



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla.- Se acredita el acto de hostilidad previsto en los incisos b) y c) 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, si la reducción de la categoría y el traslado del lugar de trabajo se hicieron por decisión unilateral del empleador sin acreditar de manera suficiente la necesidad de la empresa y sin que obedezca a una decisión razonable.

Lima, uno de setiembre de dos mil veinte

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

VISTA, la causa número un mil ciento sesenta y nueve, guion dos mil dieciocho, **MOQUEGUA**, en audiencia pública, con la intervención de los señores Jueces Supremos: **Arias Lazarte** (Presidente), **Rodríguez Chávez**, **Ubillus Fortini**, **Malca Guaylupo** y **Ato Alvarado**, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por **Javier Jesús Ríos Mazuelos**, mediante escrito presentado el cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y uno, que revocó la **sentencia apelada** de fecha veintidós de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento treinta y nueve, que declaró infundada la demanda, y que la reformó declarando improcedente la demanda; en el proceso seguido contra **Pesquera Hayduk Sociedad Anónima**, sobre cese de actos de hostilidad en el trabajo.

II. CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Javier Jesús Ríos Mazuelos**, se declaró procedente mediante resolución de fecha diecinueve de setiembre de dos mil diecinueve que corre en fojas sesenta y dos del cuaderno de casación, por la causal de:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- (i) **Infracción normativa (por inaplicación) del artículo 139°, inciso 3, de la Constitución Política del Perú; e,**
- (ii) **Infracción normativa (por inaplicación) del artículo 30°, incisos b)¹ y c), del Decreto Supremo N°003-97-TR.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

III. CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión:

El veinte de marzo de dos mil diecisiete el demandante interpuso la demanda que corre de fojas treinta y cinco. Con ella pretende que: (a) cese el acto de hostilización en el trabajo en la modalidad de traslado a lugar distinto de trabajo al que habitualmente prestaba sus servicios porque se le ha trasladado a la planta de Malabrigo, ubicada en Av. Playa Norte s/n Puerto Malabrigo, Rázuri, de la Libertad, cuando sus labores por más de doce años siempre las efectuó en la planta pesquera de Ilo, hecho acontecido con fecha veinte de febrero de dos mil diecisiete; (b) se ordene su traslado a la planta pesquera de Ilo; (c) se imponga una multa a la empresa demandada; y, (d) se ordene el cese del acto de reducción de categoría porque de haber sido Jefe de Embarques, que era trabajo administrativo y de logística de planta, se le rebajó al cargo de Gestor de Descarga trabajo, que es efectuado en chatas mar adentro.

b) Sentencia de Primera Instancia:

El veintidós de setiembre de dos mil diecisiete, mediante sentencia que corre de fojas ciento veinticinco a ciento treinta y nueve, el Juzgado de Trabajo – Sede Juzgados Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua declaró infundada la demanda. En lo esencial al caso, la sentencia estableció que: (i) es incorrecto afirmar que el cargo de Gestor de Descarga es uno de inferior jerarquía al de

