



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: El empleador en uso de su facultad del *ius variandi* puede modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral para el cabal desempeño de sus labores y en atención a las necesidades esenciales del centro laboral, los cuales deberán estar debidamente motivados y demostrados, en el marco del criterio de razonabilidad como el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios. Además, de ser objetivo y no afectar sus derechos.

Lima, veinte de noviembre de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número nueve mil doscientos treinta y siete, guion dos mil dieciséis, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodríguez Chávez, Yaya Zumaeta y Torres gamarra; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de la señora jueza suprema De la Rosa Bedriñana; se emite la siguiente sentencia

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT)**, mediante escrito presentado el diecisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos setenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos cuarenta, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha catorce de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido por la demandante, **Mariana Christina Dávila Sarmiento**, sobre cese de actos de hostilidad.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha dos de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento nueve a ciento trece, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- ii) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) 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 y del artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- iii) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas setenta y cinco a noventa y seis, la actora solicita el cese de actos de hostilidad, por haber sido trasladada a la Intendencia de Ayacucho, dispuesta con fecha veintinueve de agosto de dos mil trece; en consecuencia, se ordene el pago de una indemnización por daños y



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

perjuicios por daño emergente y daño moral, en la suma de cincuenta mil con 00/100 soles (S/50,000.00); más intereses legales, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha catorce de abril de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se encuentra acreditado la existencia de un acuerdo negocial sobre la ubicación geográfica del centro de trabajo de la actora. Asimismo, la demandada no ha cumplido con su carga probatoria de contrastar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado para efectos de su traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho; por lo que, se encuentra acreditado el acto de hostilidad padecido por la demandante, de conformidad con lo previsto en los artículos 19°, 23° y 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Siendo así, corresponde la restitución definitiva de la actora a la Intendencia Regional de La Libertad, más el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que no se verificó en autos, que el traslado de la demandante se haya realizado en base a un proceso objetivo de selección para escoger a los trabajadores que serían trasladados a la Intendencia Regional de Ayacucho, pues, de los Informes o memorándums presentados por la demandada para acreditar el traslado, solo obra un filtrado de datos números que no detallan quienes serían las personas que cumplirían los requisitos para dicho acto.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

De otro lado, la demandada no ha explicado las razones que justifican el traslado de los fedatarios fiscalizadores mejores calificados, como la demandante, ni tampoco sobre los otros requisitos exigidos como la experiencia, no tener sanciones, entre otros. Bajo esa premisa, y atendiendo que no habría formado parte de los términos iniciales del contrato realizado en Trujillo sobre el traslado a una zona de peligro (VRAEM), resulta necesario la celebración de un acuerdo y la autorización, correspondiente, lo cual no se cumplió en el caso de autos. Al respecto, si bien se acreditó que se le otorgó a la actora una asignación por traslado o gastos por instalación y que se incrementó su remuneración en una sesenta por ciento (60%), también es cierto, que dicha asignación se realizó por única vez, de acuerdo al reglamento que obra en autos, y que el incremento solo cubre para los gastos de alquiler de vivienda y sufragar gastos de alimentación entre otros; en consecuencia, existió un desmedro de la remuneración por el traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho; más aún, si se considera que la actora fue operada de la columna, hecho que fue conocido por la demandada. Siendo así, se verifica el propósito deliberado de la demandada para causar perjuicio a la actora con su traslado a un lugar distinto de aquel en que habitualmente prestó sus servicios, de acuerdo al inciso c) del artículo 30° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el inciso b) del inciso 4) del artículo 23° de la norma citada.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Cuarto: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La norma constitucional en mención, 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 órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado 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° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Sexto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.

