



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

SUMILLA: *Si bien la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar o desplazar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios; no obstante, le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe; es decir, sin la intención de ocasionarle un perjuicio, de tal suerte que solo en el caso de que el traslado del trabajador haya estado motivado por un afán de perjudicarlo, el mismo será contrario a Ley configurando un acto de hostilidad según el inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N°003-97-TR.*

Lima, veinticinco de noviembre de dos mil dieciséis.

VISTA; la causa número diez mil ochocientos uno, guion dos mil catorce, guion **ICA**, 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 demandante, **Katherine Aliaga Sihuas**, mediante escrito de fecha veintitrés de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento dieciséis a ciento veintiuno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y ocho a ciento dos, que **revocó** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas setenta y dos a setenta y ocho, que declaró fundada la demanda, reformándola la declaró infundada; en el proceso seguido con **OPECOVI S.A.C.**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veintidós de abril de dos mil quince, que corre en fojas treinta y uno a treinta y cuatro del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandante, por la siguiente causal: **infracción normativa del artículo 30°, literal c) del Texto Único Ordenado**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad
laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR.*

CONSIDERANDO:

Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas once a quince, corre la demanda interpuesta por Katherine Aliaga Sihuas contra OPECOVI S.A.C.; en la que postuló como pretensión, el cese de actos de hostilidad por haber sido trasladada al Peaje de Jahuay en Chincha, y como consecuencia de ello, se ordene su retorno al Peaje de Villacuri en Ica, más costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, a través de la Sentencia emitida con fecha veintidós de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas setenta y dos a setenta y ocho, declaró fundada la demanda, al considerar, que el traslado de la accionante del Peaje de Ica (lugar donde reside habitualmente) al Peaje de Jahuay en Chincha (lugar distinto al de su residencia), no constituía la única medida a tomar con motivo de la eliminación del cobro de peaje en un sentido de la vía en el puesto de Ica, pues bien pudieron retornar a Chincha a uno de los trabajadores trasladados a Ica, ya que carece de razón trasladar a un trabajador de Chincha (donde reside) a Ica (donde no reside) y trasladar a su vez a otro de Ica (donde reside) a Chincha (donde no reside), pues dicha medida claramente perjudica a ambos trabajadores ya que los aleja innecesariamente del lugar donde habitualmente viven, por lo que refiere que la actora fue trasladada al peaje de Jahuay en Chincha sin que exista necesidad real para ello tal como ha pretendido hacerlo ver la emplazada; en ese sentido, concluye que su traslado no resultó razonable al no exponerse razones suficientes que expliquen o justifiquen la necesidad de enviarla a trabajar de Ica



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

(lugar de su residencia) a Chincha (lugar donde no reside), cuando existe por lo menos un trabajador que reside en Chincha pero debe labora en Ica.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Primera Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y ocho a ciento dos, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, reformándola la declaró infundada, exponiendo como razones de su decisión que: **i)** la accionante no lo discute y por el contrario acepta que efectivamente a la fecha y desde la época de su traslado a Chincha, existe la reestructuración en el sistema de cobranza porque se hace en un solo sentido: de sur a norte; situación que obviamente genera reducción de puestos de trabajo, lo que en buena cuenta demostraría que existe la causa objetiva en la que la parte demandada sustenta la decisión; **ii)** ciertamente el traslado a un punto de trabajo diferente y distante del anterior, da lugar a un mayor desembolso, situación que la parte demandada no lo niega y afirma que para prevenir este hecho se abona un pago por transporte y que cualquier diferencia que hubiera es materia de reintegro previa liquidación, de igual manera las partes admiten que por efecto del horario de trabajo cada ocho días la accionante debe terminar sus labores a las 11 P.M. e iniciar al día siguiente a las 7 A.M., sobre lo cual la demandada ha señalado que para esta eventualidad tienen previsto una habitación en el mismo Centro del Peaje, lo que no ha sido desmentido por la demandante, **iii)** finalmente, señala que la actitud de hostilización tendría su origen en el hecho de que la demandante pertenece al sindicato, la demandada ha reconocido que casi el noventa y ocho por ciento (98%) de los trabajadores está sindicalizado y si bien es verdad actualmente la actora tiene la condición de dirigente, tal designación es posterior a su traslado al Peaje de Jahauy en Chincha; versión no contradicha por la accionante; con lo que se desvanece esta parte de la imputación contenida en la demanda.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

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 respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interposición errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la obligatoriedad de los contratos.

El artículo 1361° del Código Civil, establece que: *“Los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos.”*

Se presume que la declaración expresada en el contrato responde a la voluntad común de las partes y quien niegue esa coincidencia debe probarla.