¹ Entendiéndose que la causal denunciada es la descrita en el inciso b del artículo 30 del Decreto Supremo N°003-97-TR, conforme se advierte de la arguementación del recurso casatorio.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Jefe de Embarques, ya que aquel es un puesto de administrador, que es similar con el Jefe de embarque; (ii) el organigrama de la empresa, (Planta de Ilo año dos mil once), que obra a folios sesenta y dos, revela que el cargo de Jefe de Embarques, tenía el mismo nivel que el Jefe de Administración, Jefe de Almacén de Productos terminados, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Turno y Jefe de Auditor de Calidad y dependía directamente del Gerente de Planta; (iii) el organigrama de la Planta de Malabrigo (fojas 70) acredita que el cargo de Gestor de Descarga (cargo del actor), Gestor de Materia Prima y PAMA, Gestor de Harina y Aceite, Responsable Mecánico, Responsable Eléctrico y Analista de Mantenimiento, dependen del Jefe de Mantenimiento y Productividad CHI; (iv) .el Organigrama de la Planta de Ilo actual (fojas 107) acredita que efectivamente el cargo de Jefe de Embarques ya no existe, sin embargo, existen los cargos de Jefe de Mantenimiento y Productividad CHI en el mismo nivel que el Jefe de Turno CHD, Analista de Aseguramiento de la calidad, Supervisor de SSO, Auditor de calidad y Jefe de Administración de Planta; (v) la demandada, mediante el Informe N° 041-2017-JADM-MAL/HAYDUK.COR P, de fojas 60 a 61, identificó un puesto en la Planta de Malabrigo como Gestor de Descarga y de acuerdo a sus funciones cuenta con autonomía para la toma de decisiones en temas específicos y cuenta con personal a su cargo, de ello se deduce que el cargo actual del demandante es similar en nivel y remuneración del cargo que ostentó antes del despido, por ello no existió rebaja de categoría ni perjuicio económico; (vi) existió justificación respecto al cambio de cargo del demandante, por ello, no existió acto de hostilidad; (vii) se reubicó al actor en la Planta de Malabrigo porque existen causas justificantes como el que por ahora no existe una plaza vacante con el nivel y remuneración del actor en la Planta de Ilo; por tanto, si existiera una plaza vacante en ésta, acorde a su nivel y remuneración, el trabajador debería ser trasladado; (viii) el traslado del actor de la Planta de Ilo a la Planta de Malabrigo obedece al cambio estructural de la demandada, que fue acreditado con documentos y que no fueron desvirtuados por la demandante; (ix) las partes aceptaron que el actor mantiene su remuneración, según su categoría, y que además se le está otorgando alojamiento, y los alimentos como el desayuno, y almuerzo, por lo que ello no conlleva perjuicio económico para el trabajador; (x) si bien existió un traslado del centro de trabajo del actor, éste ha



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sido justificado, además de que no se le ha causado un daño material inmediato o futuro, de carácter pecuniario o profesional al actor, y tampoco se ha acreditado que este acto haya estado promovido por un ánimo malicioso del empleador.

c) Sentencia de Segunda Instancia:

El quince de noviembre de dos mil diecisiete, mediante sentencia de vista que corre de fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y uno, la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua revocó la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda, y la reformó declarando improcedente la demanda. En esencia, la sentencia determinó que en este caso concreto no existe interés para obrar, pues no habría un conflicto a dilucidar, dado que éste ya fue resuelto mediante sentencia firme que adquirió la autoridad de cosa juzgada, en que se decidió con carácter definitivo que el demandante debe ser repuesto en el cargo de Jefe de Embarques o cargo similar.

Segundo: Infracción normativa

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 los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidas en el mismo las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 386° del Código Procesal Civil, 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: Sobre la causal procesal declarada procedente

La causal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, la misma que prescribe:

“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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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.”

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

4.1. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse también a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la afectación al debido proceso. 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 Ley N° 29497², Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

4.2. En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

“(…) 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 solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...).”
Asimismo, sostiene que: *“(…) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución*

² **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° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”.*³

4.3. A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que:

*“La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo”.*⁴

4.4. Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que:

*“(…) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...).”*⁵

4.5. Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte IDH ha precisado que “[...] [E]l deber de

³ Expediente N°0078-2008 HC

⁴ Sentencia 63/1988 del 11 /4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 /5/88

⁵ Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente N°4907-2005-HC/TC.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha⁶.

4.6. A partir de ello, este Colegiado Supremo debe resolver el conflicto de intereses suscitado, de conformidad con lo establecido en el artículo III del Código Procesal Civil, cuya finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses planteado, haciendo efectivo los derechos sustanciales a fin de lograr la paz social en justicia; y en atención a lo dispuesto en el artículo 171° y segundo párrafo del artículo 173° del Código Procesal Civil, determinando en todo caso, que las nulidades sólo se sancionan por causa establecida en la Ley y la invalidación de una parte del acto procesal no afecta a las otras que resulten independientes de ellas, ni impide la producción de efectos para los cuales el acto es idóneo, salvo disposición expresa en contrario.

