

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

***Sumilla:** El empleador al incumplir sus obligaciones y no tener una justificación válida para la rotación de un trabajador, se configura un acto de hostilidad.*

Lima, once de julio de dos mil diecisiete

VISTA, la causa número dieciocho mil quinientos cincuenta y cuatro, guion dos mil quince, guion **HUÁNUCO**, en audiencia pública de la fecha; 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 entidad demandada, **Seguro Social de Salud (EsSalud)**, mediante escrito de fecha veintitrés de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos noventa y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número once de fecha nueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y dos, que confirmó la **Sentencia de primera instancia** contenida en la resolución número seis emitida el veinticuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos trece a doscientos treinta y dos, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **James Giancarlo Estela Ocaña**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha cuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y uno del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales: **i) infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decret o Legislativo N°728,**

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; e, ii) infracción normativa 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, correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes.

- a) **Pretensión:** El actor interpuso demanda mediante escrito de fecha trece de marzo de dos mil trece, que corre en fojas veinte a veintiséis, peticionando el cese de los actos de hostilidad consistente en la rotación temporal del hospital II Huánuco al Hospital I Tingo María de la Red Asistencial Huánuco dispuesto mediante Resolución de Dirección N° 032-D-RAHU-ESSALUD-2015 de fecha dos de febrero de dos mil quince, incurriendo así en la causal prevista en el 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, consistente en el traslado de su lugar habitual de trabajo ubicado en la ciudad de Huánuco a la ciudad de Tingo María, lo que constituiría una arbitrariedad, con el propósito de ocasionarle perjuicio, no habiéndose considerado que reside en la ciudad de Huánuco con sus padres que son adultos mayores, los costos de transporte, traslado y vivienda, no habiéndose respetado la condición más favorable a su persona como trabajador médico.
- b) **Sentencia de Primera Instancia:** Mediante Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha veinticuatro de junio de dos mil

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

quince, que corre en fojas doscientos trece a doscientos treinta y dos, el Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de Huánuco de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, declaró fundada la demanda, argumentando que la demandada no ha acreditado la existencia de motivo justificado y debidamente comprobado que sustente la decisión tomada por el empleador, no habiendo expuesto y demostrado los criterios objetivos y razonables que sustenta la rotación efectuada, tanto más, si el demandante ha laborado durante más de siete años para la demandada.

Asimismo, sostuvo que no ha sido cierto que la rotación del actor haya respondido a necesidades de servicios, puesto que no vendría desempeñándose como médico anesthesiólogo, sino que viene prestando servicios en el área de emergencias y guardia, lo que no ha sido negado por la emplazada, por lo que se estaría transgrediendo el derecho a desenvolverse dentro del área en el cual se ha especializado y para el cual fue contratado, circunstancia que denotaría otro perjuicio, además de lo antes mencionado referido al orden personal, familiar, económico y de índole profesional.

- c) **Sentencia de Vista:** Por Sentencia de Vista contenida en la resolución número once de fecha nueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y dos, la Sala Civil Permanente de la mencionada Corte Superior confirmó la Sentencia apelada, para lo cual argumentó que el ejercicio del *ius variandi* no es irrestricto, sino que debe ser tomado como medida razonable, además de contener un fundamento adecuado, coherente y conciso, libre de toda arbitrariedad, lo que no se evidenciaría en el caso de autos, debido a que no se habría

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

acreditado la necesidad de servicio de otro anestesiólogo en Huánuco, además de que en menos de un año se ha dispuesto dos rotaciones del demandante, una con carácter permanente y la otra temporal, y ésta última a pesar de ser temporal, no ha establecido el plazo o fecha de término de la misma, por lo que se ha incurrido en acto de hostilidad.

Segundo: 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 la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de de fecha cuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y uno del cuaderno de casación; la presente resolución debe circunscribirse en delimitar si se ha incurrido en:

a) infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y/o b) infracción

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

normativa 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.

Cuarto: En el caso de autos, al encontrarse las infracciones normativas dirigidas a cuestionar el **artículo 9° e 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;** deben ser analizados de en su conjunto por esta Sala Suprema al encontrarse relacionado; a partir de ello, debe tenerse en cuenta los siguiente:

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

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

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

(...)

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

Quinto: Para dar respuesta al recurso de casación interpuesto por la entidad demandada conforme a las causales declaradas precedentes, esta Sala Suprema conviene en precisar varios puntos, pertinentes, en relación a los hechos.

Sexto: Sobre la relación de trabajo y la hostilidad

Al respecto, debe tenerse en cuenta que en el marco de las relaciones laborales, el empleador como el trabajador, se guardan y deben recíprocas concesiones respecto de las cuales se obligan de manera voluntaria, lo que se ve materializado con la suscripción del contrato de trabajo, documento a partir del cual surgen las exigencias que se deben ambas partes.

