹¹ de quince de mayo de dos mil quince, la demandada le informó al accionante su retorno a la Unidad de Mantenimiento de Distribución con sede en Trujillo.
- Por último, a través del Memorando N° GR-0197-2016¹² de veintinueve de enero de dos mil dieciséis le comunicó “(...) **en uso de nuestra facultad directriz que establece el Art 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante con los Arts. 17°, 18° y 19° del Reglamento Interno de Trabajo, por convenir a las actuales necesidades del servicio y considerando su formación de técnico electricista, se ha visto por conveniente su desplazamiento a la SET San Marcos, que en estos momentos carece del personal necesario para su adecuada operación y funcionamiento**”. Asimismo, se dispuso la asignación de seiscientos con 00/100 soles (S/ 600.00), por única vez, con el objeto de cubrir los gastos de traslado e instalación y la asignación mensual de un bono remunerativo de cuatrocientos con 00/100 soles (S/ 400.00).

⁹ Obrante de fojas veintiocho a treinta y dos.

¹⁰ Obrante de fojas treinta y tres a treinta y cuatro.

¹¹ Obrante a fojas setenta y seis.

¹² Obrante a fojas noventa y nueve.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Décimo Segundo. Estando a lo expuesto precedentemente y de la revisión de los medios probatorios, se advierte que la demandada no ha acreditado los criterios objetivos y razonables que sustentan la rotación del demandante, y si bien la empresa demandada ofreció en prueba el Memorándum N° GT-003-2015¹³ y documento denominado Personal Reincorporado-Previsto para ser Desplazado¹⁴, consistente en un listado de trabajadores, entre los cuales se encuentra el actor; dichos documentos no resultan ser suficientes para acreditar la causa objetiva y razonable que justifique la decisión de rotar al actor, existiendo un cambio geográfico que irroga cambio de vivienda, costo de transporte, y alejamiento del hogar familiar, lo que ocasiona perjuicios para el demandante de orden familiar y económico.

Cabe remarcar, que los memorándums cursados al actor basan la decisión de rotarlo principalmente en su facultad directriz, facultad regulada en el segundo párrafo del artículo 9° del Texto Único Ordenado de l Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que faculta al empleador a introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como, la forma y modalidad de la prestación de labores, regla que si bien consagra la facultad del empleador de modificar la forma y modalidad de la prestación de labores, no involucra la facultad de modificar unilateralmente el lugar del trabajo, en esa medida, el empleador no puede de manera automática trasladar geográficamente sin mayor justificación a un trabajador, sino que tal potestad debe fundarse además en las necesidades de funcionamiento de la empresa, debe regirse por criterios de razonabilidad, pues lo contrario supondría un ejercicio arbitrario de su poder directriz y lesivo de los derechos del trabajador.

Décimo Tercero. Constatado el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto al que prestaba sus servicios

¹³ Obrante a fojas setenta y siete.

¹⁴ Obrante a fojas setenta y ocho.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

se advierte también que con esta decisión el empleador ha tenido el “*deliberado propósito*” de ocasionarle perjuicio; así se desprende de la falta de justificación racional y basada en la necesidad de la empresa, y del hecho de ser el trabajador uno repuesto judicialmente, y haber reclamado frente al primer traslado sufrido, siendo evidente por las máximas de la experiencia que el trasladar al actor a un lugar distinto en el que tiene ubicada su residencia, le genera perjuicios de orden familiar y económico.

Décimo Cuarto. Estando a los fundamentos que preceden es de concluir que no se ha justificado la rotación del actor, y que dicha medida obedezca a las necesidades del servicio, por lo tanto, este Colegiado Supremo considera que se ha configurado el acto de hostilidad denunciado que afecta la esfera familiar, así como la economía del trabajador demandante, no habiendo incurrido la Sala Superior en la infracción normativa *del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 50° del Decreto Supremo N° 001-96-TR*, por encontrarse ajustada a ley su decisión, razones por las cuales las causales denunciadas son **infundadas**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio Sociedad Anónima - Hidrandina Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintiuno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de veintidós de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cinco a doscientos trece, que **revocó** la **Sentencia apelada** de veintiocho de abril de dos mil diecisiete; y **ORDENARON** la publicación de la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24914-2018
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido por el demandante, **John Iván Miranda Ticlla**, sobre **cese de actos de hostilidad y otros**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema, **Pinares Silva de Torre**, y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

PINARES SILVA DE TORRE

LÉVANO VERGARA

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

kysc/fsy

LPDERECHO.PE