



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**EVALUACIÓN DE TÉCNICAS JURÍDICAS APLICADAS
EN LA SENTENCIA DE CASACIÓN N° 10839-2014;
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y
SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
DE LA REPÚBLICA, AYACUCHO – 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN DERECHO CON MENCIÓN EN
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

AUTOR:

ABOG. HUAYTALLA TINEO MARIBEL.

ORCID: 0000-0002-6681-5566

ASESOR:

Dr. DUEÑAS VALLEJO, ARTURO

ORCID: 0000-0002-3016-8467

AYACUCHO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO AUTOR

Bach. HUAYTALLA TINEO, MARIBEL

ORCID: 0000-0002-6681-5566

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Maestría, Ayacucho, Perú

ASESOR

DR. DUEÑAS VALLEJO, ARTURO

ORCID: 0000-0002-3016-8467

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Ayacucho,
Perú.

JURADO

Mg. SILVA MEDINA WALTER

ORCID: 0000-0001-7984-1053

Mg. CÁRDENAS MENDÍVIL, RAÚL

ORCID: 0000-0002-4559-1889

Mg. CONGA SOTO, ARTURO

ORCID: 0000-0002-4467-1995

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mg. Silva Medina, Walter

ORCID: 0000-0001-7984-1053

Presidente

Mg. Cárdenas Mendívil, Raúl

ORCID: 0000-0002-4559-1889

Miembro

Mg. Cárdenas Mendívil, Raúl

ORCID: 0000-0002-4559-1889

Miembro

Dr. Dueñas Vallejo, Arturo

ORCID: 0000-0002-3016-8467

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por darme la vida para poder lograr
mis objetivos y enorgullecer a mis
seres queridos.

Maribel Huaytalla Tineo

DEDICATORIA

A mis padres;

Quienes son mi motor y motivo para seguir
adelante superando cualquier adversidad.

Maribel Huaytalla Tineo

RESUMEN

La presente investigación se formuló en base al problema planteado: *¿La evaluación de las técnicas jurídicas en la Sentencia Casatoria N° 10839-2014 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, se encuadran en las técnicas de “interpretación, integración y argumentación”?*; de igual modo, el objetivo general fue: Verificar que las sentencias de procesos concluidos en materia laboral en las Salas Supremas del Poder Judicial del Perú, sobre cese de actos de hostilidad laboral en la sentencia Casatoria N° 10839 – 2014 del distrito judicial de ICA, se encuadran en las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación; siendo la presente investigación del tipo Básico Puro y fundamental con un enfoque cualitativo, doctrinal y descriptivo, y su método fue el estudio de caso concreto, cualitativo y hermenéutico; la unidad muestra recae en un caso concreto, un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia.

Después de efectuar el análisis, que tiene una orientación científica, adhiriéndose a las técnicas jurídicas como la interpretación, integración y argumentación, el resultado es que tanto la técnica jurídica de interpretación como la de argumentación en nuestra casación se efectuaron, sin embargo, no fueron aplicadas de una manera totalmente adecuada por la falta de profundización en el tema de fondo además de que la sentencia no fue elaborada guardando un orden que hiciera más factible la comprensión de la decisión. Respecto a la técnica de integración está no fue necesaria por no presentarse vacíos legales. Por lo tanto, se concluye que, de acuerdo con los parámetros y procedimientos de evaluación aplicados en la Casación No. 10839-2014 ICA sobre el Cese de Actos de Hostilidad Laboral de la Segunda Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de la República; se ha cumplido con aplicar las técnicas jurídicas.

Los datos analizados, se obtuvieron realizando la técnica de observación, utilizando como instrumento la lista de cotejo de datos, orientándome por los objetivos de la investigación, así como la articulación de los datos con las bases teóricas, normativas y la jurisprudencia peruana. Siendo que los resultados mostraron la aplicación propia de las técnicas jurídicas de interpretación y argumentación; los mismos que se encuentran organizados en una tabla diseñada para el presente estudio del caso, el mismo que se anexa al presente.

Palabra clave: Casación, Cese de Actos de Hostilidad, Derecho laboral, Técnica Jurídica.