Cabe señalar que Blancas¹ sostiene que:

“La relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no solo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales, sino, de la misma manera, cuando el empleador incurre en falta a sus obligaciones y prestaciones. Es natural que sea así, por ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, de prestaciones recíprocas, lo que supone que cada parte tiene, respecto a la otra no solo derechos sino, también, obligaciones, cuyo incumplimiento es susceptible de ocasionar la ruptura de la relación creada entre ambas”.

¹ BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos. “El despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores. Lima. 2013. pp. 633

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

A partir de ello, podemos concluir válidamente que el incumplimiento, por parte de alguno de los contratantes, puede lesionar el vínculo laboral; sin embargo, existe cierto tipo de incumplimientos catalogados por la normatividad como actos de hostilidad.

Sobre los actos de hostilidad, Quispe y Mesinas² sostienen que son:

“(...) aquellos actos del empleador que exceden en sus facultades de dirección y que tiene como única finalidad (oculta) que el trabajador extinga la relación laboral y que necesariamente requieren ser controlados por los trabajadores a través de la tutela judicial, por ser actor carentes de razonabilidad”.

De lo anotado, podemos concluir que, en términos generales, se considera 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.

No obstante ello, 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, ha considerado una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral, las que vienen a ser consideradas como actos de hostilidad, no pudiendo comprenderse todos los incumplimientos de las obligaciones del empleador como actos hostiles.

Sétimo: Subordinación y *lus variandi*

² QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pp. 85

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La subordinación es un elemento de la relación de laboral y se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, denotando ello la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y acreedor de trabajo, donde el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.

Dicha medida ha sido prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, donde se permite que el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.³

En cuanto al poder de dirección, Sanguineti⁴ manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Octavo: En virtud de lo anotado, puede concluirse que, a través de la potestad del *ius variandi* que detenta el empleador, puede modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e

³ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.⁵

Sin embargo, esa facultad no es absoluta y debe sujetarse a los principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, consiguientemente, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución y en la Ley.

Noveno: Sobre el lugar de la prestación de servicios

En relación al lugar de la prestación de servicios, conviene precisar que viene a ser un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, en caso ocasione un perjuicio al trabajador.

En todo caso, la modificación respecto al lugar de trabajo tendrá lugar y resulta válida cuando se acredite la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales; a partir de ello,

⁵ Casación Laboral N°8283-2012 Callao

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

CASACIÓN LABORAL N° 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que en la Casación N° 628-2003 Ica, se ha señalado que:

“(...) si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”.

En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que existan razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador, es así que, en el caso del *Ius variandi* en materia de traslado del lugar donde se presta servicios, corresponderá verificar si tal acto es ostensiblemente arbitrario y afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo de familia.

Décimo: Sobre la posibilidad de considerar el traslado de un trabajador de ubicación geográfica como un acto de hostilidad, Blancas⁶ sostiene que:

“La infracción patronal viene, de este modo, a quedar configurada por la concurrencia de dos elementos: el elemento objetivo, constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto;

⁶ Ob. cit. pp. 423.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

(...)

Y el elemento subjetivo, que radica en el –deliberado propósito- del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador; en este caso basta con la demostración, por parte del trabajador, respecto del ánimo malicioso y eminentemente perjudicial en su contra por parte de su empleador para operar el traslado del puesto de trabajo ocupado originariamente por parte del trabajador”

A partir de lo descrito, podemos concluir que se configura el acto de hostilidad cuando el traslado del trabajador opera hacia un lugar distinto en el cual desarrolla habitualmente sus labores, entendido el mismo como un cambio o traslado geográfico distinto respecto del cual se desarrolla las labores.

Décimo Primero: Solución al caso concreto

En el caso concreto de autos, se tiene que el actor pretende el cese de los actos de hostilidad por haberse dispuesto su rotación del Hospital II Huánuco donde prestaba servicios en el servicio de anestesiología al Hospital I Tingo María de la Red Asistencial Huánuco debido a una presunta necesidad de médicos anestesiólogos, circunstancia que le ocasionaría perjuicios a nivel familiar, dado que sus padres son personas de edad avanzada, costo de transporte, traslado y vivienda.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que en la audiencia de juzgamiento, el Juez ha dejado establecido en la Sentencia primera instancia que el actor viene laborando actualmente en el área de emergencias y guardias, lo que no habría sido negado por la emplazada, conforme se advierte de fojas doscientos veintinueve, parte pertinente, lo que inclusive no ha sido

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

cuestionado por la recurrente al postular el recurso de apelación de Sentencia, es decir, de sus labores de anesthesiólogo fue trasladado a realizar labores distintas de su especialidad.

