



**EXP. N° 24084-2019-0-1801-JR-LA-12 (Expediente Electrónico)**

S.S.:

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

**Juzgado de Origen: 12° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 10/08/2022**

***Sumilla:** El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, diez de agosto del dos mil veintidós. -

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **TDM CONSTRUCCION S.A.**, contra la Sentencia N° 168-2022-12° JETL contenida mediante Resolución N° 04,d e fecha 31 de mayo de 2022, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenándose:

- a) La constitución de un acto de hostilidad previsto en el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
- b) Abonar la cantidad de S/. 36,903.33 por concepto de indemnización por despido arbitrario; más los intereses legales que se liquidarán en etapa de ejecución de sentencia.
- c) Abonar las costas y costos procesales.

#### **I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)**



La parte demandada, **TDM CONSTRUCCION S.A.**, en su recurso de apelación indica que la resolución impugnada incurrió en diversos errores, al momento de señalar los siguientes agravios:

- i) Se comete un error de motivación al momento de considerar la existencia de un acto de hostilidad, relacionado con el traslado geográfico, debido a que la parte demandante no ha demostrado un perjuicio económico o moral; de esta manera no se han valorado los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales. (Agravio N°01)
- ii) No se ha considerado que la parte demandante ha sido trasladada a otros proyectos, sin que esta parte lo haya cuestionado previamente; agregando que las cargas familiares son ajenas a la constitución de un acto de hostilidad. (Agravio N°02)
- iii) Se advierte un vicio de motivación dentro de la sentencia, por cuanto que no se estiman elementos suficientes para estimar el pago de costos y costas procesales; por no existir fundamentos suficientes para amparar la demanda. (Agravio N°03)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

**PRIMERO:** En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.-De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

## **CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES**

**SEGUNDO:** De la motivación de las Resoluciones Judiciales.-El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de



derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>1</sup>. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

*“(…) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.*

**TERCERO:** Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegio sostiene que:

*“(…) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de*

<sup>1</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



*las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*

- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

*De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...).”*

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....

## **CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO**



**CUARTO: Respecto a la constitución de un Acto de Hostilidad.** - Conforme a lo previsto nuestra legislación laboral vigente, los actos de hostilidad se encuentran regulados 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, mediante el cual:

*"(...) Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:"a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; 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; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; y, h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad (...)"*.

De esta manera, los actos de hostilidad (de manera global) implicarán necesariamente modificaciones unilaterales dentro del contrato de trabajo por parte del empleador sujeta a condiciones legales o dentro de su esfera subjetiva, pues el principio de razonabilidad constitucional determinará una limitación sustancial del *ius variandi*, pues el abuso de los mismos -en detrimento de los derechos del trabajador- harán insostenible la continuidad de la relación laboral; así, considerando las causales previstas en el párrafo anterior, nuestra legislación y jurisprudencia han señalado que el acto que vulnere o socave contra la persona o dignidad del trabajador será equiparable a un claro acto de hostilidad.

**QUINTO:** En ese sentido, el mismo representará una variación de los derechos regulares de la parte trabajadora siempre que una de las partes acredite un perjuicio a la parte demandante, no se observe una causa válida o justificada que sustente tal decisión y no se advierta la necesidad justificada de tal traslado o variación de las funciones.

Dentro del presente concepto, a través de la Casación N° 8163-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se ha precisado que la modificación o suspensión de la prestación laboral será válida, por cuanto:

*"(...) El *ius variandi* consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos*





*mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley (...)"*.

Por consiguiente, para poder impugnar una decisión empresarial y considerarla como un acto de hostilidad, a nivel jurisprudencial, la propia Corte Suprema ha establecido que será necesario la acreditación de un perjuicio al trabajador al momento de sustentarse la constitución de un acto de hostilidad, por cuanto a través de la Casación N° 16443-2014-Lima, se ha precisado:

*"(...) 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(...)"*

**SEXTO:** Además, conforme a lo señalado en el párrafo precedente, la propia norma ha precisado que, con anterioridad a la acción judicial, el demandante deberá emplazar por escrito a su empleador, imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

En ese sentido, el artículo 35° de la LPCL ha regulado en forma expresa que el trabajador que se considere hostilizado, bajo el supuesto de cualquiera de las causales indicadas en el artículo 30° de la misma ley, podrá optar excluyentemente por:

*"(...)"*

- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,*
- b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle (...)"*

Por consiguiente, el requisito previo para que el trabajador pueda optar las opciones citadas será a través del emplazamiento por escrito y el cumplimiento de un plazo no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.



