

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

Lima, veintidós de marzo
de dos mil trece.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE
DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:**

VISTA la causa; en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha, con los Señores Magistrados Sivina Hurtado, Acevedo Mena, Vinatea Medina, Morales Parraguez y Rodríguez Chavez; y, luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por doña Beatriz Mesías Acevedo, de fecha ocho de agosto de dos mil doce, obrante a fojas ciento veintiséis contra la sentencia de vista de fecha cinco de julio de dos mil doce, obrante a fojas ciento quince, que Revocando la sentencia apelada de fecha diecinueve de marzo de dos mil doce, obrante a fojas noventa, declara Infundada la demanda de cese de hostilidad.

II. CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente denuncia las siguientes causales: *a) La interpretación errónea del inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, b) La contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso.*

III. CONSIDERANDO:

Primero.- El recurso de casación interpuesto reúne los requisitos de forma exigidos por el artículo 57 de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, por lo que, corresponde

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

evaluar si las denuncias cumplen con las exigencias de procedencia establecidas en el modificado artículo 58 del precitado texto legal.

Segundo.- El artículo 58 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, prescribe que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021 en que se sustenta, esto es: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material; b) La interpretación errónea de una norma de derecho material; c) La inaplicación de una norma de derecho material; y, d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y, según el caso: i) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; ii) Cuál es la correcta interpretación de la norma; iii) Cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse; y, iv) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

Tercero.- Con relación a la causal de ***interpretación errónea del inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR***; la recurrente señala que la Sala Superior ha interpretado de manera equívoca la norma aludida pues sí se encuentra demostrado de manera objetiva y concreta el perjuicio ocasionado a la actora con la variación de su puesto de trabajo. En efecto, detalla la demandante que ella venía ocupando el cargo de Supervisora de Almacenes desde el cual tenía a su cargo a cuatro Auxiliares de Almacén; sin embargo, tras una rebaja indebida de categoría, la demandada procedió a asignar a la actora el cargo de Analista de Compras, cuyo equivalente según el Manual de Organización y Funciones (en adelante, MOF), es de Auxiliar de Almacén de la Unidad de Logística. De igual manera, agrega la

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

parte recurrente que hubo claro perjuicio en la rebaja inmotivada de categoría, porque el correo electrónico a través del cual la demandada le comunica a la actora que el motivo para el retiro del cargo de Supervisora de Almacenes obedeció a que la misma no cumple con sus funciones a satisfacción, le fue cursada recién el dieciséis de junio de dos mil diez, mientras que el Memorando con el que le comunican el cambio de cargo es del cuatro de junio de dos mil diez.

Cuarto.- De acuerdo a los argumentos sostenidos por la parte recurrente respecto a la denuncia que antecede, esta Sala Suprema advierte que se cumple con los requisitos establecidos en el artículo 58 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, pues la parte recurrente expone de manera clara la interpretación de la norma que considera correcta y cómo tal supuesto contemplado se ha configurado en el caso de autos. Tal alegato requiere un pronunciamiento de fondo que permita determinar cuál es la interpretación adecuada del inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y, en consecuencia, si en el caso concreto, se configuró o no una reducción inmotivada de la categoría como acto de hostilidad; razón por la cual esta causal deviene en **procedente**.

Quinto.- Por su parte, con relación a la causal de **contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso**; la recurrente señala que no se ha motivado debidamente la sentencia de vista dado que la Sala de mérito no ha tenido en cuenta que, en la cláusula tercera de la Resolución de Gerencia Regional N° GR-004-2010/ELECTO, se precisa que en la reincorporación de la actora, ésta fue evaluada en conocimientos y perfil para ocupar el puesto de Supervisora de Almacenes, derecho adquirido que considera resulta siendo irrenunciable.

