

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

Sumilla. 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 y a ocasionarle al trabajador un perjuicio

Lima, diecinueve de junio de dos mil veinticinco. -

VISTA la causa cincuenta mil novecientos ochenta y ocho, guion dos mil veintidós, **ANCASH**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Espinoza Montoya**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Figueroa Navarro, Cárdenas Salcedo y Jiménez La Rosa**; el **voto en discordia** del señor juez supremo **Ato Alvarado**, con adhesión de la señora jueza suprema **Alvarado Palacios de Marín**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Félix Carlos Poma Guerrero**, mediante escrito presentado el cinco de julio de dos mil veintidós, de fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y ocho; contra la **sentencia de vista** de fecha trece de junio de dos mil veintidós, de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y ocho, que **confirmó** la **sentencia apelada** del veintitrés de marzo de dos mil veintidós, de fojas ochenta y cinco a noventa y siete, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada, **Municipalidad Provincial de Huaraz**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha dieciocho de marzo de dos mil veinticuatro, que obra a fojas cincuenta y seis a cincuenta y siete del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

- a) Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;*
- b) Infracción normativa de los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.*

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

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- a) Pretensión.** Se aprecia de la demanda presentada el diez de diciembre de dos mil veintiuno, el demandante pretende el cese de actos de hostilidad reiterados, permanentes y continuos hasta la fecha; en consecuencia, se restablezca el cargo en el lugar habitual de la prestación de servicios.
- b) Sentencia de primera instancia.** El Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, declaró **infundada** la demanda señalando que si bien el demandante, ha realizado labores administrativas, ello no implica ni trae como consecuencia, que ha adquirido un nivel y/o categoría, ya que para tal efecto debería ser parte de la carrera administrativa.
- c) Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, **confirmó la sentencia apelada**, en el extremo que declaró **infundada** la demanda, bajo los mismos argumentos.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

La presente resolución debe establecer si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso y motivación de resoluciones, de tal trascendencia, que conlleve a la nulidad de los actuados.

Cuarto. Referente a la infracción normativa

En el caso concreto, se ha declarado procedente la causal procesal referida a:

Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Constitución Política del Perú

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."

(..)

5.- La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho que la sustentan".

Quinto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y a la motivación de resoluciones. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal,

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

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.° 29497, 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 los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

a) Definición de derecho al debido proceso.

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

“[...] 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”.

b) Dimensiones del derecho al debido proceso.

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo.

El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ: “se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión”.¹

Se puede concluir que la *dimensión sustantiva* del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

Mientras que el debido *proceso adjetivo* está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso.

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley.
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado.
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- iv) Derecho a la prueba.
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones.
- vi) Derecho a los recursos.
- vii) Derecho a la instancia plural.

¹ SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos.

ix) Derecho al plazo razonable.

d) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

Séptimo. El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente N.° 4907-2005-HC/TC de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, en sus fundamentos dos, tres y cuatro ha expresado lo siguiente respecto al debido proceso:

*“[...] 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, **consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación [...]**”. [Énfasis propio]*

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

Octavo. Sobre la motivación de las resoluciones judiciales

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.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente N.° 00728-2 008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.° 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 cualificadas.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente.

Noveno. Análisis del caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación, que la sentencia de vista materia de casación, vulnera el derecho a la debida motivación de resoluciones ;y consecuentemente, el debido proceso, puesto que considera que el Colegiado Superior no expresa en sus considerandos ninguna razón o argumento para sostener que también opina o considera que la demanda es infundada en cuanto a los extremos impugnados, a pesar que en el recurso de apelación se expresó los agravios correspondientes al inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728; por tanto constituye una vulneración al debido proceso, principio de congruencia procesal y debida motivación.

Décimo. Al respecto es preciso señalar que la motivación está orientada a que el juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada.

Décimo primero. En el presente caso, se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a los medios probatorios aportados al proceso, mostrados y debatidos en el proceso, así como el análisis de la normativa aplicable al caso en concreto, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

defecto en la motivación y/o sobre algún supuesto que vulnere el debido proceso, en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión.

Décimo segundo. En consecuencia, se debe señalar que de lo expuesto en la parte considerativa y resolutive de la sentencia emitida por el Colegiado de la Sala Superior no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra el debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, por lo que la causal invocada se debe declarar **infundada**.