**SETIMO:** El acto de hostilidad respecto a la movilidad geográfica.- Los actos de hostilidad relacionados con el traslado geográfico se concentra puntualmente en las modificaciones unilaterales del contrato de trabajo vinculado con un traslado de espacio físico o territorial, al tener presente que nuestra legislación y jurisprudencia han precisado que el traslado geográfico del puesto de trabajo será equiparable a un acto de hostilidad si se advierte objetivamente una paralización de los derechos regulares del trabajador o se observa un detrimento grave del entorno familiar.

Para tal finalidad, se deberá evaluar un perjuicio al trabajador dentro de la orden de traslado entre un centro de trabajo a otro, la existencia de una causa válida - justificada que sustente tal decisión o la falta de alguna necesidad justificada; pues, un acto contrario, validará el retorno del trabajador demandante a su puesto de trabajo anterior.

**OCTAVO:** Ya la propia Corte Suprema ha establecido que será necesario la acreditación de un perjuicio al trabajador al momento de ejecutarse una decisión, tal como lo referido en las Casaciones N° 628-2003-Ica y N° 18554-2015-Huanuco, por cuanto una vulneración a su entorno personal o familiar dentro del traslado geográfico significará la invalidación de tal decisión, significará la constitución de un evidente acto de hostilidad, por cuanto:

*"(...) 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"*(Casación N°628-2003-Ica)

**NOVENO:** Así, para sustentar la necesidad, por parte del empleador, de justificar o motivar la necesidad del traslado, el referido colegiado supremo (a través de la Casaciones N° 17819-2015-Cajamarca y N° 10839-2014-Ica) ha indicado en forma expresa:

*"(...) El propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, debe suponer por un lado la ausencia de la razonabilidad o las necesidades de la empresa, expresadas o mencionadas con claridad, lo cual debe concordarse con cualquier modificación irrazonable o desproporcional de los acuerdos arribados en el contrato de trabajo (...)"*(Casación N°17819-2015-Cajamarca)

*"(...) 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(...)"*(Casación N°10839-2014-Ica)

**DECIMO:** Del caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02). - De los actuados, **la parte demandada** aprecia la existencia de un error de motivación al momento de considerar la existencia de un acto de hostilidad, relacionado con el traslado geográfico, debido a que la parte demandante no ha demostrado un perjuicio; de esta manera no se han valorado los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales.



No se ha considerado que la parte demandante ha sido trasladada a otros proyectos, sin que esta parte lo haya cuestionado previamente; agregando que las cargas familiares son ajenas a la constitución de un acto de hostilidad.

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** indica que el traslado de la parte demandante a la ciudad de Puerto Maldonado constituye un acto hostil; por cuanto que el traslado de un espacio habitual a la nueva sede, ubicado en la ciudad de Lima, ha generado mayores costos de traslado y perjuicios de carácter familiar.

**DECIMO PRIMERO:** Ahora, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** considera que el objeto de la controversia se concentra en calificar si el traslado del centro de trabajo, en la ciudad de Puerto Maldonado, puede ser considerado como un acto de hostilidad previsto en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Legislativo N° 728, descartando de esta manera la evaluación de alguna excepción procesal de caducidad; conforme a la verificación objetiva de un perjuicio material al momento de afectar la convivencia familiar.

Por lo que, de la verificación de los actuados, se advierte que el traslado del trabajador a la sede ubicada en la ciudad de Puerto Maldonado, variando su prestación realizada en la sede ubicada en el distrito de Chorrillos, ciudad de Lima, ha sido admitido por la parte demandada; alegando para ello la necesidad del servicio, una mayor productividad, así como la aplicación del poder directivo mayormente conocido como el ius variandi.