Décimo Segundo: Asimismo, se tiene que se produjeron una serie de hechos que a criterio de esta Sala Suprema deben resaltarse, siendo los siguientes:

- Mediante contrato personal N° 043-ESSALUD-2011 de fecha veinte de enero de dos mil once, el actor fue contratado a plazo indeterminado para desempeñarse como Médico cirujano, Nivel P1, para desempeñar sus labores en la Posta Médica La Unión, conforme se describe en las cláusulas tercera y cuarta del contrato antes referido.
- Por Resolución de Dirección No. 217 D-RAHU-ESSALUD-2014, de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, el actor fue rotado de manera permanente al Servicio de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Departamento de Cirugía del hospital II Huánuco de la Red Asistencial Huánuco.
- Con Resolución de Dirección No. 032-D-RAHU-ESSALUD-2015, de fecha dos de febrero de dos mil quince, se dispone la rotación temporal del actor, a partir del dos de marzo de dos mil quince, al Hospital I Tingo María de la Red asistencial Huánuco, manteniendo su nivel, línea de carrera y grupo ocupacional.
- Mediante directiva de Gerencia Central de Gestión de las Personas N° 01-GCGP-ESSALUD-2014, se han establecido las “normas que regulan el desplazamiento de personal en EsSalud”, que corre en fojas cincuenta y dos a sesenta y ocho, se ha establecido en el numeral 6.1.2., respecto de la rotación, que esta consiste en la

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

reubicación del servidor al interior de la Sede Central u órgano desconcentrado o entre estos, para asignarle funciones según nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado, de manera temporal o permanente, la que si bien se produce por determinación institucional cuando se da dentro del lugar habitual de trabajo y residencia, debe contar con el consentimiento del interesado en caso no se sustente en dicho supuesto; cabe precisar que dicha directiva fue recién rectificadas con fecha veintisiete de enero de dos mil quince, mediante Resolución de Gerencia Central Nº 158-GCGP-ESSALUD- 2015, que corre en fojas cuarenta y ocho a cuarenta y ocho vuelta, oportunidad donde se dejó sin efecto el extremo referido al consentimiento del interesado.

- Se advierte también que el actor mediante solicitud de fecha veintitrés de febrero de dos mil quince, que corre en fojas once a trece, solicitó el cese del acto de hostilidad consistente en la rotación al hospital I Tingo María de la Red Asistencial Huánuco.
- Asimismo, corre en fojas sesenta y nueve a ciento treinta y seis, copias del expediente administrativo referido a un presunto abuso de autoridad, remitido por el Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú y el demandante dirigido a EsSalud Huánuco.

Décimo Tercero: Estando a lo expuesto precedentemente y de la revisión de los medios probatorios, se encuentra acreditado que la demandada no ha podido acreditar los criterios objetivos y razonables que sustentan la rotación del demandante, tanto más, si viene desempeñándose en un área distinta para la cual fue rotado, como es el área de emergencias y guardias, además de que ha existido un cambio geográfico que irroga cambio de vivienda, costo de transporte y familiar, lo que ocasiona perjuicios para el demandante de orden familiar y económico.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT

A partir de ello, debe tenerse en cuenta que si bien el segundo párrafo del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, faculta al empleador a introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como, la forma y modalidad de la prestación de labores, el mismo que debe fundarse en criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa, caso contrario nos encontramos frente a la colisión de derechos fundamentales del prestador de servicios.

Décimo Cuarto: Las circunstancias antes descritas, permiten advertir la concurrencia de los dos elementos que configuran el acto de hostilidad: el *elemento objetivo* constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto al que prestaba sus servicios para este; y el *elemento subjetivo*, que radica en el “*deliberado propósito*” del empleador de ocasionar con dicha decisión, un perjuicio al trabajador; aspecto que se presenta en el presente caso al trasladar al actor a un lugar en el que tiene ubicada su residencia y donde fue rotado de manera permanente.

Décimo Quinto: De las circunstancias antes descritas, se advierte que no se ha justificado la rotación del actor, y que el mismo se haya dado por necesidades de servicio, por lo tanto, este Colegiado Supremo considera que se ha configurado las hostilidades denunciadas que afecta la esfera familiar, así como, su economía, no incurriéndose en infracción normativa del artículo 9°, ni 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; razones por las cuales las causales denunciadas son **infundadas**.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18554-2015
HUÁNUCO
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Seguro Social de Salud (EsSalud)**, mediante escrito de fecha veintitrés de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos noventa y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número once de fecha nueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y dos; 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, **James Giancarlo Estela Ocaña**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO