



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

Sumilla: *La afirmación del demandante de haber sido puesto a disposición del Departamento de Gestión de Talento Humano sin motivo alguno, es errónea, dado que conforme se ha señalado en esta ejecutoria suprema fue la demandante quien a iniciativa propia solicitó su rotación por no encontrarse cómoda con el ambiente laboral en el área de Auditoría Interna, designándole el empleador el cargo de Supervisor de Créditos en uso de su facultad de ius variandi.*

Lima, trece de diciembre de dos mil veintitrés

VISTA la causa número dos mil trescientos veinticuatro, guion dos mil veintidós, guion **JUNIN**; en audiencia pública virtual de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintinueve de setiembre de dos mil veintiuno, de fojas ciento ochenta y nueve a ciento noventa y siete del expediente digitalizado, contra la **Sentencia de Vista** de nueve de setiembre de dos mil veintiuno, de fojas ciento sesenta y siete a ciento ochenta y cinco del expediente digitalizado, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de siete de abril de dos mil veintiuno, de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento sesenta del expediente digitalizado, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Kelly Evelyn Montes Zenteno**, sobre **cese de hostilidad**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de cuatro de abril de dos mil veintitrés, de fojas ciento trece a ciento catorce del cuaderno de casación, se declara procedente el recurso



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

interpuesto por la parte demandada por la causal **interpretación errónea del artículo 30 literal g del Decreto Supremo N.º 003-97-TR**. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

Y CONSIDERANDO:

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

Primero.

1.1. Demanda. Como se advierte de la demanda de fecha diecisiete de febrero de dos mil veinte a folios cuatro a quince subsanado a folios cincuenta y dos, cincuenta y cuatro a sesenta y seis del expediente digitalizado, la demandante pretende el cese de los actos de hostilidad por traslado a lugar distinto con la intención de causar daño, por implementar actos que dañan a la dignidad y por actos de discriminación; en consecuencia, se respete su línea de carrera y especialidad.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, declara **fundada en parte** la demanda, por tanto: **i)** ampara la causal incurrida en el literal f del Art. 30 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; **ii)** se ordena dejar sin efecto el Memorándum N° 02992-2020-GCMACHYO del once de febrero de dos mil veinte. El A Quo fundamenta su decisión, señalando que en los cargos de Auditor Senior (cargo primigenio) y Supervisor de Créditos (cargo al que fue designada), las labores y funciones a desempeñar difieren ampliamente, pues si bien ambas son labores administrativas, se evidencia que el Supervisor de créditos realiza preponderantemente labor de campo a diferencia del Auditor



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

Senior. Asimismo, la actora fue designada desde enero del dos mil trece en el cargo de Auditor Senior, previo concurso de méritos, por lo que, al haber sido designada como Supervisor de créditos, se ha configurado un acto de hostilidad.

1.3. Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la referida Corte Superior, **confirma** la sentencia de primera instancia, bajo similares fundamentos.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el artículo 30 literal g del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta sala suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley N.º 29497¹ Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Sobre la causal material

¹ Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

Tercero. Se denuncia la **Interpretación errónea del artículo 30 literal g del Decreto Supremo número 003-97-TR**, la cual establece:

“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”.

Sobre el acto de hostilidad

Cuarto. 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 trabajadores². 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, los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, los cuales le causan perjuicio a éste.

Quinto. En la Casación N° 505-2012-LIMA, se ha establecido sobre el 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;

² 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.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

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.

Rotación de personal

Sexto. Al respecto, debe tenerse presente que el artículo 59º de la Constitución Política del Perú establece: *“El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria”*, dicha disposición normativa recoge implícitamente el poder de dirección del empleador, disposición constitucional que ha sido desarrollado por el Tribunal Supremo en la Casación Laboral N° 6961-2012 Junín: *“la variación del cargo de un trabajador es una potestad que responde al ejercicio del poder de dirección del empleador, en el extremo relativo al poder reglamentario”*.

En tal sentido, no puede negarse que la garantía propia del ejercicio de la libertad de empresa implica el reconocimiento implícito del poder de dirección del empresario en todos sus ámbitos organizativos, entre ellos, la relación con su personal de trabajo. Contando el empleador con tres facultades dentro de su poder de dirección: 1) reglamentación u organización, 2) supervisión o fiscalización y 3) sancionador.