ABSTRACT

The present investigation was formulated based on the problem posed: Does the evaluation of the legal techniques in Casatory Sentence N ° 10839-2014 issued by the Second Room of Transitional Constitutional and Social Law of the Supreme Court of Justice of the Republic, fit in the techniques of "interpretation, integration and argumentation" ?; Similarly, the general objective was: To verify that the judgments of processes concluded in labor matters in the Supreme Chambers of the Judicial Power of Peru, on the cessation of acts of labor hostility in Casatoria judgment No. 10839 - 2014 of the ICA judicial district, They are framed in the legal techniques of interpretation, integration and argumentation; Being the present investigation of the Pure Basic and fundamental type with a qualitative, doctrinal and descriptive approach, and its method was the study of a concrete, qualitative and hermeneutic case; the sample unit falls on a specific case, a judicial file selected through convenience sampling.

After carrying out the analysis, which has a scientific orientation, adhering to legal techniques such as interpretation, integration and argumentation, the result is that both the legal technique of interpretation and that of argumentation in our appeal were carried out, however, they were not applied in a totally adequate way due to the lack of deepening on the substantive issue, in addition to the fact that the sentence was not prepared in an order that would make the decision more feasible to understand. Regarding the integration technique, this was not necessary because there were no legal gaps. Therefore, it is concluded that, according to the parameters and evaluation procedures applied in Cassation No. 10839-2014 ICA on the Cessation of Acts of Labor Hostility of the Second Transitory Civil Chamber of the Supreme Court of the Republic; the application of legal techniques has been accomplished.

The analyzed data were obtained by performing the observation technique, using the data checklist as an instrument, guiding me by the objectives of the research, as well as the articulation of the data with the theoretical, normative bases and Peruvian jurisprudence. Since the results showed the proper application of the legal techniques of interpretation and argumentation; They are organized in a table designed for this case study, the same one that is attached to this work.

Keyword: Cassation, Cessation of Acts of Hostility, Legal technique, Labor law.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Problematización e importancia	17
1.2. Objeto de Estudio.	19
1.3. Pregunta Orientadora.....	20
1.4. Objetivos del estudio:.....	20
1.5. Justificación y relevancia de estudio.....	20
II. REFERENCIAL TEÓRICO – CONCEPTUAL	23
2.1. Referencia Conceptual.-.....	23
2.2. Referencial Teórico.	24
2.2.1. Antecedentes del estudio.	24
2.1.1.1. Ámbito Internacional.....	24
2.1.1.2. Ámbito Nacional.....	25
2.1.2. Referencial Teórico sobre el Proceso Laboral Ordinario.....	28
2.1.2.1. Papel del Juez en el Estado de Derecho.....	29
2.1.2.1.1. <i>El poder judicial en el Estado legislativo de derecho.....</i>	<i>29</i>
2.1.2.1.2. <i>El poder judicial en un Estado constitucional de Derecho</i>	<i>30</i>
2.1.2.2. Jurisdicción.....	30

2.I.2.3.	Derecho Laboral.....	31
2I231.	Fuentes del Derecho Laboral	31
<i>i)</i>	La Constitución Política del Estado.....	31
<i>ii)</i>	Normas con Rango de Ley	32
<i>iii)</i>	Normas de Rango Reglamentario.	32
<i>iv)</i>	Normas de Autonomía Privada.....	33
<i>v)</i>	La Costumbre.	33
<i>vi)</i>	La Jurisprudencia	34
2.2.2.4.	Proceso Ordinario Laboral	34
2.2.2.5.	Recurso Extraordinario de Casación Laboral.....	35
22251.	Causales del recurso de casación.	36
22252.	Requisitos de forma para su admisibilidad.	36
22253.	Finalidad del Recurso de Casación.....	37
22254.	La Sentencia Casatoria	37
<i>i)</i>	Fines de la motivación	38
<i>ii)</i>	Supuestos de vulneración a la debida motivación de las resoluciones judiciales.....	39
2.2.2.6.	Técnicas Jurídicas.	40
22261.	Técnica Jurídica de Argumentación.....	41
<i>i)</i>	Tipos de Argumentación Jurídica.....	41
22262.	Técnica Jurídica de Integración.	43