**DECIMO SEGUNDO:** De tales elementos, si desde la formulación de la demanda y la impugnación de un acto de hostilidad, por movilidad geográfica, se ha sujetado a la necesidad de garantizar la unidad familiar; al momento de considerar:

a) Formulación de la demanda

**Primero :** El traslado a Iñapari (Puerto Maldonado) – Frontera con Brasil, trae y Ocasiona un desmedro estudiantil, familiar, profesional y psicológico. Ya que la distancia para llegar a Lima es brutal para hacer alguna de mis labores estudiantiles y familiares. Esta situación perjudica mi bienestar familiar que al pues mis hijos y esposa (Ver Anexo 1-R) no comprenden como después de casi 5 años en la empresa en la ciudad de Lima; haber trabajado honestamente, cabalmente, fielmente en Lima con proyección a seguir aportando en la

b) Impugnación de los actos de hostilidad





**Decimo** .- La prueba del perjuicio que se me pretende ocasionar, es la de truncar mis estudios de maestría en la UPC. Hecho del cual tienen pleno conocimiento, pues me encuentro elaborando mi tesis que por exigencia académica de la universidad debe ser sustentado antes del mes de noviembre. Así mismo se me perjudica en el ámbito familiar, pues tengo dos menores hijos uno de 8 meses y otro de 7 años, que requieren necesariamente de mi atención y apoyo, de lo que también se encuentran informados, sin embargo nada de ello ha sido considerado, pretendiendo trasladarme a un lugar distinto para el cual fui contratado.

**In Dócto**

Conllevando a que la oposición al traslado a la ciudad de Puerto Maldonado se haya sujetado objetivamente a la constitución de la unidad familiar, el cual se deberá evaluar conforme a la vigencia de los derechos fundamentales, así como la jurisprudencia del Tribunal Constitucional; con relación a la configuración de un acto de hostilidad, relacionado con una movilidad geográfica que puede afectar la unidad familiar.

**DECIMO TERCERO:** Conforme a esto, al tener presente que el cambio de sede laboral (de la ciudad de Lima a Puerto Maldonado), el cual no ha sido formulado por la parte demandada, se podrá apreciar que el traslado de labores a dos ciudades completamente distantes, si podrá ser considerado como un acto hostil relacionado con la movilidad geográfica, desde el mes de setiembre de 2019; por cuanto que no resulta razonable que se haya empleado el traslado de la parte demandante entre ciudades no colindantes, si se ha podido optar por disponer las labores de la parte demandante en puestos similares (conforme a la relación estimada con las actividades primigenias, realizando labores administrativas y de supervisión) u optar por el traslado del trabajador en puestos más cercanos a su espacio habitual de trabajo (conforme a la prevalencia del principio de razonabilidad) dentro de la propia ciudad de Lima.

Conforme a tales elementos objetivos, se podrá advertir nuevos elementos materiales para poder validar la constitución de un acto de hostilidad y un detrimento en la dignidad del trabajador a causa de un traslado geográfico, pues nuevamente se verifica que el trabajador ha sido variado de su ambiente laboral para desempeñar las mismas laborales (sin considerarse los puestos afines o relacionados); sin considerar la posibilidad de disponer el ejercicio de actividades similares dentro de otros ambientes o las relacionadas a la modalidad de aquella prestación de servicios en tiendas similares (tal como se advierte en el cargo de Administrador de Obra - Oficina), permitiendo que la parte demandante pueda convivir ordinariamente con su familia y sus menores hijos.

En base a ello, no se advierten elementos justificantes o razonables por el cual se pueda apreciar que el traslado geográfico del trabajador a la sede ubicada



en la ciudad de Puerto Maldonado no se ha sujetado a una variación de sus obligaciones o necesidad de mayor productividad dentro de la empresa (como al ejercicio dentro de su cargo de Administrador de Obra - Oficina); pues el nuevo rol de obligaciones permite que tales actividades se desempeñen dentro de locales relativamente cercanos al anterior puesto de trabajo (aunque la situación descrita se haya producido anteriormente de manera reiterada, en las ciudades de Ancash, Piura, Lurín, entre otros).