Quinto: Fundamento de la causal

La impugnante, en su recurso, denuncia que la sentencia de vista incurre en vulneración del derecho a la tutela judicial y del derecho a la motivación, toda vez que:

- a) Se ha negado su derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva al declararse improcedente su demanda de cese de actos de hostigamiento que tiene una pretensión distinta a la tramitada en el proceso de reposición por despido arbitrario seguido mediante Expediente N° 1 64-2012-0-2802-LA-01.
- b) Se ha impedido al accionante obtener un pronunciamiento favorable, ya que se ha realizado una interpretación rigorista, arbitraria e irrazonable del artículo 58° de la Ley N° 29497, situación que resulta incompatible con el derecho a la tutela judicial efectiva.
- c) Se infringió el principio pro actione o favor actionis, ya que pese a reponérsele en la Planta Malabrigo, ubicada en La Libertad, por no existir su puesto y cargo en la Planta de Ilo, debido a que ésta ha sido modernizada estructuralmente, el suscrito para no caer en falta grave cumplió con presentarse en el Puerto de

⁶ Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Malabrigo, con lo cual se le rebaja de categoría y se le traslada a un lugar distinto al donde habitualmente laboraba.

- d) Se ha debido emitir un pronunciamiento sobre el fondo para darse oportunidad de desvirtuar los argumentos que expuso la empresa demandada.

Sexto.- Respecto de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso en la admisión de la demanda

6.1. Es oportuno señalar que, tal como lo establece el Tribunal Constitucional en diversas sentencias como la recaída en el Expediente N° 763-2005-PA/TC, “la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia.”

6.2. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la afectación del derecho a la motivación de las resoluciones se encuentra íntimamente vinculado al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en la medida que los hechos tengan incidencia en el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, es evidente que para determinar ello deberá revisarse la cuestión controvertida al interior del proceso, pues, a partir de ello, podrá verificarse si se produjo una afectación de los derechos invocados en el que se requiere de un deber especial de motivación.

Sétimo: Análisis del caso concreto:

De un examen de la Sentencia de Vista no se advierte que la instancia de mérito haya infringido el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución, toda vez que expresa los



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada de acuerdo a las pretensiones y el contradictorio plasmado, asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, ya que la razón que justifica la declaración de improcedencia obedece a un hecho que corresponde analizarse desde una perspectiva material, en la medida que la demandante plantea también una infracción de carácter material para hacer efectivo el derecho sustancial que le asiste. Por ello, no puede una posición contraria a la asumida por tal órgano de justicia examinarse a través de la causal procesal bajo análisis. Por ende, la causal deviene en **infundada**.

Octavo: Sobre la infracción normativa de carácter material

La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa de los literales b) y c) 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, que establece lo siguiente:

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

(...)

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

(...)”

Noveno: En cuanto al literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. 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, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: “(...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría (...)”. Tal acto 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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

norma como excepción cuando el pago de la remuneración se encuentra sujeta a condición.

Décimo: Para analizar esta causal, conviene precisar qué implica el término “categoría” en la doctrina laboral, en ese sentido, nos ilustra ALONSO OLEA que “(...) 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 (...)”⁷. De otro lado, 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 (...)”⁸.

Décimo primero: 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 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.

Décimo segundo: Solución al caso concreto

Conforme es de verse de la demanda, el recurrente solicita se ordene el cese del acto de hostilización en el trabajo en la modalidad de traslado de lugar distinto de trabajo al que habitualmente prestaba sus servicios, pues considera que se le ha trasladado a la planta de Malabrigo, ubicada en Av. Playa Norte s/n Puerto Malabrigo, Rázuri, de la Libertad, cuando sus labores por más de doce (12) años siempre las efectuó en la planta pesquera de Ilo, hecho ocurrido en fecha veinte de febrero de dos mil diecisiete; se ordene su traslado a la planta pesquera de Ilo; se le imponga una multa a la empresa demandada; y, se ordene el cese del acto de reducción de categoría porque de haber sido “Jefe de Embarques”, que era trabajo administrativo y de logística de planta, se le

⁷ Manuel Alonso Olea: Derecho del Trabajo, Madrid, España, 1998, Ed. Civitas, 16ava. ed., p.360.