Séptimo. Asimismo, si bien el desplazamiento por rotación en su mayoría se genera por iniciativa del empleador, también se puede instar a solicitud del trabajador, requiriéndose en el último supuesto una solicitud de desplazamiento por rotación, atribución del trabajador a fin de ser asignado a un nuevo puesto de trabajo, sin embargo, la aprobación de esta solicitud no es automática, sino se encuentra sujeta al cumplimiento de serie de condiciones, a fin de mantener la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

estabilidad de las funciones en la plaza de origen, así como de la plaza de destino, que podemos resumir en las reglas siguientes: 1) solicitud expresa del servidor debidamente motivada; 2) debe estar autorizado de manera favorable por el jefe inmediato; 3) existencia de plaza vacante y presupuestada, así como la evaluación de los requisitos de formación técnica y/o profesional requeridos en el nuevo cargo.

Octavo. Es decir, si bien es cierto que es un derecho del trabajador solicitar desplazamiento por rotación; sin embargo, también es cierto que, como consecuencia directa de la relación de subordinación que el trabajador mantiene con respecto a su empleador, la entidad empleadora se encuentra investida del poder de dirección conferido por el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, que le otorga la facultad de *ius variandi* del empleador, que consiste en la potestad que éste tiene de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, la forma y el modo de la prestación del servicio a cargo del trabajador, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo; por lo que, queda claro que la decisión de desplazar mediante rotación le asiste al poder discrecional del empleador.

Solución al caso concreto

Noveno. La parte recurrente fundamenta su causal señalando que no se ha fundamentado en qué sentido la rotación petitionada por la demandante afectaría su dignidad; dado que, el cambio de funciones de la accionante no afecta las posibilidades de acceder a un nuevo cargo mediante concurso público interno, por lo que no se ha limitado su derecho, máxime si en la institución no existe línea de carrera propiamente dicha.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

Décimo. Al respecto, de la revisión de los actuados se observa que la demandante estuvo laborando en el cargo de Auditor Senior desde el siete de enero de dos mil trece, conforme al Memorándum N° 0 0197-2013-G-CMCHYO. Posteriormente, el diecisiete y veinte de diciembre de dos mil diecinueve, el jefe de la Gerencia de Auditoría Interna de Caja Huancayo pone a disposición del Departamento de Recursos Humanos a la demandante al haber solicitado la rotación de la accionante.

Undécimo Ante ello, el ocho de enero de dos mil veinte, la accionante remitió una carta de cese de hostilidad a su empleador, señalando que **su puesta a disposición del Departamento de Gestión de Talento Humano, constituye un acto vulneratorio de la dignidad**, por lo que, se deberá dejar sin efecto la comunicación de poner a disposición del Departamento de Gestión de Talento Humano y ubicarla en un puesto superior acorde a su perfil y experiencia laboral en cumplimiento al Reglamento de Línea de Carrera del Personal de Operaciones y Personal Administrativo.

En contraposición, la demandada contestó la carta, el catorce de enero de dos mil veinte, señalando que no se han configurado actos de hostilidad dado que la actora solicitó su rotación a su jefe, quien derivó su solicitud al Departamento de Gestión de Talento Humano, a fin de ser evaluado.

Duodécimo. Posteriormente, el veinte de enero de dos mil veinte, la accionante volvió a cursar una carta de cese de actos de hostilidad, señalando que de manera inmotivada y sin justificación se ha ordenado su puesta a disposición del Departamento de Gestión de Talento Humano en diciembre de dos mil diecinueve.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

En ese sentido, cabe precisar que no se encuentra en discusión si el cambio de categoría o si el traslado a otro lugar constituye actos de hostilidad; sino únicamente si la puesta a disposición de la demandante al Departamento de Gestión de Talento Humano y su posterior rotación configura un acto de hostilidad que vulnera su dignidad, conforme a lo alegado en las cartas de cese de hostilidad remitidas al empleador.