Sexto.- La contravención al debido proceso no se encuentra prevista como causal casatoria en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

artículo 1 de la Ley N° 27021; sin embargo, la Corte Suprema de manera excepcional aplica dicha propuesta casatoria, en los casos en que se advierta flagrante afectación al debido proceso, ello como garantía constitucional de los justiciables y a efectos de cumplir con los fines del recurso de casación. Atendiendo a lo expuesto, este Supremo Colegiado advierte que no existen flagrantes violaciones al debido proceso en su manifestación de vicios de motivación conforme lo alude la accionante, en la medida que los considerandos expuestos en la sentencia recurrida contienen la exposición de los fundamentos y medios probatorios que se alude avalan su fallo; sin perjuicio de ello, de lo alegado por la recurrente, se identifica que la causal en cuestión es en realidad una petición de revaloración de un medio probatorio -la Resolución de Gerencia Regional N° GR-004-2010/ELECTO-, pretensión que como tal no puede ser vista en esta sede casatoria. En este sentido, corresponde declarar **improcedente** esta causal.

Séptimo.- Previo al desarrollo de la causal casatoria declarada procedente, resulta conveniente realizar una síntesis de lo ocurrido en el presente proceso a efectos de contextualizar el pronunciamiento de fondo que prosigue. De esta manera, tenemos que la demanda interpuesta en sede laboral, obrante a fojas uno, tiene como objeto que se ordene el cese de la hostilidad en contra de la demandante efectuado a través del Memorándum GR-469-2010, argumentando que a través de éste se dispone una arbitraria rebaja de nivel y categoría, razón por la que solicita se deje sin efecto el citado memorando.

Octavo.- La sentencia de primera instancia de fecha diecinueve de marzo de dos mil doce, obrante a fojas noventa, declaró fundada la demanda interpuesta y ordenó que la demandada cumpla con reponer a la actora en un plazo de veinte días en su anterior puesto de trabajo como Supervisora

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

de Almacenes, por cuanto: (i) el Memorándum GR -469-2010 no contiene un motivo justificado para el cambio de puesto, tan solo expresa la "necesidad de contar con una Analista de Compras", mas no se señala la razón justificable que la persona que se necesite sea la demandante; (ii) no se acredita que se haya comunicado a la demandante que su cambio obedeciera a que no cumplió con las expectativas establecidas; (iii) no corresponde aplicar el periodo de prueba a una trabajadora reincorporada después de un cese arbitrario, la cual además había sido calificada como "la persona idónea para desempeñar el cargo de Supervisora de Almacenes"; y, (iv) de acuerdo al MOF de la Unidad de Logística, se advierte que existe una estructura orgánica que se divide en dos áreas: una dirigida por el Supervisor de Logística y otra a cargo del Supervisor de Almacenes; a su vez, el primero de ellos cuenta con tres Analistas de Compras, mientras el segundo con cuatro Auxiliares de Almacén. En consecuencia, al haber la demandante ocupado primero el puesto de Supervisora de Almacenes y luego cambiársele a Auxiliar de Compras, implica una rebaja de categoría (aunque no de remuneración, pues siguió percibiendo lo mismo).

Noveno.- La sentencia recurrida en casación, por su parte, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola, la declaró infundada. La Sala Superior se centró en dos fundamentos para la revocatoria del fallo de primera instancia: (i) en el MOF de la Unidad de Logística se reportan funciones para la Supervisora de Almacenes que, en la práctica, son similares a las condiciones de trabajo para la Analista de Compras; incluso este último puesto implica el desempeño de labores de mayor complejidad que el Supervisor de Almacenes; y, (ii) la demandante no acredita cuál habría sido el perjuicio concreto y objetivo que se le habría generado con la variación del puesto como Supervisora de Almacenes al de

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

Auxiliar de Compras; pues ambos cargos, conforme al MOF, reportan al Jefe de Unidad de Logística.

Décimo.- Sobre la rebaja de categoría, nuestro ordenamiento nacional regula a este supuesto como un acto de hostilidad; así, el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece lo siguiente: "*Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría*". En este sentido, para determinar la interpretación correcta de la norma citada en el extremo relativo a la reducción de categoría –único cuestionado por la demandante-, analizaremos en primer término el sustento constitucional del poder de dirección; en segundo término, los alcances y límites del *ius variandi* como una de las manifestaciones de dicho poder empresarial; y, finalmente, las consideraciones a tener en cuenta para la configuración del acto de hostilidad por reducción de categoría.