Décimo tercero. Sobre la causal material

La causal declarada procedente en el **literal b)**, está referida a la **infracción normativa de los incisos b) y c) del artículo 30° d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.** la cual prescribe:

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

***b)** La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.”*

(...)

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

Décimo cuarto. Sobre los actos de hostilidad

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 y a ocasionarle al trabajador un perjuicio.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

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 originan la extinción de la relación laboral, en la cual encontramos, entre otros, el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios. (...).

Décimo quinto. Con relación la causal prevista en el inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, se debe tener en cuenta que este acto de hostilidad se configura, según lo señala el artículo 50° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N.° 001-96-TR, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

Décimo sexto. **Solución al caso concreto**

La parte recurrente fundamenta la causal material en el hecho que desde la fecha de ingreso laboró como vigilante o guardián *“y que posterior a ello fue asignado para que desarrolle labores administrativas diversas esto por alrededor de siete años para, para que luego ser rotado sin ninguna justificación o motivación al área de recolección de residuos sólidos en la madrugada”*.

Por otro lado, la demandada señaló en su contestación de demanda que: *“Es cierto que el demandante ingresó a laborar en el año 2007 como vigilante, mediante la modalidad de locación de servicios y que posteriormente se le reconoce el vínculo laboral mediante proceso judicial como obrero bajo el régimen laboral del D. L N° 728. En el presente caso no tendría nivel ni categoría, ya que ésta se aplica de forma exclusiva para los servidores de la carrera (...).”*

Asimismo, la Sala Superior ha confirmado la sentencia bajo el fundamento que todos los obreros municipales constituyen una sola categoría; por tanto, no existe

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

ninguna distinción entre las funciones que desarrolle un trabajador obrero en los diferentes campos que se desarrolle.

Décimo séptimo. Al respecto el profesor Blancas Bustamante², comenta que ambos conceptos son distintos: “(...) **Categoría profesional y puesto de trabajo devienen en conceptos distintos.** El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio especialización o experiencia laboral del trabajador: el segundo indica funciones concretas que desempeña un trabajador en la empresa (...)”. (Sombreado y subrayado nuestro).

Décimo octavo. Siendo así se aprecia que, desde la fecha de ingreso, el actor ha laborado en el cargo de vigilante, luego en el año dos mil catorce, ha desarrollado labores administrativas en el cargo de responsable de trámite documentario y, en el año dos mil diecisiete se le asigna labores de archivo central; y así sucesivamente, hasta el año dos mil veinte regresa al área de trámite documentario para luego arbitrariamente en julio 2020, rotarlo al área de recolección de residuos sólidos; ante ello y a los diferentes reclamos del demandante nuevamente se le repone en el cargo de trámite documentario, hasta que con fecha primero de diciembre de dos mil veintiuno mediante Memorándum N° 715 – 2021- MPH -GAF -SG – RH, nuevamente se le rota por una supuesta necesidad de servicios al área de recolección de residuos sólidos; asimismo, la demandada no especifica ni ha demostrado la necesidad de modificación efectuada conforme a los criterios de razonabilidad, teniendo en cuenta que el empleador por propia decisión de la demandada ha laborado en distintos cargos de vigilancia y/o oficina, deviniendo la causal procedente en **fundada**.

Por estas consideraciones la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. - “El despido en el Derecho Laboral Peruano”.- Segunda Edición.- ARAS Editores S.R.L. Lima 2006, pág. 426.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Felix Carlos Poma Guerrero**, mediante escrito presentado el cinco de julio de dos mil veintidós, de fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y ocho; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha trece de junio de dos mil veintidós, de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y ocho; y actuando en sede de instancia **revocaron** la sentencia apelada de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintidós; y, reformándola se declaró **fundada** la demanda. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra la **Municipalidad Provincial de Huaraz**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Espinoza Montoya**; y devolvieron los actuados.

S.S.