⁸ Carlos Blancas Bustamante: El despido en el Derecho Laboral Peruano, Lima, Perú, 2002, Ara Ed., 2da. ed., p.426



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

rebajó al cargo de “Gestor de Descarga”, el cual implica un trabajo que es efectuado en chatas mar adentro de mucho más riesgo.

Además, el demandante señaló que dicho acto tiene como antecedente el acto de cese de relación laboral efectuado el diecisiete de septiembre de dos mil doce, en que la demandada le comunicó el cese de su relación laboral en el cargo de “Jefe de Embarques”. El demandante manifestó que dicho cese propició que interpusiera una demanda de reposición por despido arbitrario a fin de que lo repongan en el mismo cargo u otro similar. Indicó que la sentencia de fecha diecisiete de julio de dos mil catorce, recaída en el **Expediente N° 164-2012-0-2802-JM-LA-01**, declaró fundada su demanda y ordenó a la demandada que lo repusiera en su centro de labores en la plaza de Jefe de Embarques – Complejo 3, o cargo similar, la misma que fue confirmada por el superior. Además, señaló que el recurso de casación que interpuso la demandada contra dicha sentencia de vista fue declarado infundado.

Décimo tercero: Ahora bien, sobre los actos de hostigamiento vinculados a este proceso, señaló que el trece de febrero de dos mil diecisiete la demandada le remitió una carta en que le señaló que, en cumplimiento de la resolución número veintiuno, de fecha doce de enero del dos mil diecisiete, la empresa procedería a reubicarlo en el puesto de “Gestor de Descarga” en la Planta de Malabrigo, ya que, en la actualidad, la Planta de Ilo no presenta ningún puesto vacante equiparable al cargo que el accionante desempeñó al momento de su cese en el año dos mil doce.

Afirma que la demandada, al reincorporarlo al puesto de “Gestor de Descarga”, dando cumplimiento al mandato judicial, le solicitó que se apersona el día lunes veinte de febrero de dos mil diecisiete a dicha planta de Malabrigo, a horas 7 am. Además, al no domiciliar en la ciudad de Trujillo, la empresa se obligó a facilitarle alojamiento, desayuno y almuerzo en el comedor de la Planta, de lunes a viernes en veda, o desayuno y almuerzo en el comedor de la Planta de lunes a sábado en temporada.

Refiere que desde octubre de mil novecientos noventa y nueve hasta septiembre de dos mil doce siempre laboró en la Planta de Ilo, que es su lugar habitual de trabajo, que tiene esposa y dos hijos que estudian en la Provincia de Ilo, y que sus alimentos de desayuno,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

almuerzo y cena los realizó siempre en la ciudad de Ilo. De otro lado, indicó que el cargo de “Gestor de Descarga” es muy distinto al puesto de “Jefe de Embarque”, ya que: (i) en la Planta de Ilo su trabajo era administrativo dentro del área de logística, es decir, era en tierra; mientras que (ii) el puesto que actualmente ocupa es uno que no tiene calificación alguna por no tener relación con el puesto que ocupó anteriormente.

Décimo cuarto: En relación con la reducción inmotivada de la categoría, la demandada alegó que el mandato judicial de reposición emitido en el Expediente N° 164-2012, dispuso expresamente que cumpla con reponer al demandante Javier Jesús Ríos Mazuelos en su puesto de trabajo de Jefe de Embarques o cargo similar con igual remuneración; por ello, su representada cumplió con reponer al actor en un puesto similar conforme a lo ordenado en tal sentencia. Puntualizó que, por no haber puesto de “Jefe de Embarques” se le asignó un cargo similar, respetando y manteniendo intangible la categoría profesional del demandante y su nivel remunerativo, dado que en su empresa existieron renovaciones tecnológicas y de procedimiento que han operado en distintas plantas de la empresa. Sostuvo que por ello era incorrecto afirmar que el cargo de “Gestor de Descarga” es uno de inferior jerarquía al de “Jefe de Embarque”, ya que aquel es un puesto de Administrador, que es similar con el de este último.

