



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

CASACIÓN LABORAL N° 6928-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

SUMILLA.- Si el empleador asigna temporalmente un puesto de trabajo en calidad de encargatura, está en la facultad de darla por concluida, manteniendo el cargo que tuviera el trabajador de manera permanente, con la remuneración que corresponda a su categoría, lo cual no puede ser considerado como un acto de hostilidad.

Lima, catorce de marzo de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número seis mil novecientos veintiocho, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de 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, **Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP**, mediante escrito de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos ocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y nueve, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha cuatro de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y nueve, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola** la declararon **fundada en parte**, en el proceso seguido por el demandante, **Jorge César Armas López**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, se declaró procedente el recurso de casación por la siguiente causal: **infracción normativa del literal 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**, por lo que corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6928-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CONSIDERANDO:

Primero: Pretensión demandada

Conforme se advierte de la demanda, que corre en fojas cuarenta y nueve a sesenta y cinco, el actor pretende el cese de actos de hostilidad (reducción inmotivada de su categoría y remuneración); asimismo, solicita que se le inscriba en planilla desde el inicio de la relación laboral en la categoría D – 3 y que se le abone las remuneraciones dejadas de percibir desde febrero de dos mil once hasta el cumplimiento definitivo del cese de actos de hostilidad.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha cuatro de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y nueve, declaró infundada la demanda al considerar que no se ha configurado actos de hostilidad en perjuicio del demandante, toda vez que el empleador le encargó temporalmente y cada cierto tiempo ejercer cargos y categorías que pretende ahora ostentar como definitivo, como es el caso del puesto de Especialista en Telecomunicaciones III, por lo que en ese orden de ideas, no se puede advertir que haya existido por parte del empleador actos de hostilidad en la rebaja de categoría y concepto remunerativo del actor.

Por su parte, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y nueve, revocó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada en parte, al considerar que ha existido hostilidad en el tratamiento remunerativo, toda vez que cuando se le quita la encargatura se le rebaja de remuneración de nivel D-3 a D-2, tal como se puede advertir de las boletas de pago del actor; en consecuencia, corresponde ordenar a la demandada el cese inmediato de estos actos hostilatorios, consistentes en la rebaja de la remuneración que el



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

CASACIÓN LABORAL N° 6928-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

demandante venía percibiendo, rebaja que se plasmó a partir del mes de febrero de dos mil once.

Tercero: Infracción normativa

En el caso de autos la infracción normativa procesal está referida 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***, el mismo que señala:

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

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría (...).”

Cuarto: Consideraciones generales

En cuanto al *Ius Variandi*

Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *Ius Variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresada dentro del poder de dirección del empleador; es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez 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 de trabajo. Asimismo, esta conducta deberá estar dentro de 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-TR ¹.

¹ 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 6928-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Aunado a ello, cabría indicar que en cuanto al *ius variandi*, los cambios que el empleador puede introducir tienen sus límites; en ese sentido, el empleador, titular de este derecho, debe hacer un uso funcional, no arbitrario ni abusivo de dicha facultad, que debe justificarse en las necesidades de la empresa, en las exigencias de la producción, en motivos razonables, lógicos. Dichos cambios, además, no pueden alterar las condiciones esenciales del contrato de trabajo².

Quinto: En lo referente al literal b) del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728.

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, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: “(...) b) *La reducción inmotivada de 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: Para analizar esta causal, conviene precisar qué implica el término “categoría” en la doctrina laboral, según ALONSO OLEA “(...) *cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (...)*” Por su parte, BLANCAS BUSTAMANTE opina que: “(...) *categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio,*

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”.

² 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, p.412



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

CASACIÓN LABORAL N° 6928-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)”.

Sétimo: En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser asignado a diversas áreas puede ocupar diversos puestos de trabajo, manteniendo su categoría profesional. Es por ello que alterar dicha categoría estaría calificada como un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario; sin embargo, el realizar distintas funciones dentro del centro laboral con el mismo nivel profesional no implica un acto de hostilidad.

Octavo: Pronunciamiento sobre el caso concreto

Mediante carta de cese de actos de hostilidad que corre en fojas tres a diez, el demandante señala que por Resolución de Gerencia General N° 001-2002-IRTP se le autorizó la encargatura de Especialista en Telecomunicaciones III a partir del mes de diciembre de 2001, siendo que a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 070-2008-IRTP se le volvió a otorgar el cargo señalado.

No obstante, sin existir ninguna resolución de Gerencia General ni de Presidencia Ejecutiva se dio por concluida dicha encargatura el 31 de enero de 2011, por lo que a partir de febrero de 2011 comenzó a percibir el nivel remunerativo de la categoría D-2 la suma de cuatro mil cuarenta y ocho 00/100 soles (S/ 4,048.00), cuando lo correcto era que se le abone la suma de seis mil quinientos 00/100 soles (S/ 6,500.00); siendo ello así, considera que ha sido objeto de una reducción inmotivada de categoría y remuneración.

Noveno: Por su parte, la demandada, dando cumplimiento a ley, contesta la carta de cese de actos de hostilidad señalando que mediante Resolución de Gerencia



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6928-2016
LIMA**

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

General N°011-97-IRTP de fecha trece de noviembre de dos mil siete se le designó una plaza dentro de la categoría ocupacional Directivo 2 (D-2), siendo su denominación Supervisor de Producción; asimismo, señala que el cargo de Especialista en Telecomunicaciones III lo ostentó en condición de encargatura, lo cual no implicó un derecho definitivo o permanente para dicho cargo.

Décimo: En fojas dieciocho a diecinueve corre el Informe N°423-2010-GAF.1/IRTP cuyo considerando quinto señala que se designó al demandante en forma definitiva en el cargo de Supervisor de Producción, a partir de catorce de octubre de mil novecientos noventa y nueve, cuya categoría correspondía al nivel D-2, tal como fue señalado por el demandante y su abogado en la audiencia llevada a cabo ante el Colegiado Superior (min 28:03) lo cual además, como fue reconocido por el abogado patrocinante, no fue cuestionado oportunamente, sino hasta que acabó la encargatura como Especialista en Telecomunicaciones III.

Décimo Primero: En ese sentido, se evidencia que lo que realmente reclama el demandante es la reducción de la remuneración percibida como Especialista de Telecomunicaciones III a partir del mes de febrero de dos mil once, ya que al terminar la encargatura, por la cual percibió un bono por dicho concepto, tal como consta en la boleta de pago que corre en fojas veinticuatro, comenzó a percibir la remuneración correspondiente al cargo de Supervisor de Producción, (fojas veinticinco a veintiocho), cargo que no fue cuestionado por el demandante tal como consta en las boletas de pago de del año dos mil uno, que corre en fojas treinta y dos a treinta y seis, donde se aprecia que ocupaba el cargo de Supervisor de Producción.

Décimo Segundo: En ese contexto, si el empleador encargó temporalmente un puesto de trabajo al demandante en calidad de encargatura, está en la facultad de darla por concluida, manteniendo el cargo que tuviera el trabajador de manera permanente, que en el caso de autos es el de Supervisor de Producción, con la remuneración que se encuentra en estrecha relación con su categoría, lo cual no puede ser considerado como un acto de hostilidad.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6928-2016

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP**, mediante escrito de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos ocho; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y nueve; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha cuatro de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y nueve, que declaró **infundada la demanda**; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Jorge César Armas López**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Htp/JVM