<i>i)</i>	Integración del Derecho.....	43
22263.	Técnica Jurídica de Interpretación.	43
<i>i)</i>	Interpretación en base a sujetos.....	44
<i>ii)</i>	Interpretación en base a resultados	44
<i>iii)</i>	Interpretación en base a medios.....	45
2.2.3.	Referencial Teórico referente a los Actos de Hostilidad Laboral.	46
2.2.3.1.	Actos de Hostilidad Laboral.....	46
2.2.3.2.	Supuestos de los Actos de Hostilidad Laboral.	47
2.2.3.3.	Efectos de los Actos de Hostilidad Laboral.....	48
2.2.3.4.	Supuesto del traslado del trabajador a lugar distinto.	49
2.3.	Hipótesis.	49
III.	METODOLOGÍA.	51
3.1.	Tipo de Investigación.	51
3.2.	Método de Investigación:	52
3.3.	Sujetos de la Investigación:.....	52
3.4.	Escenario de Estudio:.....	52
3.5.	Procedimiento de Recolección de Datos Cualitativos:	53
3.6.	Consideraciones Éticas y de Rigor Científico	54
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	56
4.1.	Presentación de resultados:	56
4.2.	Análisis y discusión de resultados:	64

V. CONSIDERACIONES FINALES	70
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	73
ANEXOS.....	76
ANEXO 1:.....	76
ANEXO 2.....	77
ANEXO 3.....	78
ANEXO 4.....	101

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.- Evaluación de Técnicas Jurídicas aplicadas en la sentencia de Casación N° 10839-2014; de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República - Ayacucho, 2020.....	54
---	-----------

I. INTRODUCCIÓN

En una sociedad democrática que respeta y promueve el derecho fundamental al trabajo, existirían vínculos laborales que deberían de estar marcadas por un sano entendimiento y respeto mutuo entre las partes intervinientes. El empleador y el empleado, entre los que, si bien primaría una relación de subordinación, ésta no se debería de ver afectada por actos contrarios a la sana convivencia y al respeto, que por el contrario buscarían o podrían ocasionar un desmedro a la situación laboral del empleado a través de los denominados actos de hostilidad laboral que actualmente se encuentran regulados en el artículo 30° del TUO de la Ley de Competencia y Productividad Laboral – D.L N° 728.

Sin embargo, cuando esto ocurriría y el empleador mediante actos considerados de hostilidad laboral buscaría perjudicar a su empleado, éste último debería tener total certeza de que un órgano jurisdiccional se encargaría de valorar su caso y de ser necesario ordenaría el cese de los actos de hostilidad laboral del que el empleado habría sido víctima, teniendo la posibilidad de acudir ante una pluralidad de instancia.

En cada caso y en cada instancia, la actuación de los magistrados debería estar regida por la Constitución Política del Estado, de esta manera la sentencia emitida debería ser congruente y representar seguridad jurídica para los justiciables; así mismo debería garantizarse que cada sentencia al ser emitida deba de cumplir con enmarcarse dentro de las técnicas jurídicas de **interpretación, integración y argumentación**. De esta manera cumpliría con su función primordial de impartir justicia.

No obstante, si de alguna manera los justiciables sentirían que su derecho a obtener justicia no se habría visto reparado con la emisión de la sentencia de primera o segunda instancia, estos podrían interponer un recurso extraordinario de casación amparándose en uno de los cuatro motivos o causales establecidas taxativamente en el artículo 386°

del Código Procesal Civil.

Con los precedentes ya establecidos y teniendo en cuenta que en el presente trabajo se estaría evaluando una sentencia Casatoria, lo que nos motiva a formular el siguiente **problema de investigación:**

¿La evaluación de las técnicas jurídicas en la Sentencia Casatoria N° 10839-2014 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, se encuadran en las técnicas de “interpretación, integración y argumentación”?

Para solucionar el problema planteado, se ha trazado el objetivo general.

Verificar e identificar que las sentencias de procesos concluidos en materia laboral en las Salas Supremas del Poder Judicial del Perú, sobre cese de actos de hostilidad laboral en la sentencia Casatoria N° 10839 – 2014 del distrito judicial de ICA, se encuadran en las técnicas jurídicas de **interpretación, integración y argumentación.**

La justificación es coherente con la línea de investigación establecida por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote como se advierte, el tema de administración de justicia en materia laboral que ofrece el Estado, es una preocupación a nivel nacional puesto que éste no satisfaría las exigencias de justicia que presenta la sociedad, lo que deviene en la desconfianza de la ciudadanía, por ello mediante este trabajo de investigación se pretendería aportar a la elaboración de mejores sentencias Casatorias.

