

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

CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: La reducción inmotivada de la categoría del trabajador que le ocasiona un perjuicio, constituye acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo al inciso b) 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.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA; la causa número veinte mil noventa y dos, guion dos mil diecisiete, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. – SIDERPERÚ**, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos once a trescientos veintidós, contra la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y ocho a trescientos siete, **que confirmó la sentencia apelada** del tres de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos sesenta y dos, **que declaró fundada la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **José Santos Ruiz Verde**, sobre Cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintinueve de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta a ochenta y nueve del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: **Infracción Normativa por aplicación incorrecta del literal b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

CONSIDERANDO:

Primero: De la Pretensión demandada

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas setenta y uno al ochenta y cuatro, el actor pretende el cese de los actos de hostilización contra su persona por haber incurrido en las causales de hostilización previstas en los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, referidos a la reducción de categoría y traslado a lugar distinto, pues se le cambió de puesto de manera injustificada a uno de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado; en consecuencia, solicita se le restituya a su puesto de trabajo que ocupaba como Operador Estandarizado en un área de producción donde se venía desempeñando antes del acto de hostilización denunciado.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha tres de mayo de dos mil diecisiete que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos sesenta y dos, declaró fundada la demanda; al considerar que ha quedado acreditado el perjuicio ocasionado al trabajador por haber sido trasladado al área de servicios generales, donde posteriormente fue comprendido en los ceses colectivos, concluyendo en que el traslado del demandante donde habitualmente realizaba sus labores al área de servicios generales, además de la rebaja inmotivada de la categoría del actor son actos de hostilización realizados por le empresa demandada.

Por su parte el Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la referida Corte Superior confirmó la Sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, luego de considerar que rebajó inmotivadamente la categoría del actor trasladándolo a un área distinta en la cual laboraba, en tanto estuvo realizando

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

labores principales de la demandada y luego pasó a realizar labores colaterales o secundarias de la misma. Concluyendo que no es admisible que una persona que reunía las condiciones y requisitos necesarios para desempeñarse en un área de producción, que requiere de una mayor preparación posteriormente se le rote a un puesto de menor jerarquía como es el área de servicios generales.

Tercero: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo.

Cuarto: En el caso concreto, la **infracción normativa está referida al literal b) 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**, prescribe:

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

(...)

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;¹

Quinto: 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 la demandada ha

¹ Esta norma legal fue modificada por la Ley N° 30709, publicada el veintisiete de diciembre dos mil diecisiete, en el presente caso corresponde aplicar el texto original toda vez que la demanda fue interpuesta el siete de noviembre de dos mil dieciséis.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

realizado actos de hostilidad por el traslado y reducción inmotivada de la categoría en contra del demandante², de acuerdo a los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sexto: Ceses de actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría

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 trabajadores³. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad 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 cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: i) reducción inmotivada de la remuneración, y ii) reducción inmotivada de la categoría.

Sobre el **primer supuesto**, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley N° 9463, pues, de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentra debidamente motivada, como ocurre, cuando se reduce la remuneración, al no cumplir con la exigencia prevista en la Ley N° 25129 para percibir la asignación familiar.

Al respecto, corresponde mencionar que la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión⁴; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador⁵.

² Del recurso de casación, se verifica que la recurrente sustenta su causal solo respecto a la reducción inmotivada de la categoría.

³ Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.

⁴ R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

⁵ CALDERA, citado por Ibíd, p.662.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En ese contexto, la interpretación del primer supuesto del inciso b) 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, se realiza bajo el enunciado siguiente: *“Cuando se acredite que el empleador no ha justificado de manera fáctica y jurídica la reducción directa o indirecta de la remuneración percibida por el demandante, la cual comprende todos los conceptos que tienen carácter remunerativo, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido”.*

Respecto al **segundo supuesto**, cabe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente. Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)⁶. En ese contexto, si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional del actor, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, dicha facultad debe ser adoptado dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente; motivo por cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil.

Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 1932-98-LIMA, que señala:

“(…) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (…) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (…)”.

⁶ ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. *“Derecho del Trabajo”*. Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

De lo anotado, se interpreta el segundo supuesto del inciso b) 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, de la siguiente manera: *“Cuando se acredite que el empleador modifique las funciones del trabajador, generando una disminución en su categoría ocasionándole un perjuicio, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido”*

Séptimo: Análisis del caso concreto.

La parte demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad, toda vez que el demandante no permaneció en una sola área, ya que inicialmente prestó servicios como operador de determinadas áreas y posteriormente fue trasladado como operador al área de servicios generales. En tal sentido, sostiene que lo que se produjo fue un cambio de puesto de trabajo, y que ello no configura una rebaja de categoría salarial ni organizacional, en tanto el demandante mantuvo la misma categoría salarial y organizacional.

Por su parte, el actor ha señalado que la demandada le ha causado perjuicio al disponer su cambio al área de servicios generales, para realizar labores por debajo de la categoría que venía ostentando, lo cual afecta su estabilidad emocional y la de su familia, añadiendo que la demandada no ha expuesto criterios razonables para el traslado.

Octavo: Sobre el particular, ha quedado acreditado de autos que el actor ingresó a laborar para la emplazada el cinco de abril del año dos mil diez, iniciando labores como operador en la planta de hierro, auxiliar galvanizado en el área de tubos y galvanizado, operador en el área de calidad, en la planta de hierro en el área de calidad y operador estandarizado en el área de estandarización. Sin embargo, fue trasladado al área de servicios generales (treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis), por disposición de la demandada, sin considerar que desde iniciado el vínculo laboral el actor desempeñó labores relacionadas con el giro de la empresa, esto es con las actividades de producción. De tal forma, que el hecho de haber sido transferido al área de servicios generales, constituyen actos que evidencian la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

rebaja de su categoría, por cuanto la demandada no tomó en cuenta que el actor ya había adquirido una serie de destrezas como consecuencia de su experiencia y trayectoria, pues al habersele transferido al área de servicios generales para realizar labores; tales como, limpieza, pintura, acondicionamiento y montaje (constituyen labores secundarias de la empresa), no hacen más que comprobar que la decisión adoptada por la emplazada causan un perjuicio significativo al actor.

En tal contexto, es de precisar que si bien es cierto una de las medidas al amparo de la facultad de *ius variandi* que forma parte del poder de dirección de la demandada, ha sido señalada como sustento para la transferencia del actor de un área a otra, la misma no ha sido aplicada bajo los criterios de razonabilidad correspondiente, dado que el simple hecho de contar con dicha facultad no supone de manera automática que el empleador pueda trasladar sin mayor criterio a un trabajador para desempeñar labores distintas a las cuales venía desarrollando con normalidad, más aún cuando este cuenta con una experiencia o especialización laboral concreta.

Así las cosas, este supremo tribunal considera que la demandada incurrió en actos de hostilidad en contra del actor, pues dicho supuesto se configuró al haberse acreditado la disminución de la categoría del demandante, y con ello el perjuicio ocasionado con la rotación del mismo a un área diferente al que venía desempeñando labores, supuestos que se advierte en autos.

Noveno: De tal forma, y conforme a los expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en **Infracción Normativa por aplicación incorrecta del literal b) 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**; razón por la cual el recurso de casación deviene en **infundado**.

Décimo: Es de precisar que el recurso de casación, únicamente ha sido sustentada por la recurrente respecto a la reducción inmotivada de categoría. En dicho sentido, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la causal establecida en el inciso c)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20092-2017
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, referida a la hostilización por traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, en tal sentido, deviene en **infundada** la referida causal.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. – SIDERPERÚ**, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos once a trescientos veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y ocho a trescientos siete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **José Santos Ruiz Verde**, sobre Cese de actos de hostilidad; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

remg/kabp