Décimo Primero.- La variación del cargo de un trabajador es una potestad que responde al ejercicio del poder de dirección del empleador, en el extremo relativo al poder reglamentario. Para entender los alcances de esta afirmación, debemos avocarnos a identificar que el poder de dirección encuentra su sustento constitucional en el artículo 59 de la Carta Magna, en el que se establece que "***El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria.***" En tal sentido, no puede negarse que la garantía propia del ejercicio de la libertad de empresa implica el reconocimiento implícito del poder de dirección del empresario en todos sus ámbitos organizativos, entre ellos, la relación con su personal de trabajo.

Décimo Segundo.- A nivel legal, el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, recogió la figura de la libertad empresarial estableciendo que: "*De conformidad con lo prescrito en*

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

los artículos 130 y 131 de la Constitución Política¹, toda empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente.” Por su parte, y de manera específica hacia el uso de dicho poder empresarial en relación al personal de trabajo, el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo 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.” En otras palabras, el empleador cuenta con tres facultades dentro de su poder de dirección frente a sus trabajadores: de reglamentación u organización, de supervisión o fiscalización y de sanción.

Décimo Tercero.- En particular, el tema que nos avoca en la presente causa se relaciona a la primera manifestación nombrada, esto es, la facultad de reglamentación y organización que ostenta el empleador y que implica no solo la libertad de establecer las condiciones de trabajo que estime conveniente, sino que incluye la potestad de poder cambiarlas en el devenir del tiempo. Ello se encuentra recogido en el segundo párrafo del artículo 9 de la norma previamente citada, en el que se indica que: “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 los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

¹ La Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada fue publicada el 13 de noviembre de 1991, por lo que los artículos en referencia corresponden a la Constitución Política de 1979 que señalaban:

Artículo 130. Las empresas, cualquiera sea su modalidad, son unidades de producción cuya eficiencia y contribución al bien común son exigibles por el Estado de acuerdo con la ley.

Artículo 131. El Estado reconoce la libertad de comercio e industria. La ley determina sus requisitos, garantías, obligaciones y límites. Su ejercicio no puede ser contrario al interés social ni lesivo a la moral, la salud o la seguridad pública.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

Décimo Cuarto.- En efecto, el llamado *ius variandi* puede definirse como “la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o 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, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador”². De esta amplia definición, es posible determinar en palabras de Ermida Uriarte, dos funciones de dicha facultad: una primera, vista desde el lado del empleador, relativa a su facultad unilateral para dirigir y organizar su trabajo; y, una segunda, desde el lado del propio trabajador, punto desde el cual el *ius variandi* puede calificar como una “válvula de escape” que permite subsanar las inevitables tensiones del transcurrir del tiempo originadas al desarrollar una misma función a lo largo de todo el récord laboral, favoreciendo la continuidad o durabilidad del vínculo laboral³. De esta manera, considerando estas funciones, corresponde admitir que el *ius variandi* del empleador es un ejercicio válido del poder de dirección.

Décimo Quinto.- Ahora bien, el ejercicio del *ius variandi* no es irrestricto, tiene limitaciones cuyos alcances deben ser expuestos, pues de su transgresión o no dependerá la posibilidad del trabajador de oponerse a la medida. En efecto, si bien se presume la licitud de las órdenes del empleador y, en consecuencia, el trabajador tiene el deber de obedecer las mismas –debido a la existencia de una obligación contractual de someterse a ellas (subordinación)-; en caso los límites sean excedidos, el trabajador se encontrará legitimado para impugnar la medida como manifestación de su

² ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M^o Emilia, “Derecho del Trabajo”, 19^o ed., Facultad de Derecho, Universidad Complutense. Madrid, 1989, pág 367.

³ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Modificación de condiciones de trabajo por el empleador”. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires, 1989, pp. 31-82. En: Selección de Textos del curso de Derecho Individual del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1992, pág 91.

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

derecho de resistencia ante la violación constitucional y/o legal que conllevaría el acatarla.