¹ Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Séptimo: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Al respecto, Aníbal QUIROGA sostiene que:

“(...) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos”.²

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

² QUIROGA LEÓN, Aníbal. *“El Debido Proceso Legal”*. 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA ¿, p.125



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (…) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones calificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista, cuyos fundamentos se encuentran transcritos en el considerando primero, se verifica que su decisión adoptada sobre el cese de actos de hostilidad se ha circunscrito a fundamentos claros y congruentes, respaldado en pruebas actuadas en el proceso y las normas



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

pertinentes, cuyo análisis se ha delimitado a la situación de hecho planteada por las partes. Asimismo, se verifica un debido proceso en el trámite del expediente.

En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, más aún, si ostentar un criterio distinto al del Órgano jurisdiccional, no puede ser causal para cuestionar la motivación; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **infundada** la causal de orden procesal, contenida en el **ítem iii).**

Noveno: La causal material declarada procedente, prevista en el **ítem i)** está referida a la ***infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Cabe señalar que la causal de infracción normativa por interpretación errónea, prevista en el *ítem ii*), sobre el *inciso c) 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 y del artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR*, tiene relación con la infracción anterior, por lo que se debe hacer un análisis conjunto.

Los artículos de las normas en referencia, precisan:

Decreto Supremo N°003-97-TR:

“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 (...).”

Decreto Supremo N°001-96-TR:

“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”.

Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el traslado de la demandante a un lugar diferente (División de Auditoría de la



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Intendencia Regional de Ayacucho) de aquel en el prestaba habitualmente servicios (División de Auditoría de la Intendencia Regional de La Libertad), se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, previsto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario se ha configurado un acto de hostilidad, en atención al inciso c) del artículo 30° del mismo cuerpo normativo y el artículo 50° Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR

Décimo Primero: Alcances sobre la subordinación

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según 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, 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

La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su

³ 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 Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.⁴

Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro los límites de razonabilidad, a fin de que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond⁵ sobre el poder de dirección 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.

Décimo Segundo: Precisiones respecto al *ius variandi*

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e

⁴ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al derecho Laboral”. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

⁵ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria 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 9237-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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.⁶

Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR⁷; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

Aunado a ello, se debe precisar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso

⁶ Casación Laboral Nº 8283-2012 Callao.

⁷ Artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR: "(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁸.

Décimo Tercero: Ceses de actos de hostilidad por traslado

Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores⁹. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto dichas acciones 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, en la cual encontramos, entre otros, la acción de trasladar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, supuesto que también ha sido reiterado en el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Carlos Blancas refiriéndose al acto de hostilidad en referencia, nos dice lo siguiente:

“El ámbito geográfico en que el trabajador debe prestar sus servicios es para éste, sin duda, en la mayoría de los casos, un factor determinante al momento de celebrar el contrato de trabajo (...) el cambio de esta situación por decisión unilateral del empleador, entrañará frecuentemente, para el trabajador, dificultades personales, familiares, económicas y, a veces, hasta de salud (...) Es por ello que

⁸ Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. “Poder de dirección del empleador”. En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.

⁹ Toyama Miyagusuku, Jorge. “El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 260.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*el traslado del lugar de trabajo, que conlleve necesariamente el cambio de residencia del trabajador, implica una modificación fundamental de las condiciones en que éste presta sus servicios, la que solo puede justificarse en situaciones excepcionales (...)*¹⁰

Por su parte, Jorge Toyama indica:

“(...) El perjuicio concreto que frecuentemente sufre un trabajador por su traslado a otro centro de trabajo no resulta relevante para cuestionar la modificación del empleador. Bastará que se verifique una causal objetiva que origine el traslado o que, inclusiva, el trabajador no lograra acreditar que el traslado pretende causarle un perjuicio para que la medida resulte válida (...)”.

Asimismo, en la Casación N° 505-2012-LIMA, se ha establecido sobre elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, *“propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”*, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha conducta, sin que ello suponga dejar en estado de indefensión al trabajador afectado, ya que el Juez en el caso en concreto, atendiendo a las particularidades del mismo deberá ponderar y atenuar las exigencias de prueba, más no así su eliminación.