Décimo quinto: Es oportuno señalar que si bien el empleador está facultado para introducir cambios o modificar la forma o modalidad de la prestación de las labores, también está obligado a ejercitar dicha facultad dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Décimo sexto: En el presente caso, se advierte que, al diecisiete de setiembre de dos mil doce, fecha en que la demandada le comunicó el cese de su relación laboral, el accionante se desempeñaba como “Jefe de Embarques” en la Planta de Ilo de la demandada. Dicho cargo en el organigrama de la empresa del año dos mil once para la Planta de Ilo, corriente de fojas sesenta y dos, tenía el mismo nivel que el de Jefe de Administración, Jefe de Almacén de Productos Terminados, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Turno y Jefe de Auditor de Calidad, y dependía directamente del Gerente de Planta. En el organigrama actual de la empresa para la planta de Ilo, corriente de fojas ciento siete, el cargo de “Jefe de Embarques” ya no existe; sin embargo, existen los cargos de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Jefe de Mantenimiento y Productividad CHI en el mismo nivel que el Jefe de Turno CHD, Analista de Aseguramiento de la Calidad, Supervisor de SSO, Auditor de Calidad y Jefe de Administración de Planta. De otro lado, en el organigrama de la empresa para la planta de Malabrigo, corriente de fojas setenta, se tiene que el cargo de “Gestor de Descarga”, cargo en el que se repuso al actor, así como los cargos de Gestor de Materia Prima y PAMA, Gestor de Harina y Aceite, Responsable Mecánico, Responsable Eléctrico y Analista de Mantenimiento dependen del Jefe de Mantenimiento y Productividad CHI.

Décimo séptimo: Las partes en este proceso concuerdan en que las funciones desempeñadas por el actor en su nuevo cargo de “Gestor de Descarga”, luego de repuesto judicialmente, es diferente al desarrollado en su anterior cargo de “Jefe de Embarques”. Aún más, el demandante denunció en su demanda que el cargo de “Gestor de Descarga” es mucho más riesgoso que el del “Jefe de Embarques” debido a las funciones que deben cumplirse dentro del mar, pues señala que en su anterior cargo desarrollaba funciones administrativas en el área de logística en tierra y en el nuevo cargo se debía desempeñar en chatas dentro del mar.

Décimo octavo: En el caso es oportuno referir que el demandante ingresó a laborar para la demandada el once de octubre de mil novecientos noventa y nueve. Además, se encuentra acreditado que desde el dos mil dos hasta el diecisiete de septiembre de dos mil doce se desempeñó en el cargo de “Jefe de Embarque” de la Planta de Ilo de la demandada, fecha en que fue cesado unilateralmente por la demandada de ese cargo. De otro lado, se encuentra acreditado que el demandante fue repuesto el trece de febrero de dos mil diecisiete en el cargo de “Gestor de Descarga” de la Planta de Malabrigo, Razuri, La Libertad.

Décimo noveno: En ese contexto, este Supremo Tribunal considera que la instancia de mérito al momento de revocar la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda, y reformar la misma declarándola improcedente, por una cuestión eminentemente intrascendente al caso, actuó de modo incorrecto, toda vez que omitió ingresar al fondo del asunto teniendo todos los elementos para justificar si en el caso existió, o no, actos de hostilidad de la empresa demandada contra el accionante por la supuesta reducción



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de la categoría y el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que prestaba habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Vigésimo: Además, tal decisión es incorrecta en la medida que la Sala Superior no tuvo en cuenta el objeto que persigue un proceso de cese de actos de hostilidad a diferencia de un proceso de reposición laboral en etapa de ejecución. Así, es preciso indicar que en la etapa de ejecución de un proceso de reposición, el juez ejecutor busca verificar que el título de ejecución (sentencia con autoridad de cosa juzgada) se cumpla en sus propios términos. A diferencia de éste, el proceso de cese de actos de hostilidad en el que el demandante busca que un acto de los descritos en el 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, pueda ser calificado como equiparable al despido, a los efectos del artículo 35° de dicho cuerpo legal. En el caso, el demandante fue repuesto, voluntariamente, el 20 de febrero de dos mil diecisiete en el cargo de “Gestor de Descarga” en la planta de Malabrigo a partir de la carta que se le remitió con fecha 13 de febrero de dicho año.