Décimo Sexto.- Los límites del *ius variandi* conforme lo regulado en nuestra legislación importan dos consideraciones: (i) la razonabilidad de la medida; y, (ii) que encuentre su justificación en las necesidades del centro de trabajo. Sobre el principio de razonabilidad, Plá Rodríguez indica que *“esa potestad patronal debe ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio”*⁴. Esto implica que la medida tomada no puede ser caprichosa, sino que debe revestir un fundamento adecuado, coherente y conciso, libre de toda arbitrariedad. A mayor detalle, Morato García sostiene que en la jurisprudencia española se pueden observar diversas variantes sobre la acepción de arbitrariedad *“entendida algunas veces como infracción de los mandatos legales a los que están sujetas las prerrogativas del acreedor de la prestación; identificada en otras ocasiones con la transgresión de la buena fe y el abuso del derecho; o bien concebida como búsqueda, por medios inadecuados, de la satisfacción del interés del empresario, imponiendo condiciones de trabajo favorables a su provecho económico en detrimento de las reales necesidades de la empresa y del interés de los trabajadores”*⁵; expresiones éstas de arbitrariedad que deslegitiman el uso del *ius variandi*. Por su parte, en cuanto a las necesidades del centro de trabajo, indica Arce Ortiz que *“son básicamente necesidades de orden productivo u organizativo que se han de circunscribir al centro de trabajo donde se preste la labor (...)”*⁶. En otras palabras, implica la existencia de una necesidad real del empleador en la funcionalidad de su empresa que lo obliga a variar las condiciones de trabajo inicialmente pactadas.

⁴ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los principios del derecho del trabajo”. Buenos Aires, 1978, pág 298.

⁵ MORATO GARCÍA, Rosa María. “Derecho de Resistencia y Ejercicio Irregular del Poder de Dirección”. Editorial Comares S.L. Granada, 2011, pág 113 y 114.

⁶ ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Palestra Editores. Lima, 2008, pág 469.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

Décimo Séptimo.- Además de los límites legales, el ejercicio del *ius variandi* no puede omitir considerar el límite que le viene impuesto desde la propia Constitución Política, esto es, el respeto por la dignidad del trabajador en tanto persona humana. En efecto, según el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado, la dignidad del trabajador no puede verse limitada al interior de la relación laboral, lo que se erige, como una cláusula de salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la Constitución Política del Estado, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Ahora bien, los alcances de esta cláusula de salvaguarda no se limitan a una “eficacia vertical”, es decir, a una protección de los derechos fundamentales de los particulares frente al poder estatal; sino que también implica una “eficacia horizontal” la que “*tiene como su principal fundamento compensar la desigualdad del individuo en sus relaciones privadas con organizaciones y sujetos dotados de poder social o económico, con el objeto de alcanzar la <<igualdad real>> o <<igualdad sustancial>> en el marco del Estado Social de Derecho*”⁷. Ello significa que el poder empresarial se encuentra limitado en virtud de esta eficacia horizontal de los derechos fundamentales cuyo fundamento último es la dignidad de la persona. En ese sentido, el tercer párrafo del artículo 23 mencionado no se refiere a los derechos constitucionales laborales, sino a los demás derechos fundamentales del trabajador.

Décimo Octavo.- Así las cosas, la dignidad del trabajador no se ve soslayada solo ante disposiciones abiertamente inconstitucionales, sino que también la transgresión puede darse a través de medidas que, por ejemplo, impliquen la reasignación de un trabajador a un puesto de trabajo que corresponda a una categoría profesional inferior para la que fue contratado.

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La Cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales Laborales”. Fondo Editorial PUCP. Lima, 2011, pág 353.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

La cuestión de encontrar un punto de equilibrio entre el adecuado funcionamiento de una empresa –con los cambios que ella requiere en el devenir del tiempo- y el respeto por la dignidad del trabajo, es pues el quehacer que debe compeler a todo empresario que disponga hacer uso del *ius variandi*. Sin perjuicio de ello, el control posterior de la licitud de la medida corresponde a la judicatura por lo que es ésta quien a través de un análisis casuístico y atendiendo a los límites antes mencionados, deberá concluir la validez o no del ejercicio del *ius variandi* en cada caso particular.

Décimo Noveno.- En el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se regulan algunos supuestos que siendo ejemplos del ejercicio abusivo del *ius variandi*, califican como actos de hostilidad, entre ellos, la reducción de la remuneración, la rebaja de la categoría profesional y el traslado del lugar de prestación del servicio, correspondiendo ocuparnos del segundo supuesto para el caso materia de autos al alegarse la modificación de la “categoría profesional” que venía ocupando la demandante.