Por su parte el Doctor Guillermo Cabanellas, en la Pag. 33, de su libro “Contrato de Trabajo”, Parte General, Vol. II, en cuanto a las Obligaciones respecto al trabajador, ha señalado lo siguiente:

“Pueden fijarse, agrupadas, otras obligaciones del patrono, referidas estas al trabajo, esto es, concretamente, a la prestación de servicios. Las principales en este orden de cosas son las siguientes:

a) No alterar las condiciones del contrato. No son solo las establecidas por el legislador, sino también las convenidas por las partes contratantes y especialmente las que se refieren a la ejecución del contrato, a la prestación, tanto en intensidad, lugar, horario, etcétera, siempre que aquellas se hallen instituidas en interés del trabajador. (...)



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

El problema más frecuente que se presenta, respecto a la alteración de las condiciones laborales pactadas, es el traslado del lugar donde el trabajador presta sus servicios, por estar implícito en todo contrato de trabajo el derecho del empresario el establecimiento, pero debiendo tener en cuenta el no modificar con ello las condiciones laborales y económicas de sus trabajadores"

Cuarto: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre la fuerza vinculante que tiene el contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia laboral nacional, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en base a los fundamentos expuestos en el considerando anterior establece que, para efectos de su aplicación a los contratos laborales, el artículo 1361° del Código Civil debe recibir la interpretación siguiente:

“Los contratos de trabajo suscritos entre trabajador y empleador tienen fuerza vinculante entre las partes y ninguna de ellas puede incumplir las obligaciones nacidas en las cláusulas pactadas en él, salvo que exista un hecho imprevisible que justifique la alteración del contrato, sin que ello amerite perjudicar al trabajador.”

Quinto: Sobre los Actos de Hostilidad.

Con la interpretación precedente y antes de emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva declarada procedente, este Supremo Tribunal considera pertinente establecer la definición siguiente:

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. Sin embargo, en nuestra legislación laboral,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

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 pueden originar la extinción de la relación laboral.

De otro lado, se puede afirmar, como lo hace Carlos Blancas, que la “hostilidad” la falta o incumplimiento del empleador, significa para el trabajador una molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, que revelan el propósito de aquél de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador, y es que acto hostil no sólo encierra un incumplimiento, sino además la voluntad de lograr, indirectamente, lo que no es posible hacer directamente: la desvinculación del trabajador sin causa justificada¹.

Sexto: Sobre la infracción normativa del artículo 30°, literal c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

Cabe anotar que esta norma jurídica dispone lo siguiente:

“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.”

(...)

¹ Ibídem; página 405.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Asimismo, resulta necesario mencionar el segundo párrafo de la norma jurídica siguiente:

“Artículo 9° (...)

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.”

Al respecto, es preciso señalar 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 o modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterio de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo; también lo es que el ejercicio de dicha facultad debe sustentarse en dos parámetros de justificación: **1) la razonabilidad**; y **2) las necesidades del centro de trabajo**.

La razonabilidad según **Pla Rodríguez**², señala: “... esa potestad patronal deber ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta”. Por su parte **Blancas Bustamante**³, citando a De Ferrari, señala que, para este autor, el límite reside en la prohibición de introducir cambios radicales y definitivos en la relación de trabajo “(...) la posición doctrina más acertada – afirma- es aquella que admite que el empleador tiene la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de la prestación del servicio, siempre que no se

² Pla Rodríguez, Américo (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma, Buenos Aires, pág.298.

³ Blancas Bustamante, Carlos. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Jurista Editores. Lima. Pág. 656.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

trate de cambios radicales y de carácter definitivo del régimen contractual, y cuando dicho cambio no cause al trabajador daño material inmediato o futuro, ya sea de carácter pecuniario o simplemente profesional”. Como ejemplos típicos de cambios radicales menciona el traslado de la planta de la empresa a otra ciudad, la reducción del salario o el desconocimiento de la categoría profesional.”

Las necesidades del centro de trabajo, suponen pues la concurrencia de una situación de necesidad objetiva de que un trabajador determinado en específico, debe ser trasladado a un determinado lugar, para atender un requerimiento específico y concreto del empleador; o la implementación de un mecanismo plural de selección o elección, con participación de los trabajadores involucrados y que potencialmente pueden ser trasladados de una sede a otra, por razones de necesidad de la empresa.

Finalmente, el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, debe suponer por un lado la ausencia de la razonabilidad o las necesidades de la empresa, expresadas o mencionadas con claridad, lo cual debe concordarse con cualquier modificación irrazonable o desproporcional de los acuerdos arribados en el contrato de trabajo; y por otro lado que dicha medida no contenga ningún acto de represalia, al ejercicio de derechos de carácter individual o colectivo por parte del trabajador o a la negativa de acceder a requerimientos indebidos de parte del empleador, como sería el caso de la exigencia de la presentación de una carta de renuncia, sin que exista voluntad del trabajador para ello.

Séptimo: En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond⁴ 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

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

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: El *ius variandi* 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 laboral.⁵

Noveno: En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de 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. En este orden de ideas expuesto 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.

Décimo: De otro lado, la Casación N° 628-2003 Ica, señaló 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*

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° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador". En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador.

Décimo Primero: Pronunciamiento del caso concreto.