**DECIMO CUARTO:** Adicionalmente, esta **Instancia Superior** entiende que tal nueva modificación de sus obligaciones de manera conjunta constituirá la calificación de un acto de hostilidad, al tener presente que tales actos han ocasionado un evidente perjuicio al trabajador (relacionada con la convivencia familiar, la atención de sus menores hijos, así como el propio desarrollo personal) y no adoptarse medidas complementarias para poder evitar tal agravio personal.

En ese sentido, si estos elementos materiales integran el contexto dentro del cual se debe evaluar la existencia de un acto de hostilidad, también se deberá tener presente el impacto de tal decisión dentro de la vida familiar de la parte demandante y su desarrollo personal; pues el traslado personal de sede a una ciudad lejana de sus familiares, nos llevará apreciar que la falta de condiciones relacionadas a la asignación de actividades en Puerto Maldonado (con relación a la convivencia familiar) y el cuestionamiento previo de la misma permite establecer un mayor agravante del acto de hostilidad cuestionado, debido a que tal traslado al centro de trabajo se ha relacionado a la constitución de un perjuicio al trabajador demandante, por no compartir tiempos especiales con su propia familia.

Conforme a esto, ha sido válida la asignación de una indemnización por despido arbitrario, al haberse acreditado objetivamente la constitución de un acto de hostilidad, normativizado en el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Legislativo N° 728.

**DECIMO QUINTO:** En caso que exista duda sobre lo afirmado, se deberá tener presente que la prevalencia de la unidad familiar y el desarrollo de la personalidad, con respecto al traslado geográfico, siempre han sido objetos de relevancia dentro de la propia jurisprudencia constitucional; debido a que, a través del Exp. N° 2904-2011-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha establecido que la movilidad geográfica no podrá vulnerar el derecho a la unidad familiar o el propio desarrollo personal, más aun cuando la parte demandante ha tenido hijos menores a su cargo.

Por estas consideraciones, si dentro del Exp. N° 2904-2011-PA/TC, el órgano de control de la constitución ha establecido puntualmente lo siguiente:

*"(...) En conclusión, el traslado del demandante a un lugar distinto al de su residencia afectaría de forma directa a sus dos hermanos discapacitados, los cuales, tal como ya se precisó, son sujetos de especial protección constitucional (artículo 7 de la*



*Constitución), por cuanto esto implicaría alejarlos de su lugar habitual, o en el caso que el demandante opte por dejarlos en la ciudad de Arequipa, esto conllevaría que el demandante no cumpla con las obligaciones contempladas en el artículo 576 del Código Civil, el cual precisa las obligaciones del curador, no teniendo en cuenta la entidad emplazada que estos gozan de una protección especial ante medidas de esa naturaleza. Asimismo, supondría alejarlos del único sostén con el que cuentan y afectar la unidad familiar, la cual constituye una garantía para el desarrollo de una persona discapacitada (...) En consecuencia, en el presente caso se encuentra probada la vulneración del derecho a la unidad familiar, pues la entidad demandada despidió al demandante pese a que ya contaba con una plaza vacante y presupuestada conforme se ha precisado en el fundamento 3.2.2 supra y asimismo porque era de su conocimiento que dos de los hermanos del demandante eran incapaces absolutos (tal como lo puso en conocimiento de su empleadora en reiteradas oportunidades a través de los recursos de reconsideración fundamento 3.2.1 d), por lo que el traslado del demandante implicaría la vulneración del derecho de estos a mantener la unidad familiar, afectando con ello directamente a sus dos hermanos mayores que adolecen de incapacidad absoluta (...)"*

Entonces se podrá evaluar objetivamente que el traslado geográfico a la ciudad de Puerto Maldonado, en donde la parte demandante ha realizado sus actividades alejada de su familia y de sus menores hijos, si podrá ser considerado un acto de hostilidad por afectación de la unidad familiar y el desarrollo de la personalidad (tal como se ha acreditado dentro del proceso judicial); debido a que no resulta razonable que la parte demandante sea trasladada de la ciudad de Lima (en donde ordinariamente se realizaron tales labores, conviviendo con su esposa y sus menores hijos), para que sea removido a una ciudad lejana, de manera muy personal y ajena a la protección de sus menores hijos (de manera contraria a la vigencia de sus propios derechos fundamentales).