FIGUEROA NAVARRO

CÁRDENAS SALCEDO

JIMENEZ LA ROSA

ESPINOZA MONTOYA

MSS/ATB

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ATO ALVARADO CON
ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA ALVARADO PALACIOS DE
MARÍN ES COMO SIGUE:**

***Sumilla.** No existe hostilidad si el cambio en la prestación de servicios reviste de un criterio de razonabilidad; dado que, no se configuraría un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo con lo previsto en los literales 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 N.°003 -97-TR.*

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

Lima, diecinueve de junio de dos mil veinticinco. -

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Félix Carlos Poma Guerrero**, mediante escrito presentado el **cinco de julio de dos mil veintidós**, contra la **sentencia de vista** de fecha **trece de junio de dos mil veintidós**, que **confirma** la **sentencia apelada** del **veintitrés de marzo de dos mil veintidós**, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra la **Municipalidad Provincial de Huaraz**, sobre **cese de actos de hostilidad**.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha **dieciocho de marzo de dos mil veinticuatro**, por las siguientes causales:

- a) *Infracción normativa de los incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Perú;***
- b) *Infracción normativa de 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 el Decreto Supremo N.° 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

- a) **Pretensión.** Se aprecia de la demanda presentada el diez de diciembre de dos mil veintiuno, el demandante pretende el cese de actos de hostilidad y se le restablezca en el lugar habitual de la prestación de servicios.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El **Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash**, declaró **Infundada** la demanda señalando que si bien el demandante, ha realizado labores administrativas, ello no implica ni trae como consecuencia que ha adquirido un nivel y/o categoría, ya que tal efecto debería ser parte de la carrera administrativa.
- c) **Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, **confirmó la sentencia apelada**, en el extremo que declaró **infundada** la demanda, bajo los mismos argumentos.

Infracción normativa

Segundo. La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

Infracción normativa procesal: incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Tercero. Los artículos constitucionales objeto de casación establecen:

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 N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

El derecho al debido proceso

Cuarto. Desarrollando sus características encontramos lo siguiente:

a) Definición de derecho al debido proceso

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

b) Contenido del derecho al debido proceso

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial
- iv) Derecho a la prueba
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones
- vi) Derecho a los recursos
- vii) Derecho a la instancia plural
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- ix) Derecho al plazo razonable.

c) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

d) La Motivación de las Resoluciones Judiciales

En cuanto a la falta de motivación de una resolución judicial, esta Sala Suprema, siguiendo la Doctrina del Tribunal Constitucional, considera que las resoluciones judiciales no tienen motivación o carecen de motivación suficiente en los casos siguientes:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento.
- c) Deficiencias de motivación externa.
- d) Motivación insuficiente.
- e) Motivación sustancialmente incongruente.

También teniendo en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional, esta Sala Suprema considera que también existe infracción al deber de motivación en los actos siguientes:

- a) Defectos motivación (motivación interna o motivación externa).
- b) Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta).
- c) Motivación constitucionalmente deficitaria.

En consecuencia, de no presentarse ninguno de los defectos de motivación, la resolución que se impugna, está suficientemente motivada, no existiendo infracción normativa alguna y en consecuencia su cuestionamiento debe desestimarse.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

**Cese de actos de hostilidad
Proceso ordinario laboral- NLPT**

Solución del caso concreto

Quinto. La parte recurrente señala principalmente que, las instancias de mérito han vulnerado el debido proceso, congruencia procesal y debida motivación por no haber aplicado el principio de razonabilidad y proporcionalidad, en tanto, ha existido cambio geográfico del lugar de trabajo.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Sexto. La presente resolución debe establecer si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso y motivación de resoluciones, de tal trascendencia, que conlleve a la nulidad de los actuados.

Séptimo. Revisada la sentencia de vista, se advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se encuentra suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente, y, circunscrita a las pretensiones denunciadas por la demandante oportunamente en el proceso. Siendo así, no resulta pertinente lo señalado por el recurrente al sostener que supuestamente existiría una deficiente motivación en cuando la sala sostiene no habido actos de hostilidad; por consiguiente, la sentencia de vista ha sido expedida con observancia del debido proceso, toda vez que no se advierte algún vicio de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional.

Octavo. Por consiguiente, podemos concluir que no se ha incurrido en infracción normativa al debido proceso y motivación acogido en los **incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**; siendo así, se **desestima** la causal denunciada.