En el presente caso, el tema controversial radica en que el día seis de noviembre de dos mil trece, la demandada vía carta notarial, dispuso el traslado de la demandante de su lugar habitual de trabajo en la unidad de Peaje de Villacuri ubicada en Ica a la Unidad de Peaje de Jahuay ubicada en Chincha, debido a la reestructuración del sistema de cobranza en el sistema de peaje de Peaje de Villacuri en Ica, y pese haber remitido la actora una carta a su empleador denunciando el cese de los actos de hostilidad, fue trasladada a la Unidad de peaje d Jahuay en Chincha.

Al respecto, se debe señalar que la demandante remitió a la demandada un documento con fecha diez de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas tres a cinco, solicitando el cese de actos de hostilidad y se le retorne a su centro de trabajo habitual, el cual no tuvo respuesta alguna.

En dicho documento se advierte que la actora fue despedida el catorce de noviembre de dos mil doce y que al iniciar un proceso judicial por su despido arbitrario, con fecha catorce de marzo de dos mil trece, por ante el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Ica, recaído en el expediente N° 2605-2013-0-01401-JR-LA-01, el apoderado de la demandada se comprometió a reponerla en su puesto habitual de trabajo, esto es, de cobradora en la estación de Peaje de Villacuri – Ica, lo cual fue cumplido mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado en el que se estableció en la cláusula segunda que la trabajadora se desempeñara como cobrador de peaje y que realizara sus funciones en la Concesión para la explotación del tramo **Vial Puente Pucusana**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

– **Cerro Azul – Ica de la Carretera Panamericana Sur – RO1S**, el cual entró en vigencia a partir del **diez de marzo de dos mil trece**.

Asimismo, de dicho documento se aprecia que la actora aduce que la demandada la remitió el Memorándum N° 097-2013-PEAJE JAHUAY, señalando que llegó tarde doce minutos y que continuar con esa conducta de negligencia se verán en la penosa necesidad de tronar otro tipo de decisiones a fin de mantener el principio de autoridad, dicho contenido no ha sido negado por la demandada, por lo que se puede tomar por cierto dicho argumento.

Décimo Segundo: Analizando el presente caso, se puede concluir que la demandada trasladó a la demandante a la Unidad de Peaje de Jahuay en Chincha por haber suprimido el cobro de peaje de sur a norte debido a la reestructuración del cobro de peaje; sin embargo, debe tenerse en cuenta que dicha rotación se produjo en forma posterior a la fecha en que la actora fue despedida, la cual generó que iniciara un proceso judicial por dicho despido, en donde la demandada se comprometió a reponer a la demandante en su mismo puesto de trabajo, suscribiendo un contrato de trabajo a plazo indeterminado rigiendo con fecha diez de marzo de dos mil trece, y en forma posterior a lo ocurrido, se le notifica vía carta notarial la rotación a otra unidad de peaje; siendo evidente que la rotación de la trabajadora se produjo como acto de hostilidad ante los hechos invocados por la demandada, con el ánimo de perjudicar el estado emocional de la demandante.

Asimismo, podemos advertir que al existir un trabajador en la misma condición de la demandante pero con residencia y lugar de trabajo opuesto, la empresa demandada contó a la fecha de rotación con una plaza vacante en el lugar de residencia de la actora, decidiendo unilateralmente rotarla a Chincha; evidenciándose con ello, no solo la falta de ponderación en la modificación de la relación laboral establecida entre las partes, sino también la hostilidad hacia una trabajadora repuesta.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Aunado a ello, se debe tener en cuenta que la demandada no ha dado cabal cumplimiento a lo pactado en el contrato de trabajo a plazo indeterminado suscrito con la actora, en el que se estableció en la cláusula segunda que las funciones de la trabajadora como cobrador de peaje serían desempeñadas en la Concesión para la explotación del tramo **Vial Puente Pucusana – Cerro Azul – Ica de la Carretera Panamericana Sur – RO1S**, por lo que al haberla trasladado (rotado) a la unidad de Peaje de Jahuay en Chincha, está incumpliendo con las obligaciones nacidas del propio contrato de trabajo el cual tiene fuerza vinculante entre las partes y que si bien existió la reestructuración del cobro de peaje de sur a norte, también lo es que la demandada debió tomar todas las medidas necesarias para dar cumplimiento a obligaciones emanadas en el contrato que ella misma pactó con la actora, razones por las cuales la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Katherine Aliaga Sihuas**, mediante escrito de fecha veintitrés de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento dieciséis a ciento veintiuno. En consecuencia **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y ocho a ciento dos, que **revocó** la Sentencia apelada, que declaró fundada la demanda, reformándola la declaró infundada; **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la Sentencia apelada emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha dieciséis de abril de dos mil quince, que corre en fojas noventa y cuatro a ciento nueve, que declaró **fundada** la demanda y ordenó que la demandada retorne a la actora a su puesto de trabajo en el Peaje de Ica, y. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido contra **OPECOVI S.A.C.**, sobre



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

**CASACIÓN LABORAL N° 10801-2014
ICA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

jjRC