La metodología a utilizar se estructuró de la siguiente manera: la investigación sería de tipo Básica, tendría un enfoque cualitativo así como doctrinal o Jurídico y descriptivo, el método de la investigación utilizado sería el estudio de un caso concreto, cualitativa y hermenéutica; el universo vendrían a ser todos los expedientes casatorios en materia laboral sobre cese de actos de hostilidad en el del Distrito Judicial de Ayacucho y la muestra sería

el expediente materia de análisis, la Casación N° 10839-2014, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.

Se deriva del análisis del expediente **ciertos resultados** que revelan el análisis, que tiene una orientación científica, adhiriéndose a las técnicas jurídicas como la **interpretación, integración y argumentación**, el resultado es que tanto la técnica jurídica de interpretación como la de argumentación en nuestra casación se efectuaron, sin embargo, no fueron aplicadas de una manera totalmente adecuada por la falta de profundización en el tema de fondo además de que la sentencia no fue elaborada guardando un orden que hiciera más factible la comprensión de la decisión. Respecto a la técnica de integración está no fue necesaria por no presentarse vacíos legales. Por lo tanto, se concluye que, de acuerdo con los parámetros y procedimientos de evaluación aplicados en la Casación No. 10839-2014 ICA sobre el Cese de Actos de Hostilidad Laboral de la Segunda Sala Civil Transitorio de la Corte Suprema de la República; se ha cumplido con aplicar las técnicas jurídicas, por lo que se constata que **llegando a la conclusión** su decisión fue declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el recurrente; en consecuencia. **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia de primera instancia emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** declararon infundada.

1.1. Problematización e importancia

En una sociedad caracterizada por la existencia de diversos vínculos sociales, laborales, contractuales, entre otros, como sociedad debemos de tener la garantía de que de producirse hechos que desmedren estos vínculos, creándose un conflicto de intereses, el o los afectados puedan acudir a un órgano jurisdiccional donde pueda

sentir que el juez o magistrado puedan conceder el derecho al acceso a la Justicia a través de decisiones justas y motivadas, basadas en un correcto uso de las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación. Así tener garantía de una correcta Administración de Justicia.

Una administración de Justicia que se encuentra en constante actualización debido al avance continuo de la sociedad y los vínculos en ella existen, no dejándose abrumar por los nuevos fenómenos que se desarrollan en la sociedad como consecuencia de las interacciones humanas entre sí o con su entorno.

Sin embargo, existen muchos casos en los que la Administración de Justicia no llega a cumplir con las expectativas que buscan los justiciables al satisfacer sus pretensiones de alcanzar justicia y convertirse en un proceso ineficiente, lento e insatisfactorio, por lo que basándonos en las posibles deficiencias se pueden realizar correctas reformas no solo en un ámbito local sino a nivel global. Teniendo en cuenta que;

En el contexto Internacional, la Administración de Justicia presenta diversos problemas ya que muchas veces los operadores de justicia no están mentalizados para ejercer una función garantizadora que procure la protección de los derechos fundamentales de los justiciables. Lo cual se podría considerar como una deslegitimación del Poder Judicial o los sectores que administren justicia en el ordenamiento jurídico de los distintos países, debido a que, no llegan a cumplir su principal función de garantizar una adecuada administración de justicia.

En el contexto Nacional, dado los recientes acontecimientos sobre hechos de corrupción que envuelven a magistrados desde un nivel de Jueces de Juzgado hasta los Jueces Supremos, la población en General ha percibido un decaimiento en la correcta administración de Justicia no solo por los diversos errores que se puedan presentar en las sentencias emitidas respecto a las interpretaciones jurídicas que deben utilizar los

magistrados, o por la injerencia de los medios nacionales en ciertos procesos que pueden ejercer una presión mediática, sino también por los hechos de corrupción que pueden presentarse en todos los casos, que desfavorecen a una de las partes no satisfaciendo su derecho a acceder a una sentencia Judicial justa y acorde a Derecho. Todos estos hechos también se pueden apreciar en el ámbito de nuestra comunidad Ayacuchana, donde las deficiencias de la administración de justicia no pasan desapercibidas, pues es evidente la desconfianza de los justiciables, pues la justicia que tarda o que es pasible a ser vendida al mejor postor no es justicia, y cuando ello ocurre podemos entender que los encargados de administrar justicia nos están fallando, no solo por una errónea aplicación de las técnicas jurídicas sino también por su demora y por la falta de transparencia en las sentencias emitidas, hechos que deberían de ser corregidos en las Sentencias Casatorias de cada proceso por tratarse de Jueces que deberían tener no solo un mejor conocimiento de la legislación sino también un comportamiento transparente que no implique hechos de corrupción que conlleven a una incorrecta utilización de las técnicas jurídicas al momento de emitir sus sentencias. Sin embargo, en muchos casos esto no ocurre. Para solucionar esto, respecto al ámbito laboral se tiene la Resolución Administrativa N° 148-2019-CE-PJ, emitida por el Poder Judicial tras la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que se basa en el Informe N° 093-2019-ST-ETII-PT-PJ del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual da las orientaciones necesarias para evitar una deficiente administración de justicia, rigiéndose por una correcta aplicación de las técnicas jurídicas de interpretación, argumentación e integración al momento de emitir las sentencias.