Infracción normativa del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

Noveno. El artículo cuestionado en casación señala:

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

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.”

Precisiones respecto al ius variandi

Décimo. El ius variandi (derecho de variación) que detenta el empleador, le otorga 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 laboral³.

Al respecto, esa **facultad se encuentra expresa 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 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR⁴; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

³ Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

⁴ 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 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**”. [El énfasis es nuestro]

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

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 puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁵.

Alcances sobre los actos de hostilidad

Décimo primero. 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 trabajadores⁶. 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 reducción de categoría y/o remuneración.

Respecto a la "categoría" se refiere al **nivel jerárquico o profesional reconocido al trabajador en la organización**. La reducción arbitraria constituye una vulneración del principio de igualdad y respeto a la dignidad del trabajador. Asimismo, la remuneración es un derecho fundamental del trabajador, garantizado por el **artículo 24° de la Constitución**; por lo que su reducción, sin causa objetiva, vulnera principios fundamentales como la intangibilidad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Esto implica que cualquier disminución debe contar con el consentimiento del trabajador o sustentarse en una causa válida. Al respecto, **Plá Rodríguez (2004)**⁷, "la estabilidad económica del trabajador es un elemento esencial de la relación laboral, por lo que su alteración afecta no solo la equidad contractual, sino la supervivencia del trabajador y su familia".

⁵ 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.

⁶ Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 260.

⁷ Plá Rodríguez, A. (2004). *Derecho del Trabajo*. Montevideo: Editorial Fundación de Cultura Universitaria (FCU).

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

Finalmente, en la casación N.° 505-2012-LIMA, se ha establecido sobre elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, **“el 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.

CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD POR REDUCCIÓN INMOTIVADA DE LA REMUNERACIÓN Y DE LA CATEGORÍA

Décimo segundo. Sobre el primer supuesto, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley N.° 94 63, 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 reducción de 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 comisión⁸; 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 trabajador⁹.

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*

⁸ R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

⁹ CALDERA, citado por Ibíd, p.662.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

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 tomada 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 o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)¹⁰. 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 adoptada dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente; motivo por el 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.º 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 (…)”.

De lo anotado, se interpreta el segundo supuesto del inciso b) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, de la siguiente manera: *“Cuando se acredite que el empleador modifique las funciones del trabajador,*

¹⁰ 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° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

generando una disminución en su categoría ocasionándole un perjuicio, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido”.

Solución al caso concreto

Décimo tercero. La parte recurrente fundamenta que desde la fecha de ingreso laboró como **vigilante o guardián** “y que posterior a ello fue asignado para que desarrolle labores administrativas diversas esto por alrededor de siete años para, para que luego ser rotado sin ninguna justificación o motivación al área de recolección de residuos sólidos en la madrugada”.

Asimismo, la Sala Superior ha confirmado la sentencia bajo el fundamento que todos los obreros municipales constituyen una sola categoría; por tanto, no existe ninguna distinción entre las funciones que desarrolle un trabajador obrero en los diferentes campos que se desarrolle.

Décimo cuarto. Evaluando los actuados, de acuerdo a la boleta de folios 6, el demandante en abril del 2020, era “**responsable de tramite documentario**”; asimismo, en la boleta de folios 5, en junio del 2021, se verifica que se desempeñó como **vigilante**.

Teniendo en ambos momentos la **categoría laboral de trabajador obrero**.

Hechos que se han venido produciendo de forma reiterativa como lo demuestra el Memorándum N° 027-2011-MPH-GAF/UPER¹¹, de fecha 03 de junio del 2011; el Memorándum N° 036-2012-MPH-SG¹², de fecha 02 de julio del 2012 y el Memorándum N° 83-2014-MPH-SG¹³, de fecha 10 de octubre del 2014 y el Memorándum N° 099-2017-MPH-GAF-SG-RRHH¹⁴, de fecha 01 de marzo del 2017.

Finalmente, mediante **Memorándum N° 715-2021-MPH-GAF-SG-RH**, al demandante se le informa de una nueva rotación, sustentándose que: “conforme al

¹¹ A folio 8.

¹² A folio 10.

¹³ A folio 11.