Vigésimo.- Una de las características de la relación laboral es que ésta reviste un carácter personalísimo. En cuanto a nuestro tema se refiere, ello implica que al ser el trabajador una persona determinada, éste ha sido contratado justamente por las cualidades que posee, las cuales además lo ubican en una determinada categoría profesional dentro de su centro de trabajo. En esta línea, resulta importante que el perfil del trabajador sea enmarcado dentro de un “grupo profesional” pues “*de la categoría con que se contrata al trabajador –o de la que se le asigna por el empresario en vista del trabajo contratado-, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente, dependen en gran parte sus obligaciones (la prestación o trabajo que se le exige); (...) y sus derechos (...)*”⁸. Ahora bien, conviene advertir la diferencia

⁸ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M° Emilia, Ob. cit., pág 301.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

entre categoría o grupo profesional y puesto de trabajo; al respecto, 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, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)"*⁹. En ese sentido, se puede concluir 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. La variación de este último no necesariamente implicará una rebaja de categoría; sin embargo, de hacerlo, tal modificatoria inmotivada estaría calificada como un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Así se constata de la redacción del literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral previamente citado y del artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-96-TR que a la letra señala: *"La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 de la Ley (hoy literal b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. (...)"*. La motivación exigida en estos casos no es otra cosa que la manifestación de los límites legales de razonabilidad y necesidad del centro de trabajo expuestos en los considerandos precedentes.

Vigésimo Primero.- Del mismo modo, una manifestación del límite constitucional impuesto por el respeto a la dignidad del trabajador la encontramos en lo sostenido por este Supremo Colegiado en la Casación N° 624-2002-Lima en la medida que se detalló que: *"(...) para que se produzca el acto hostilizador de rebaja de categoría previsto en el artículo treinta*

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano", 2° ed., ARA Editores S.R.L. Lima, 2006, pág 426.

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

inciso b) del Decreto Supremo cero cero tres guión noventa y siete guión TR, se requiere la existencia de perjuicio real y concreto en contra del trabajador a la fecha en que éste requiere a su empleador el cese de tales actos (...). Es decir, la dignidad del trabajador como límite del *ius variandi*, impide –por ejemplo– que una medida tomada por el empleador sea considerada lícita si es que ésta le causa un perjuicio significativo a aquél. Para considerar otros criterios que evidencien una afectación a la dignidad del trabajador con ocasión de la movilidad funcional vertical descendente, podemos acudir a la jurisprudencia española, en la que, en palabras de Pachecho Zerga, se ha establecido que: *“se produce este atentado a la dignidad, cuando sin justificación alguna, se asignan labores de una categoría inferior, a quien tiene una <<dilatada vida laboral>> al servicio de una empresa. También (...) si las labores encomendadas no están de acuerdo con el puesto que se desempeña o si no tienen utilidad práctica para la empresa. En todos estos casos el perjuicio profesional va unido a un menosprecio de la condición personal, porque se asigna la ocupación sin tener en cuenta los intereses, fines y objetivos del trabajador plasmados en el contrato de trabajo celebrado”*¹⁰.

Vigésimo Segundo.– En el caso de autos, de acuerdo a lo considerado como hechos probados por la sentencia de primera instancia, la actora se reincorporó a su centro de trabajo el quince de febrero de dos mil diez, a través de la Resolución de Gerencia Regional N° GR-004-2010/ELECTO en la que se estableció *“Que como resultado de la calificación y evaluación se ha determinado que el peticionante reúne los requisitos y perfil requeridos para la asignación de la plaza vacante presupuestada de Supervisor de Almacenes de la Unidad de Logística de la Gerencia de Administración y Finanzas de Electrocentro Sociedad Anónima Sede Huancayo”*. Sin

¹⁰ PACHECO ZERGA, Luz. *“La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo”*. Editorial Aranzadi, SA. Pamplona, 2007, pág 86 y 87.