Ante la problematización antes referido, se abordó el siguiente objeto de estudio:

1.2. Objeto de Estudio.

El objeto de estudio es la sentencia de casación N° 10839-2014, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, de la Corte Suprema de Justicia de la República.

1.3. Pregunta Orientadora.

¿La evaluación de las técnicas jurídicas en la Sentencia Casatoria N° 10839-2014 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, se encuadran en las técnicas de “interpretación, integración y argumentación”?

1.4. Objetivos del estudio:

a) Objetivo general.

Verificar e identificar que las sentencias de procesos concluidos en materia laboral en las Salas Supremas del Poder Judicial del Perú, sobre cese de actos de hostilidad laboral en la sentencia Casatoria N° 10839 – 2014 del distrito judicial de ICA, se encuadran en las técnicas jurídicas de interpretación, integración y argumentación.

b) Objetivos específicos.

1.- Identificar y explicar las técnicas jurídicas de **interpretación** de la Casación 10839-2014 distrito judicial de ICA.

2.- Identificar y explicar las técnicas jurídicas de **integración** de la Casación 10839-2014 distrito judicial de ICA.

3.- Identificar y explicar las técnicas jurídicas de **argumentación** de la Casación 10839-2014 distrito judicial de ICA.

4.- Evaluar las Técnicas jurídicas de “Interpretación, Integración y Argumentación” de la Sentencia de Casación 10839-2014 distrito judicial de ICA.

1.5. Justificación y relevancia de estudio.

El presente proyecto de investigación se justifica, porque surge de la observación realizada en el ámbito internacional, nacional, y local, donde la administración de justicia es una labor estatal que muestra situaciones problemáticas, porque si bien es un servicio del Estado; pero se materializa en un contexto donde hay prácticas de corrupción que comprende a hombres y mujeres que laboran en dicho sector; que políticamente presenta ineficaz organización; donde hay extrema documentación; necesidad de informatización, retraso en las decisiones judiciales, entre otros problemas, que motivan las críticas de la sociedad, pero especialmente son los usuarios; quienes expresan su desconfianza, dejando entrever inseguridad en el ámbito social; etc.

Los resultados serán útiles, porque a diferencia de las encuestas de opinión donde la información se toma de personas, no necesariamente justiciables; el presente trabajo tomará datos de un producto real, que serán las sentencias emitidas en un caso concreto, por ende, se orienta a obtener resultados objetivos.

El estudio, también se orienta a determinar la calidad de la sentencia, tomando con referente un conjunto de parámetros tomados de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia; en consecuencia, los resultados serán importantes; porque servirán de base para diseñar, sustentar, aprobar y ejecutar actividades de capacitación y actualización aplicables en el mismo contexto jurisdiccional.

Con lo expuesto, no se pretende resolver la problemática, mucho menos de ipso facto, porque se reconoce de la complejidad de la misma, sin embargo, es una iniciativa, responsable, que busca mitigar dicho estado de cosas, por lo menos en el Perú.

Por la razón expuesta los resultados servirán; especialmente para sensibilizar a los jueces, instándolos a que, en el instante de sentenciar, lo hagan pensando que será

examinada, esta vez; no necesariamente por los justiciables, los abogados de la defensa ni el órgano superior revisor; sino por un tercero; a modo de representante de la ciudadanía, con ello a su vez; no se quiere cuestionar por cuestionar, sino simplemente tomar la sentencia y verificar en ellas la existencia o no de un conjunto de parámetros, sesgados a las cuestiones de forma, debido a la complejidad que importa hacer investigación, con ésta clase de información.

El estudio se constituye en un escenario para ejercer un derecho de rango constitucional, previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que establece como un derecho el analizar y criticar las resoluciones judiciales, con las limitaciones de ley.