Con tales razones, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo.

.....

**DECIMO SEXTO: Sobre los intereses legales, costos y costas procesales.**

-El artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe:

*“(...) El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia (...)”*

En ese sentido, corresponderá emitir pronunciamiento a tales extremos y la forma de determinación de su importe; en ese sentido, los intereses legales son la contraprestación por el uso del dinero en el tiempo, en ese sentido, constituyen un precio fundamental de la economía pues permiten estructurar el proceso de producción, al coordinar la valoración presente versus la valoración futura de los bienes y servicios.

Asimismo, en el supuesto de pago de interés por mora (que concurre cuando se produce el retardo culposo o doloso del deudor en el cumplimiento de la



prestación debida y ante el cumplimiento de los requisitos para devengar intereses moratorios), en materia previsional, será de origen legal, pues -de conformidad con lo establecido en el artículo 1246° del Código Civil- deviene por mandato de la ley.

**DECIMO SETIMO:** En lo que respecta a las costas y costos, el artículo 14° de la citada norma precisa:

*“(...) La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)”*

Por tanto, conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, su reembolso:

*“(...) Es de cargo de la parte vencida (...)”*, que en el presente caso es la demandada.

Asimismo, el artículo 414° del mismo Código refiere :

*“(...) El Juez regulará los alcances de la condena en costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión (...)”*

Además, el artículo 410° de dicho Código estipula que:

*“(...) Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso (...)”*.

Por lo que, la demandada deberá abonar en etapa de ejecución de sentencia todos los gastos en que incurra el actor como consecuencia del proceso, tanto en etapa de conocimiento como de ejecución de sentencia, siempre en relación a las pretensiones amparadas.

**DECIMO OCTAVO:** En cuanto a los costos procesales, el artículo 411° del Código Procesal Civil prescribe que:

*“(...) Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo (...)”*

En concordancia, con el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual estipula:

*“(...) El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de honorarios que se pagan con ocasión del proceso (...)”*.

Ahora, de la revisión de los autos, se deberá considerar los criterios establecidos por el propio TC, tal como la sentencia recaída en el Expediente N° 00052-2010-PA/TC, al momento de señalar que:

*“(...) Teniendo presentes las razones esgrimidas por el Juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han*



*sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes (...)*

**DECIMO NOVENO:** Del caso en concreto (Agravio N°03). – De los actuados, **la parte demandada** indica que la emplazada no tiene la obligación de sostener el pago de intereses legales y costos procesales, en cuanto que la presente demanda no posee fundamentos jurídicos

Ante ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** estima que corresponde al pago de costas y costos procesales; al haberse declarado fundada la demanda.

**VIGESIMO:** De los actuados, este **Colegiado Superior** estima que el monto de los intereses legales, costos y costas procesales; al haberse declarado fundada la demanda, el cual **se determinará en la etapa de ejecución de sentencia.**

Así, en cualquier escenario, ambos conceptos de (costos y costas) deberán ser amparados, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Lima.

.....

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

#### **HA RESUELTO:**

**1.- CONFIRMAR** la Sentencia N° 168-2022-12° JETL contenida mediante Resolución N°04, de fecha 31 de mayo de 2022, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenándose:

- a) La constitución de un acto de hostilidad previsto en el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.
- b) Abonar la cantidad de S/. 36,903.33 por concepto de indemnización por despido arbitrario; más los intereses legales que se liquidarán en etapa de ejecución de sentencia.
- c) Abonar las costas y costos procesales.

En los seguidos por **GIANINI GABRIEL CARRILLO RODRIGUEZ** contra la empresa **TDM CONSTRUCCION S.A.**, sobre cese de actos de hostilidad y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese. -





*LJBB*