¹⁴ A folio 12 y otras rotaciones de folios 13 a 15, y resoluciones de alcaldía de folios 16 a 21.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

Reglamento Interno de los Servidores (...) en su artículo 79° señala que la rotación de personal se produce por necesidad del servicio y dentro del mismo centro de labores”.

Décimo quinto. En esa línea de análisis, queda claro que el demandante ha venido desempeñando diversas funciones y ha sido rotado en distintas áreas de la entidad demandada, siempre **respetándose su categoría de obrero municipal**.

Todos ellos por necesidad de servicio y dentro de los parámetros del ius variandi, que tiene el empleador en ejercicio del poder de dirección que se encuentra intrínseco en la relación jurídica laboral.

Asimismo, tampoco ha probado que, en la estructura organizacional y funcional de la entidad municipal demandada, los trabajadores obreros tengan asignadas en el MOF y ROF diversos niveles o subcategorías laborales dentro de la categoría del trabajador obrero que conlleve a evaluar la falta de razonabilidad en la rotación materia de cuestionamiento judicial.

Por consiguiente, no es viable aceptar el agravio del recurrente para sustentar su solicitud de cese de actos de hostilidad consistente en el desempeño de labores de limpieza pública, al afirmar que al rotarlo al área de residuos sólidos se afecta su nivel y categoría alcanzado (sobre todo su dignidad); ya que, de ser válida tal justificación todo el personal de limpieza pública podría sustentar la existencia de hostilidad laboral porque al realizar dichas funciones se afecta su dignidad.

En adición a ello, debemos enfatizar la conducta utilitaria del demandante cuando, ante otras rotaciones realizadas por el empleador, inherentes a su categoría de obrero municipal, consintió en las mismas sin impugnar ni presentar queja alguna al respecto.

Décimo sexto. Desde otra perspectiva de análisis, debemos precisar que el recurrente no ha acreditado con sus boletas de pago que, en la rotación de puestos se haya reducido su remuneración; y lo que es más relevante, que haya justificado

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

y acreditado la existencia de algún perjuicio concreto y directo en el desarrollo de sus actividades como obrero municipal.

Por tanto, no existe hostilidad si el cambio de labores en la prestación de servicios como obrero municipal ha sido ejecutado por el empleador en ejercicio de su poder de dirección empresarial y concretamente del ius variandi; no configurando un acto de hostilidad equiparable al despido previsto en el inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97- TR; razones por las cuales, se **rechaza** la causal de casación.

Infracción normativa del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Décimo séptimo. El artículo objeto de casación establece:

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

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

Cabe señalar que el 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.

El artículo de la norma en referencia, precisa:

“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”.

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD POR TRASLADO

Décimo octavo. La normativa legal prevé que esta modalidad de hostilidad consiste en la acción de trasladar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente sus 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.

En la casación N.° 505-2012-LIMA, se ha concluido 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 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.

Solución al caso concreto

Décimo noveno. Evaluando los actuados, en el caso concreto, se constata que el demandante no ha cumplido con acreditar que haya sido trasladado a un lugar distinto que no sea dentro de la circunscripción geográfica de la municipalidad demandada, que derive en el cambio de residencia del trabajador; tampoco ha demostrado una modificación esencial de las condiciones en que éste presta sus servicios; finalmente, tampoco ha logrado acreditar que el traslado geográfico alegado le hubiere causado un perjuicio concreto.

Vigésimo. En atención a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha vulnerado el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto

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

CASACIÓN LABORAL N° 50988-2022

ANCASH

Cese de actos de hostilidad

Proceso ordinario laboral- NLPT

Legislativo N° 728; en consecuencia, se **desestima** la causal de casación analizada.

Vigésimo primero. En conclusión, no se verifica que la Sala Superior haya vulnerado los incisos **b) y c)** del **artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N.º 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR**; por lo cual, se **desestiman** las causales de casación analizadas.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Félix Carlos Poma Guerrero**, mediante escrito presentado el cinco de julio de dos mil veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha trece de junio de dos mil veintidós. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos contra la **Municipalidad Provincial de Huaraz**, sobre **cese de actos de hostilidad**; y los devolvieron.

S.S.

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

PFVC

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 los señores jueces supremos **Alvarado Palacios de Marín** y **Ato Alvarado** 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 el referido voto suscrito a la presente resolución.