Décimo tercero. Al respecto, del contenido de la demanda, se advierte que la accionante considera que se ha vulnerado su dignidad humana, al haber sido trasladada a un lugar distinto al que venía desempeñando sus funciones como Auditor Senior sin ningún sustento o justificación; empero, se advierte del correo electrónico de fecha cinco de febrero de dos mil diecinueve, que la accionante pone a conocimiento de su jefe de Auditoría Interna, su intención de rotar de área de trabajo, indicándole lo siguiente:

*“Estimado Jorge: para comunicar que **solicité una rotación al área de Control Interno, no me siento bien trabajando desde la salida del señor Colonio.** Me siento limitada en efectuar muchas actividades, siento que no tienes confianza en mi persona para asignar ciertas actividades que antes efectuaba, hice mi mejor esfuerzo durante todo este tiempo, pensando que iba a cambiar, pero es en vano. Quise renunciar, pero por el momento tengo actividades pendientes para efectuar en Hyo. Lo único que quiero es que trabajes tranquila, tal vez mi presencia le incomoda o tienes otros motivos, por ello, decidí aceptar mi rotación a otra área, yo también quiero desempeñarme tranquila en mis labores (...)”*

Percibiéndose del contenido, que la accionante no estaba cómoda, laborando en la Unidad de Auditoría Interna, por lo que solicitó su rotación, situación que fue comunicada a su jefe inmediato, quien derivó su solicitud al área



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

correspondiente, el diecisiete y veinte de enero del mismo año solicitando la rotación de la demandante.

Décimo cuarto. En esa línea de ideas, la demandada señala en su contestación de la demanda que, la asignación del cargo de supervisor de crédito se dio en atención al pedido de rotación de la propia recurrente que realizó en primera instancia a su jefe a través de un correo electrónico, decisión que fue atendido por La Caja (Departamento de Gestión de Talento Humano) en plena justificación al contrato de trabajo y al hecho de cubrir el CAP de la Oficina de Supervisión y Seguimiento.

Décimo quinto. Asimismo, si bien, en el correo de comunicación de rotación de la demandante, señala que solicitó su rotación al área de Control Interno, debe precisarse que la rotación de un personal, no se da en un cargo que el trabajador solicite, sino al cargo que se encuentre disponible previa evaluación de su empleadora.

Décimo sexto. En consecuencia, la afirmación de la demandante de haber sido puesto a disposición del Departamento de Gestión de Talento Humano sin motivo alguno, es errónea, dado que conforme se ha señalado en esta ejecutoria suprema fue la demandante quien a iniciativa propia solicitó su rotación por no encontrarse cómoda con el ambiente laboral en el área de Auditoría Interna, designándole el empleador el cargo de Supervisor de Créditos en uso de su facultad de ius variandi.

Máxime, si el cambio de cargo no implicó una reducción de su remuneración, por lo que, si bien la actora, se propuso como línea de carrera, postular a puestos especializados en auditoría desarrollando sus competencias profesionales para lograr ascensos en esa línea de carrera, el cambio de puesto no limita sus



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

posibilidades de acceder a un nuevo cargo mediante concursos internos, tanto más si fue a su solicitud, que se realizó la rotación.

En ese sentido, se concluye que, la Sala Superior ha interpretado erróneamente el artículo 30 literal g del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que se declara fundada la causal invocada y actuando en sede de instancia, se revoca la sentencia apelada, reformándola se declara infundada la demanda, al no haberse acreditado la configuración de actos de hostilidad contra la accionante.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintinueve de setiembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento ochenta y nueve a ciento noventa y siete del expediente digitalizado.
2. **CASAR** la **sentencia de vista** de nueve de setiembre de dos mil veintiuno, que obra en fojas ciento sesenta y siete a ciento ochenta y cinco del expediente digitalizado; **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la **sentencia apelada** del siete de abril de dos mil veintiuno, que obra en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento sesenta del expediente digitalizado,



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 2324-2022
JUNIN
Cese de hostilidad
Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497
NO EJE**

que declara fundada en parte la demanda; y **REFORMANDOLA** declararon **INFUNDADA la demanda** en todos sus extremos.

3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial *El Peruano* conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral, seguido por la demandante, **Kelly Evelyn Montes Zenteno**, sobre **cese de hostilidad**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

SS.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

Ekbi/ympp.