II. REFERENCIAL TEÓRICO – CONCEPTUAL

2.1. Referencia Conceptual.-

Constituido por la definición de términos utilizados en la investigación:

- **Actos de Hostilidad Laboral:** Son las acciones producidas por el empleador, con el afán de producir a su empleado o trabajador algún perjuicio, este perjuicio debe estar encuadrado en los supuestos contenidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). D.S. N° 003-97-TR. En el presente caso de estudio se debe tener en cuenta el supuesto previsto en el inciso c) del artículo 30° de la mencionada norma legal:

c. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicio, con el propósito de ocasionarle un perjuicio:

Entendiéndose como la sencilla variación del ámbito geográfico del local de labores del trabajador, ya sea dentro del mismo poblado, distrito, ciudad o país, con el propósito de ocasionarle un perjuicio.

- **Casación:** En el ámbito del Derecho se usa el concepto de casación para referirse a la acción y el resultado de casar (anular o revocar) o no casar una sentencia recurrida. Éste es un recurso extraordinario a cargo de Jueces Supremos que por su jerarquía son capaces de dejar sin efecto la sentencia que fue recurrida.
- **Cese:** Interrumpir una acción, condición o cosa.
- **Corte Suprema:** es el máximo órgano jurisdiccional del país, que de manera exclusiva conoce el recurso de casación
- **Distrito Judicial:** Es una división administrativa judicial en las que se fragmenta el territorio nacional, donde un tribunal o juez ejerce su jurisdicción, en el Perú existen en la actualidad 36 distritos judiciales.
- **Expediente Judicial:** Se conceptualiza como un instrumento público que resulta de la acumulación de las diversas actuaciones de las partes procesales y el órgano jurisdiccional, cumple con la finalidad de plasmar la historia del proceso judicial.

- **Infracción Normativa:** Es la afectación a las normas jurídicas en la que incurre el Colegiado Superior al momento de expedir una resolución, habilitando la posibilidad de la parte afectada con ese hecho a interponer un recurso de casación.
- **Norma Jurídica:** es una regla o mandato que confiere derechos e impone deberes a los individuos de la sociedad y tiene como propósito dirigir el comportamiento de la sociedad.
- **Normas Constitucionales:** son aquellas reglas o mandatos de carácter esencial, con capacidad suprema, establecidas por el Poder Constituyente.
- **Perjuicio:** Es el daño moral o material en su salud o bienestar, que sufre una persona o entidad por parte de otra persona o cosa.
- **Proceso Ordinario Laboral:** Es de carácter general debido a que se aplica para disipar diversos conflictos laborales, es el que tiene más carga procesal de lo regulados por la Ley Procesal del Trabajo.
- **Puesto de Trabajo:** Es aquel espacio físico o representativo, que ocupa un empleado en una empresa o entidad dónde desempeña sus labores.

2.2. Referencial Teórico.

2.2.1. Antecedentes del estudio.

2.1.1.1. Ámbito Internacional.

Gonzales (2012), en su tesis titulada *“El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses”*, cuyo objetivo fue determinar si existen ciertas diferencias y semejanzas significativas en el nivel del “Mobbing” Laboral en trabajadores de organizaciones privadas y públicas en la ciudad de Caracas, utilizando una **metodología** de tipo básica y con un **tipo de investigación** cualitativa, entre todas sus **conclusiones llegó** a la siguiente:

De los datos arrojados en este estudio se sugiere la existencia de ciertos factores de vulnerabilidad en los trabajadores que sufren conductas de acoso en su lugar de trabajo, contando, por ejemplo, con mayor cantidad de antecedentes de baja laboral, así como de haber recibido tratamientos psicoterapéuticos/psicofarmacológicos previos. Además, los trabajadores acosados han mostrado menores habilidades de tipo sociolaboral que los no acosados, situación que podría ser favorecedora del establecimiento de conflictos interpersonales que, no siendo resueltos adecuadamente, supongan el inicio de la dinámica de acoso propiamente dicha. Igualmente, que pese a emplear de forma significativa diversas y variadas estrategias de afrontamiento, éstas no suponen una solución efectiva del problema, situación manifiesta si atendemos a los mayores índices de sintomatología clínica que presentan.

Lo que se puede relacionar con nuestro caso concreto a partir del daño psicológico que puede ocasionar en el empleado y es su entorno, lo cual creemos que debería ser analizado en la Sentencia Casatoria emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.