¹⁰ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral Peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, p. 670-671.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

De lo anotado, corresponde concluir que la interpretación del inciso 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 y el artículo 50° del Reglamento de Ley y de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, está circunscrito a la configuración del cese de acto de hostilidad cuando el traslado de trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, no está debidamente motivado (justificación objetiva) y no se encuentra dentro del criterio de razonabilidad, con el propósito de ocasionarle perjuicio, extremo que puede ser verificado a través indicios y medios probatorios idóneos.

Décimo Cuarto: Solución al caso concreto

Del expediente principal, se advierte que la demandante ingresó a prestar servicios en la entidad demandada, desde el uno de febrero de dos mil cinco hasta el treinta de noviembre de dos mil nueve, en el cargo de fedatario fiscalizador en la División de Auditoría de la Intendencia Regional La Libertad; posteriormente, fue reincorporada en el mismo puesto de trabajo, a través del proceso de amparo, recaído en el expediente N° 06810-2009-01601-JR-CI-01, que corre en fojas dieciocho a treinta.

La teoría del caso brindado por la entidad demandada sobre el traslado de la demandante a la Intendencia Regional de Ayacucho¹¹ (VRAEM) se sustenta en razones objetivas para contar con personal calificado, a fin de realizar funciones de control y fiscalización, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1126, Decreto Supremo N° 016-2013-EF, e Informes Nos. 023-2013-SUNAT/DT2000, 025-2013-SUNAT/270000, 029-2013-2013/SUNAT/4F600 y 043-2013-SUNAT/4F600.

¹¹ De acuerdo a la carta N° 330-2013-SUNAT/4F6000, es crito de contestación de demanda y recurso de casación.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Quinto: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes en el proceso:

- Mediante Decreto Legislativo N° 1126, en concordancia con el Decreto Supremo N° 016-2013-EF se establece medidas de control en los insumos químicos y productos fiscalizados, maquinarias y equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas, toda vez que la demandada asumiría las funciones y facultades conferidas al Ministerio de Producción; razón por el cual, se crea la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, estableciendo rutas fiscales, en cuyo caso se encuentra la zona de Ayacucho - VRAEM, situación que motivó la creación de la Intendencia Regional de Ayacucho.
- Con Informe 023-2013-SUNAT/2T0000¹² de fecha doce de agosto de dos mil trece, se emite los alcances para la optimización del control del transporte de carga y pasajeros - reasignación de personal, estableciendo en el tres punto seis, que los requisitos del personal requerido son: “i) *Experiencia, no menor de dos (2) años en las funciones de control (...)* ii) *Edad, entre 25 a 40 años,* iii) *No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias (...),* iv) *Contar con Licencia de conducir vigente,* v) *De tratarse de traslado o rotación, se sugiere que el trabajador tenga la categoría de Asistente de Fiscalizador (...),* **vi) Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza,** **vii) Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional**”.

¹² Corre en fojas ciento cuarenta y seis a ciento cuarenta y ocho.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- A través del Informe N° 025-2013-SUNAT/2T0000¹³ de fecha veintidós de agosto de dos mil trece, se establece también los requisitos para que se pueda realizar el traslado de personal a la Intendencia Regional de Ayacucho y la Oficina Zonal de Huánuco.
- Mediante Informe N° 029-2013/SUNAT/4F600¹⁴ se dispone que es necesario el traslado de personal calificado para realizar las funciones de control y fiscalización, con el perfil respectivo. Asimismo, se indicó los números de trabajadores a través de diversas Intendencias, que son considerados como “potenciales trabajadores a ser trasladados”.
- Con Informe N° 043-2013-SUNAT/4F600¹⁵ de fecha veinticuatro de octubre de dos mil trece, se concluye que solo veinte trabajadores de las diecisiete Intendencias han sido seleccionados para el traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho y para la Oficina Zonal de Huánuco.
- Mediante Resolución de Superintendencia N° 175-2012-SUNAT¹⁶ de fecha treinta de julio de dos mil doce, se aprueba el procedimiento para la asignación de conceptos por traslado de los trabajadores de la SUNAT, los cuales serán percibidos por única vez; este beneficio fue percibido por la demandante, de acuerdo al documento, que corre en fojas ciento treinta y siete.
- Mediante Informe Médico N° 0191-2013¹⁷ de fecha treinta y uno de agosto de dos mil trece, se establece que la demandante es paciente post operada de hernia del núcleo pulposo L5-S1 el once de diciembre de dos mil doce, por lo que se recomienda: *“No realice actividad física pesada, ni actividades laborales que demanden*

¹³ Corre en fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y seis, vuelta.