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012

JUNÍN

embargo, el cuatro de junio de dos mil diez, mediante Memorándum GR 469-2010 se menciona "(...) que la administración de la empresa ha determinado su traslado de la actora a la Unidad de Logística de la Gerencia de Administración y Finanzas (...)", señalando que "La Unidad de Logística necesita contar con un Analista de Compras, para lo cual requiere contar con el apoyo de su persona". Pues bien, en aplicación de los límites legales del *ius variandi* desarrollados por este Supremo Colegiado, se advierte – conforme también lo hizo la primera instancia- que no existe un motivo debidamente justificado para establecer el cambio de puesto de trabajo de la demandante, pues solo se expresa una necesidad de contar con una Analista de Compras, más no se indica la razón que justifique que dicha persona deba ser necesariamente la demandante atendiendo a determinadas cualidades profesionales requeridas en dicho puesto de trabajo; considerando además que se desvirtúa que tal cambio haya sido consecuencia de un mal desempeño de la actora en su cargo primigenio. En estos términos, no es admisible que una persona que reunía en un primer momento las condiciones y requisitos necesarios para el perfil profesional correspondiente al cargo de Supervisora de Almacenes; posteriormente, en un segundo momento, y sin ningún criterio debidamente expuesto, se le rote a un puesto de menor jerarquía como resultaba siendo el Auxiliar de Compras.

Vigésimo Tercero.- Asimismo, en aplicación del límite constitucional del *ius variandi*, esta Sala Suprema confirma el análisis efectuado por la primera instancia el cual denota no solo la falta de motivación, sino también el perjuicio ocasionado con el cambio. En efecto, se señala que de acuerdo al MOF de la Unidad de Logística, se advierte que existe una estructura orgánica que se divide en dos áreas: una dirigida por el Supervisor de Logística y otra a cargo del Supervisor de Almacenes; a su vez, el primero

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

de ellos tiene a su cargo tres Analistas de Compras, mientras el segundo, cuenta con cuatro Auxiliares de Almacén. Por ello, al haber la demandante ocupado primero el puesto de Supervisora de Almacenes y luego cambiársele a Auxiliar de Compras, implica necesariamente una rebaja de categoría, en tanto este cambio funcional descendente evidencia la existencia de un perjuicio real y concreto a la actora, quien de tener un cargo superior y contar en él con personal subordinado, pasó luego a ser parte de este último, situación que transgrede su dignidad como trabajadora; contrariamente a lo sostenido por la sentencia de vista. Anótese además que el hecho de que la demandante perciba la misma remuneración luego del cambio de puesto efectuado, no enerva la rebaja inmotivada de categoría; ello porque si bien la movilidad funcional válida (dentro de los límites) implica no desconocer los derechos remunerativos ya adquiridos, la reducción de categoría como acto hostil no se determina en función a la variación de la remuneración efectivamente percibida, sino en la excedencia de los límites de la facultad del *ius variandi* aplicados a cada caso concreto, conforme lo expuesto a lo largo de la presente sentencia.

Vigésimo Cuarto.- En estos términos, se colige que la sentencia de primera instancia contiene los fundamentos suficientes que permiten establecer que el cambio de puesto efectuado a la accionante del presente proceso, vulnera los límites legales (al ser injustificada transgrede la exigencia de razonabilidad) y constitucionales (al contener perjuicios ciertos y concretos atenta contra la dignidad del trabajador), análisis casuístico que corresponde realizar al interpretar adecuadamente el inciso b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y que en el caso que nos compete, determina que el acto de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría se ha configurado en contra de la trabajadora, por tanto se debe casar la

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 6961-2012
JUNÍN

sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmar la sentencia apelada.

IV. DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por doña Beatriz Mesías Acevedo, de fecha ocho de agosto de dos mil doce, obrante a fojas ciento veintiséis; en consecuencia **CASARON** la sentencia de vista de fecha cinco de julio de dos mil doce, obrante a fojas ciento quince, y **actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha diecinueve de marzo de dos mil doce, obrante a fojas noventa, que declara **FUNDADA** la demanda; en los seguidos por doña Beatriz Mesías Acevedo contra Electrocentro Sociedad Anónima sobre cese de hostilidad; **DISPUSIERON** publicar la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; y los devolvieron. Vocal Ponente: Acevedo Mena.-

S.S.

SIVINA HURTADO

ACEVEDO MENA

VINATEA MEDINA

MORALES PARRAGUEZ

RODRIGUEZ CHAVEZ

Jbs/Jhg

08 JUN 2013

Se Publica Conforme a Ley

Carmen Rosa Díaz Acevedo
Secretaría
De la Sala de Derecho Constitucional y Social
Permanente de la Corte Suprema