

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

CASACIÓN LABORAL Nº 22331-2017  
DEL SANTA  
Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

**Sumilla:** La reducción inmotivada de la categoría del trabajador que le ocasionan un perjuicio, constituyen actos de hostilidad equiparables 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, siete de enero de dos mil veinte.

**VISTA;** la causa número veintidós mil trescientos treinta y uno, guion dos mil diecisiete, guion **DEL SANTA**, 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 demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. – SIDERPERÚ**, mediante escrito presentado el veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que obra a fojas doscientos sesenta y ocho a doscientos ochenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de agosto de dos mil diecisiete, que obra a fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y cuatro, que **confirmó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veinticuatro de abril de dos mil diecisiete, que obra a fojas doscientos nueve a doscientos veinte, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Ángel Jeremías Solano Ruiz**, sobre Cese de actos de hostilidad y otros.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiséis de setiembre del dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y cinco, del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

- j) Infracción normativa 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.***

**CONSIDERANDO:**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 22331-2017  
DEL SANTA  
Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Primero: Antecedentes del caso:**

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ochenta y uno a noventa y seis, que el actor solicita el cese de actos de hostilidad por el cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimientos y trayectoria, en consecuencia, que se le restituya el cargo de operador II en el Área de Tubos y Derivados u otro similar; más el pago de costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de fecha veinticuatro de abril de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se ha acreditado que el trabajador venía desempeñándose en un área de producción de la empresa, habiendo adquirido cierto status como consecuencia de su experiencia y trayectoria y al haber sido transferido al área de Servicios Generales a realizar labores que no estaban relacionadas con el giro de la empresa, tales como pintar, limpiar y ornato, constituye una rebaja de su categoría.
- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral - Sede Periférica I de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dos de agosto de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo así como cuando es promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional en el puesto de trabajo específico asignado. Finalmente, el Colegiado Superior concluye que la demandada realizó acto hostil atentatorio a la dignidad del actor al designarle realizar labores al actor que no correspondían a su experiencia y capacitación desarrollada en el Área de Producción como Operador de Planos y Derivados.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22331-2017  
DEL SANTA**

**Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal material declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa 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.***

El artículo de la norma en mención, 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."***

**Cuarto: 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 se configuró o no la rebaja de categoría del actor, prevista en el inciso b) 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.

**Quinto: Consideraciones previas**

En principio esta Sala Suprema considera pertinente señalar que 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, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: ***“(...) b) La reducción inmotivada de***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22331-2017  
DEL SANTA  
Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*la remuneración o de la categoría; (...)*”; acto que se configura, según lo señala el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuando su reducción es dispuesta por decisión unilateral del empleador y carece de motivación objetiva y legal, incluyendo esta última norma como excepción cuando el pago de la remuneración se encuentra sujeta a condición.

**Sexto: Cese 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 trabajadores<sup>1</sup>. 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 comisión<sup>2</sup>; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre cuando se modifican las condiciones en

---

<sup>1</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge. “El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.

<sup>2</sup> R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22331-2017  
DEL SANTA**

**Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

que el trabajador presta sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador<sup>3</sup>.

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 o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)<sup>4</sup>. 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*

<sup>3</sup> CALDERA, citado por Ibíd, p.662.

<sup>4</sup> 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 Nº 22331-2017  
DEL SANTA**

**Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*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 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”*

**Sétimo: Análisis del caso concreto.**

La demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad, toda vez que el demandante no dejó de ocupar la jerarquía de Operario en la empresa y posteriormente fue trasladado 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 nueve de octubre de dos mil seis como operador II de acabados, en la dependencia de laminación largos y luego como operador de planos y derivados, en la dependencia de Planos y Derivados. Sin embargo, fue trasladado al área de servicios generales (uno de junio de dos mil quince), 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 del giro social de la demandada. De tal forma, que el hecho de haber sido transferido al área de servicios generales, constituyen actos

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22331-2017  
DEL SANTA  
Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

que evidencian la 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 y de conserje (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 señalado 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 lo 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**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 22331-2017  
DEL SANTA  
Cese de actos de hostilidad y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. – SIDERPERÚ**, mediante escrito presentado el veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos sesenta y ocho a doscientos ochenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de agosto de dos mil diecisiete, que obra a fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y cuatro; 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, **Ángel Jeremías Solano Ruiz**, sobre Cese de actos de hostilidad y otros; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Ubillus Fortini**; y se devuelva.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*fsm/kabp*