¹⁴ Corre en fojas ciento treinta y ocho y ciento cuarenta y dos.

¹⁵ Corre en fojas ciento cuarenta y cuatro, vuelta.

¹⁶ Corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y seis, vuelta.

¹⁷ Corre en fojas cincuenta y siete.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

esfuerzo físico o de viajes frecuentes, por lo menos durante 02 (dos años) desde la fecha de operación, ya que pueden agravar la discopatia (...)”.

Décimo Sexto: De lo antes expuesto, se aprecia que la demandada no ha expresado los fundamentos objetivos y claros para el traslado del demandante a otra Intendencia Regional, como es el caso de Ayacucho, porque no ha cumplido con analizar de forma en conjunto los requisitos para el traslado, entre otros la disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional, requisito que no se manifiesta en el caso en concreto, al estar renuente la actora a prestar servicios en Ayacucho. Asimismo, no se verifica que se ha cumplido con analizar los otros requisitos previstos en los Informes Nos. 023-2013-SUNAT/DT2000 y 025-2013-SUNAT/270000 para determinar que la demandante era una trabajadora potencial para la localidad antes referida.

Del mismo modo, no puede ser argumento suficiente para justificar el traslado, presentar los Informes Nos. 029-2013-2013/SUNAT/4F600 y 043-2013-SUNAT/4F600, pues, dichos documentos solo transcriben datos numéricos; más aún, si se tiene en consideración que la actora tuvo una operación por una hernia, hecho que era de conocimiento por la demandada, y cuya prescripción médica era entre otros, no realizar esfuerzo físico y viajes frecuentes, supuesto último que se infiere al tener su vivienda en el departamento de La libertad.

Aunado a ello, la entidad demandada no ha demostrado que para el cumplimiento del objetivo de la Intendencia Regional de Ayacucho, sea necesario y urgente, el traslado del personal de otra Intendencia Regional; y no la contratación de nuevo personal, atendiendo que la demandada



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

ejecutará funciones permanentes propias nuevas, referidas a las fiscalizaciones, enfocadas entre otros a insumos químicos.

Adicionalmente, si bien se le otorgó a la demandante una asignación por gastos de instalación, la cual es por única vez y según la demandada se realizó un incremento de la remuneración, sin embargo, no ha cumplido con acreditar que dichos montos servirían para cubrir los gastos ocasionados por el traslado, y no generaría una disminución de la contraprestación.

Décimo Séptimo: En consecuencia, se colige que aun cuando la entidad demandada, tiene la facultad especial de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral, al amparo del precepto *ius variando* que forma parte del poder de dirección, de acuerdo al artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, también es cierto, que dicha acción debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; así como, de objetividad y no afectar los derechos del trabajador (límite externo del poder de dirección), situación que no ha ocurrido en el caso de autos al no existir una causa objetiva y razonable; motivo por el cual, se infiere el propósito de ocasionarle perjuicio al demandante, a través de los indicios generados por las circunstancias en la que se sucedieron los hechos, materia de controversia, de acuerdo a los medios probatorios admitidos en el proceso, los cuales se encuentran citados en considerandos precedentes, sobre la base de los gastos ocasionados por el traslado, la separación de su familia (La Libertad a Ayacucho) y la prescripción médica por la operación de hernia. Además, de no acreditarse su excepcionalidad sobre la medida adoptada por la entidad demandada.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

En consecuencia, se encuentra acreditado la configuración de cese de acto hostil, de acuerdo al inciso c) del artículo 30° de I Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Décimo Octavo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; así como, la interpretación errónea del inciso c) del artículo 30° del mismo cuerpo normativo y el artículo 50° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; previstos en los *ítems i) y ii)*, en consecuencia, devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT)**, mediante escrito presentado el diecisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos setenta y uno; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos cuarenta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

seguido por la demandante, **Mariana Christina Dávila Sarmiento**, sobre cese de actos de hostilidad; y los devolvieron.

S.S.

RODRIGUEZ CHAVEZ

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

Jmrp

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE, CON LA ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito de fecha diecisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos setenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos cuarenta, que **confirmó** la Sentencia apelada emitida el catorce de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete, que declaró



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Mariana Christina Dávila Sarmiento**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha dos de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento nueve a ciento trece del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de: *i) infracción normativa del 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; ii) infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) 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 y del artículo 50° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR; e iii) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes judiciales

- a) **Pretensión:** Según escrito de demanda que corre en fojas setenta y cinco a noventa y seis, la demandante solicita el cese de actos de hostilidad, por haber sido trasladada a la Intendencia de Ayacucho, dispuesta con fecha veintinueve de agosto de dos mil trece; en consecuencia, se ordene el pago de una indemnización por daños y



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

perjuicios por daño emergente y daño moral, en la suma de cincuenta mil con 00/100 Nuevos Soles (S/.50,000.00); más intereses legales, con costas y costos del proceso.

- b) Sentencia de primera instancia:** La juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha catorce de abril de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se encuentra acreditado la existencia de un acuerdo negocial sobre la ubicación geográfica del centro de trabajo de la actora. Asimismo, la demandada no ha cumplido con su carga probatoria de contrastar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado para efectos de su traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho; por lo que, se encuentra acreditado el acto de hostilidad padecido por la demandante, de conformidad con lo previsto en los artículos 19°, 23° y 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Siendo así, corresponde la restitución definitiva de la actora a la Intendencia Regional de La Libertad, más el pago de una indemnización por daños y perjuicios.
- c) Sentencia de Segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, confirmó la sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que no se verificó en autos, que el traslado de la demandante se haya realizado en base a un proceso objetivo de selección para escoger a los trabajadores que serían trasladados a la Intendencia Regional de Ayacucho, pues, de los Informes o memorándums presentados por la demandada para acreditar el traslado, solo corre un filtrado de datos numéricos que no detallan quiénes serían las personas que cumplirían



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

los requisitos para dicho acto. De otro lado, la demandada no ha explicado las razones que justifican el traslado de los fedatarios fiscalizadores mejores calificados, como la demandante, ni tampoco sobre los otros requisitos exigidos como la experiencia, no tener sanciones, entre otros. Bajo esa premisa, y atendiendo que no habría formado parte de los términos iniciales del contrato realizado en Trujillo sobre el traslado a una zona de peligro (VRAEM), resulta necesario la celebración de un acuerdo y la autorización, correspondiente, lo cual no se cumplió en el caso de autos. Al respecto, si bien se acreditó que se le otorgó a la demandante una asignación por traslado o gastos por instalación y que se incrementó su remuneración en un sesenta por ciento (60%), también es cierto, que dicha asignación se realizó por única vez, de acuerdo al reglamento que corre en autos, y que el incremento solo cubre para los gastos de alquiler de vivienda y sufragar gastos de alimentación, entre otros; en consecuencia, existió un desmedro de la remuneración por el traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho; más aún, si se considera que la actora fue operada de la columna, hecho que fue conocido por la demandada. Siendo así, se verifica el propósito deliberado de la demandada para causar perjuicio a la actora con su traslado a un lugar distinto de aquel en que habitualmente prestó sus servicios, de acuerdo al inciso c) del artículo 30° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en concordancia con el literal b) del inciso 4) del artículo 23° de la norma citada.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Nº 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Cuarto: En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida al ***inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, 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 órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Debemos precisar que en el caso *sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material

Sexto: La Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en consecuencia la causal invocada deviene en **infundada**.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016

LA LIBERTAD

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sétimo: Respecto a la *infracción normativa del 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*, esta norma señala:

“Artículo 9°.- Subordinación

Por subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

Cabe señalar que la causal de infracción normativa por interpretación errónea del ***inciso c) 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 y del artículo 50° del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR***, tienen relación con la infracción anterior, por lo que se procede a realizar un análisis conjunto; los artículos citados establecen lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Decreto Supremo N° 003-97-TR

«**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 (...).”

Decreto Supremo N° 001-96-TR

“**Artículo 50°**:- *El traslado (...) es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.*”

Octavo: El tema en controversia.

Para efectos de analizar las causales denunciadas por la recurrente, cabe precisar que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, esta relacionado al traslado de la demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la División de Auditoría de la Intendencia Regional de La Libertad a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ayacucho, a fin de establecer si dicho traslado se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en 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, o por el contrario se ha configurado un acto de hostilidad, en mérito al inciso c) del artículo 30° de la norma citada.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Noveno: Respetto a la subordinación.

La interpretación del elemento de subordinación, se debe tener presente que se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según 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, 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.¹⁸

Décimo: El poder de dirección del empleador.

El jurista Wilfredo Sanguinetti Raymond¹⁹ 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.

¹⁸ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

¹⁹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Primero: En relación al *ius variandi* que detenta el empleador.

El *ius variandi* le otorga al empleador el poder de 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.²⁰

Décimo Segundo: Referente al cese de acto de hostilidad por el traslado de la trabajadora a otra ciudad.

Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales se considera como 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. Sin embargo, en 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 N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

²⁰ Casación Laboral N° 8283-2012 Callao



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al 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.

Décimo Tercero: De otro lado, la Casación N°628-2003 Ica, señaló 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 tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador.

Décimo Cuarto: Solución al caso concreto.

De la revisión de autos, se advierte que la demandante ingresó a prestar servicios en la entidad demandada, desde el uno de febrero de dos mil cinco al treinta de noviembre de dos mil nueve, en el cargo de fedatario fiscalizador en la División de Auditoría de la Intendencia Regional La Libertad; posteriormente, fue incorporada en el mismo puesto de trabajo, a través del proceso de amparo, recaído en el Expediente N° 06810-2009-1601-JR-CI-01, que corre en fojas dieciocho a treinta.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

En el presente caso, la demandante alega como acto hostil, que el día veintinueve de agosto de dos mil trece, la recurrente vía correo electrónico, dispuso el traslado de la demandante de su lugar habitual de trabajo en La Libertad a la Intendencia Regional de la SUNAT ubicada en el departamento de Ayacucho, sin una debida justificación, y pese haber remitido cartas a su empleador manifestando su disconformidad contra el traslado, fue trasladada a la Intendencia Regional de Ayacucho, conforme es de verse del documento denominado Acción de Personal N° 18809-20 13, que corre en fojas cuatro, mediante el cual se comunicó a la accionante su traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho.

Décimo Quinto: Para la demandada no existe acto de hostilización en contra de la demandante en la medida que el traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho (VRAEM) se efectuó por la necesidad de servicios, al haberse creado la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados (debido a las nuevas facultades otorgadas a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT), por lo que la empresa demandada se vio en la necesidad de contar con personal calificado, a fin de realizar funciones de control y fiscalización.

Décimo Sexto: Como es de conocimiento público mediante Decretos Legislativos Nos 1103 y 1107, aprobados en fecha posterior a la reposición de la demandante, siendo efectiva en diciembre de dos mil diez, se dispuso como nueva función de la SUNAT el control y la fiscalización de la distribución, transporte y comercialización de los insumos químicos que puedan ser utilizados en la minería ilegal, así como el control y la fiscalización de las maquinarias y equipos utilizados en la actividad minera y de los productos mineros (función que era realizada por el Ministerio de Producción).