2.I.1.2. Ámbito Nacional.

Gutiérrez (2019), en su tesis titulada *“La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador”*, cuyo **objetivo** fue analizar comparativamente las sanciones que nuestra legislación laboral tiene prevista para las faltas cometidas por el trabajador en contraste

con la sanción que se prevé para los actos de hostilidad cometidos por el empleador, utilizando una **metodología** de tipo básica con un enfoque doctrinal o Jurídico y descriptivo, mediante el cual arribó entre todas sus conclusiones a las siguientes que se encuentra relacionadas con el objetivo de estudio del presente trabajo:

(...) 2. Los actos de hostilidad, regulados también por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son los comportamientos, materializados a través de acciones concretas, cometidas por el empleador en perjuicio de uno o más trabajadores, haciendo imposible la subsistencia de la relación laboral.

(...) 6. De acuerdo a nuestra consideración hemos clasificado a los actos de hostilidad en: actos subsanables, en los cuales, a pesar de haberse cometido un daño en perjuicio del trabajador, el empleador puede realizar una acción posterior que sirva para reparar dicha afectación y actos no subsanables, los cuales afectan derechos fundamentales siendo el grado de afectación de tal magnitud que el daño producido se torna irreparable.

(...) 7. De los 7 actos de hostilidad estipulados en nuestra legislación laboral, a nuestro criterio 4 pueden ser subsanables: falta de pago de remuneración, reducción de categoría, remuneración o incumplimiento de requisitos objetivos para el acenso del trabajador, traslado del trabajador, inobservancia de medidas de higiene y seguridad en el trabajo; mientras que 3 actos de hostilidad no pueden ser subsanables: actos de violencia, discriminación, actos contra la moral y hostigamiento sexual.

8. A pesar de que existen actos de hostilidad que pueden llegar a ser subsanables, esta subsanación que realiza el empleador es de mala fe pues este recién enmienda su inapropiada conducta cuando el trabajador le notifica que está siendo hostilizado.

9. Los actos de hostilidad merecen ser sancionados, no siendo suficiente la indemnización económica estipulada por nuestra legislación laboral en caso el trabajador opte por darse por despedido y se configure el despido arbitrario.

10. En los actos de hostilidad no subsanables, debería otorgarse, además de una indemnización por despido arbitrario, una indemnización por daño moral debido a que el acto de hostilidad cometido en perjuicio del trabajador hizo insalvable la relación laboral.

(...) 12. En el caso de los actos de hostilidad que pueden ser subsanables, si bien la relación laboral puede continuar, debiera existir una sanción económica para el empleador para que no vuelva a cometer ese acto de hostilidad en contra del trabajador, siendo la vía judicial la idónea para el reclamo de dicha indemnización.

Con las conclusiones de esta tesis podemos tener más clara la noción de los Actos de Hostilidad Laborar que el empleador puede cometer, además estos se pueden clasificar en subsanables o insubsanables, ello con la finalidad de señalar la eficacia de la solicitud del cese de actos de hostilidad laboral, sin embargo a criterio del investigador, se puede señalar que cualquier acto de cese de hostilidad es de mala fe, debido a que el empleado tiene que pedir dejar de ser hostilizado, situación a la que no se debe de llegar en un ordenamiento jurídico que busca una relación sana entre empleado y empleador.

Salvatierra (2010) en su informe sobre “*hostilidad laboral*” cuyo **objetivo** fue analizar la Hostilidad Laboral, sus consecuencias, sus características y su tratamiento en la legislación laboral, con la finalidad de brindar asesoría en Derecho Laboral del Sector Público y Privado y de Regímenes Especiales Laborales, entre una de sus **conclusiones** explica que:

(...) El hostigamiento laboral está constituido por conductas que están fuera de las experiencias laborales cotidianas y que no son parte de la descripción laboral de ningún trabajador, se considera acto hostil cualquier forma de tratamiento irrespetuoso, es una forma de abuso y falta de respeto que afecta la productividad.

Los actos de hostilidad del Empleador afectan la dignidad del trabajador, repercuten en su desempeño laboral y de alguna forma afectan su estabilidad en el empleo; pues en la gran mayoría de los casos éstos optan por el “despido indirecto”; aunque la ley les faculta también emplazar a sus empleadores para el cese de los actos hostiles y si es que éstos no enmiendan su conducta en el plazo concedido (no menor de seis días) recurrir al órgano jurisdiccional a efectos de demandar el “Cese de Hostilidad”; pues es bien sabido que un trabajador que acciona judicialmente contra su empleador es objeto de represalias por parte de éste. (...)