Vigésimo primero: Al no hallarse conforme con el nuevo cargo que se le asignó, el accionante emplazó por escrito a la demandada imputándole el acto de hostilidad consistente en la rebaja de su categoría y el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en que el presta habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. En el caso, no se advierte de autos que la demandada haya evaluado de manera objetiva y razonable si el demandante, de acuerdo a su perfil técnico, era una persona con potencial para desempeñarse en el cargo de “Gestor de Descarga”, tampoco se constata que hubiera recibido capacitaciones para desempeñar las funciones de un cargo que no tiene las mismas características al de “Jefe de Embarque”, que es en el que fue cesado el actor. El hecho de que el cargo de “Jefe de Embarque” ya no exista en la Planta de Ilo como consecuencia del proceso de reingeniería en los sistemas de producción de la Planta de Ilo no constituye base suficientemente razonable para considerar como justificado la reducción de la categoría al actor, toda vez que las funciones que corresponden al “Gestor de Descarga” implican labores mucho más riesgosas de las que desempeñaba el actor cuando cumplía labores de “Jefe de Embarque”, desde el hecho mismo de que una se haga en tierra y otra en mar. Más aún



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

si no se advierte que la asignación de dicha categoría haya derivado de una previa puesta en conocimiento al actor de las posibilidades que podía brindar la demandada. De modo que por ser ello así es evidente que la instancia de mérito, al no ingresar a emitir un pronunciamiento de fondo, incurrió en la inaplicación al caso de lo dispuesto en el artículo 30°, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, y, por tal razón, corresponde declarar fundada la causal invocada; en consecuencia, casar la sentencia de vista y, en sede de instancia, revocar la sentencia apelada para declararla fundada, al haberse acreditado la reducción inmotivada de la categoría del demandante sin justificación razonable.

Respecto al literal c) 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.

Vigésimo segundo: Este dispositivo legal establece: “Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”

Vigésimo tercero: Al encontrarse acreditado el acto hostil con el cambio en la categoría, se ha efectuado, además, un perjuicio al trabajador al cambiarlo a un área alejada de su domicilio y de su familia, por ello, se infiere que los actos de hostilidad se encuentran debidamente acreditados y no han podido ser desvirtuados por la demandada en el decurso del proceso; por ello, al evidenciarse infracción normativa a dicho dispositivo legal deviene fundada su alegación por fundada, ya que la demandada tampoco ha acreditado haberle incluso puesto en conocimiento las posibilidades que pudo haber tenido el demandante para optar por un puesto acorde al suyo en el lugar que presta habitualmente sus servicios.

Vigésimo cuarto: En conclusión, el Colegiado Superior al haber infringido también dicha norma material invocada, por inaplicarla en sus alcances para resolver el caso, ha actuado de manera incorrecta; por ende, corresponde declarar fundada la causal invocada; casar la sentencia de vista y, en sede de instancia, declarar fundada la demanda por haberse incurrido en un acto hostil al haberse dispuesto en forma



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1169-2018
MOQUEGUA
Cese de actos de hostilidad y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

injustificada el traslado del actor a lugar distinto de aquel en que presta habitualmente servicios.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por **Javier Jesús Ríos Mazuelos**, mediante escrito presentado el cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y uno; y, en sede de instancia, **REVOCARON** la **sentencia apelada** de fecha veintidós de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento treinta y nueve, que declaró infundada la demanda, y la **REFORMARON** declarando fundada la demanda; en consecuencia, se ordena notificar a la demandada para que en el plazo de tres días cesen los actos de hostilización contra el demandante, previstos en los literales b) y c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; se dispone cumplir con reponer al accionante en su anterior puesto habitual de “Jefe de Embarque” o puesto similar en la Planta de Ilo; se le imponga multa a la demandada; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la parte demandada, **Pesquera Hayduk Sociedad Anónima**, sobre **cese de actos de hostilidad**; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arias Lazarte**; y los devolvieron.

S. S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHAVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Chmb/Mvf