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016

LA LIBERTAD

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

Con fecha treinta y uno de octubre de dos mil doce se emite el Decreto Legislativo N° 1126 “Decreto Legislativo que establece Medidas de Control en los Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, Maquinarias y Equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas” y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2013-EF, mediante el cual se ha atribuido a la SUNAT facultades de registro, control y fiscalización de los bienes fiscalizados (insumos químicos, productos y sus sub productos o derivados, maquinarias y equipos utilizados, directa o indirectamente en la elaboración de drogas ilícitas).

Mediante el Decreto Supremo N° 016-2013-EF de fecha treinta y uno de enero de dos mil trece, se modificó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la SUNAT, creándose la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, estableciendo rutas fiscales, en cuyo caso se encuentra la zona de Ayacucho – VRAEM, situación que motivó la creación de la Intendencia Regional de Ayacucho. Siendo ello así, con el fin de dotar de personal en dicha zona, es que se trasladó a trabajadores que cumplieran con los requisitos necesarios para desempeñar esta función, entre ellos el demandante.

Los requisitos del personal requerido, se encuentran recogidos en el Informe N° 023-2013-SUNAT/2T0000, que corre en fojas ciento cuarenta y seis a ciento cuarenta y ocho, en el que se establece que los requisitos son:

1. Experiencia no menor de dos (2) años en las funciones de control móvil o el control del transporte de carga y pasajeros.
2. Edad, entre veinte cinco (25) a cuarenta (40) años, acreditando buen estado de salud física y mental.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

3. No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias en los últimos dos (2) años.
4. Contar con licencia de conducir vigente, “de preferencia”.
5. De tratarse de traslado o rotación, se sugiere que el trabajador tenga la categoría de Asistente Fiscalizador, y haya laborado en las Unidades Organizacionales con características afines a los puestos de control móvil a que se refiere el presente documento.
6. Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza.
7. Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional.

Décimo Séptimo: De la revisión de los medios probatorios, se acredita con los contratos de trabajo para servicio específico que corren de fojas cinco a ocho, y de la sentencia que corre en fojas veintidós a treinta, que la demandante realizó las labores de fedatario fiscalizador por más de dos años consecutivos, por lo que tenía experiencia en fiscalizaciones y control móvil, funciones afín a las que realizaría el personal en la Intendencia Regional de Ayacucho, y que la demandante conocía al haberlas desempeñado por más de dos años de antigüedad (control y fiscalización) en la Intendencia Regional de La Libertad. Debiéndose tener en cuenta que la demandante fue trasladada a la Intendencia Regional de Ayacucho respetándose su cargo, categoría y remuneración, al ser una trabajadora que cumple con el perfil requerido para desempeñar las funciones de control y fiscalización de insumos químicos y otros.



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

CASACIÓN LABORAL N° 9237-2016
LA LIBERTAD
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Octavo: Además, se dispuso que el personal trasladado percibiera un bono por función crítica, lo cual incrementaría su remuneración, este fue aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 28 1-2013/SUNAT de fecha once de setiembre de dos mil trece; de lo expuesto se acredita que la entidad demandada no tuvo el propósito de ocasionarle perjuicio alguno a la demandante, puesto que le proveyó del sustento económico para su adaptación en la nueva sede de trabajo e incluso le otorgó una bonificación por zona crítica; también se encuentra acreditado que el traslado de la accionante se debió a causas objetivas como fue la necesidad institucional por la creación de la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, motivos por los que las causales invocadas devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones, y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N°017-93-JU S:

NUESTRO VOTO es porque **SE DECLARE FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito de fecha diecisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos setenta y uno; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos cuarenta; **y actuando en sede de instancia, SE REVOQUE** la Sentencia de primera instancia emitida el catorce de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete, que declaró fundada en parte la demanda, **SE REFORME** declarándola **infundada**; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”



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

CASACIÓN LABORAL Nº 9237-2016

LA LIBERTAD

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

conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido por la demandante, **Mariana Christina Dávila Sarmiento**, sobre cese de actos de hostilidad; y se devuelvan.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

NMLC

LA SECRETARIA 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 la señora jueza suprema **De la Rosa Bedriñana** 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.