Con este informe podemos tener más claro el análisis legislativo nacional de los casos de Hostilidad Laboral que se dan en nuestra Nación, así como sus características, además de las consecuencias que un empleado que acciona con contra su empleador podrá sufrir represalias futuras

2.I.2. Referencial Teórico sobre el Proceso Laboral Ordinario

En todo caso para tener claros estos aspectos abordaremos las siguientes referencias teóricas:

2.I.2.1. Papel del Juez en el Estado de Derecho.

En el ámbito nacional tenemos que el papel del juez es determinante en todos los procesos debido a que es en base a sus criterios las decisiones que se tomarán en el proceso; por otro lado, Gascón, M. & García, A. (2003) señala,

La vinculación del Juez a la ley, por su parte, también se postula en términos de subordinación: frente al legislador, que posee una legitimidad política o “de origen”, los jueces tan sólo tienen una legitimidad “técnica” o “de oficio”; es decir que su actuación será aceptable en la medida en que pueda verse como la exacta aplicación de la ley. El recurso de casación, inicialmente concebido para evitar el peligro de manipulación judicial de la ley a través de su interpretación, constituye una prueba clara de este esfuerzo por garantizar la primacía del legislativo sobre el juez. (P. 16)

Teniendo en cuenta ello, el papel del juez debe estar sujeto al ordenamiento jurídico nacional, valorándose que realice una correcta aplicación de las leyes al momento de emitir sus sentencias.

2.I.2.1.1. El poder judicial en el Estado legislativo de derecho

Refiriéndose a este tema Gascón, M. & García, A. tomando en cuenta lo vertido por Weber sostienen que:

El Estado de derecho es una ideología jurídica, debido a que no es consustancial al concepto de estado “de derecho”. Estado de derecho es aquél en el que el poder actúa conforme a Derecho, o a la ley en sentido amplio, a normas jurídicas preconstituidas, y responde a la idea de gobierno sub leges y per leges: el gobierno de la ley frente al gobierno de los hombres. En el que se obedece (...) no a la persona en virtud de su derecho propio, sino a la regla establecida, la cual constituye al propio

tiempo a quién y en qué medida se debe obedecer.” (p. 15)

Ahondando en este tema los autores refieren que:

La sumisión del poder a derecho (el Estado de derecho) se construye sobre la concepción unitaria de la soberanía como poder legibus solutus, de manera que la ley, expresión de esa soberanía, queda al margen de cualquier límite o control. (...) Por ello el Estado de Derecho se configura como Estado Legislativo, y más que de principio de legalidad en sentido amplio (...). (pp. 15-16).

2I.2.1.2 El poder judicial en un Estado constitucional de Derecho

Sobre este tema, Gascón, M. & García, A. (2003) interpretando lo señalado por Frioravanti, sostienen que:

El Estado constitucional de derecho es la orientación del estado a la protección de los derechos al margen (o incluso por encima) de la ley: ya no eficacia de los derechos en la medida y en los términos marcados en la ley, sino eficacia de los derechos en la medida y en los términos establecidos en la constitución. El reconocimiento constitucional de derechos se efectúa por lo general en términos amplios e imprecisos, por lo que son frecuentemente las dudas sobre el alcance y contenido de los derechos en los distintos supuestos en los que pueden tener incidencia. (p. 23)

2.I.2.2. Jurisdicción.

La Constitución Política del Estado en su artículo 138° taxativamente señala "La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes (...)".

Así mismo, Jorge Machicado (2013) refiere que "La jurisdicción es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por ley, donde se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos

y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.”

En esa misma línea Priori G., Carrillo S., Glave C., Pérez P. y Sotero M. (2011), aseveran que “(...) la función jurisdiccional es la potestad que ejercen los órganos señalados en la Constitución a través de los cuales se logra la satisfacción de las situaciones jurídicas de ventaja reconocidas por el sistema jurídico.”

Por su parte Couture (1972), define a la jurisdicción como “la función pública ejecutada por entes estatales con potestad para administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes” (p. 200)

En resumen, podemos establecer que la jurisdicción se materializa como el poder de administrar justicia, que se le atribuye exclusivamente al Estado; El cual ejerce este poder a través de los denominados jueces o magistrados, los mismos que mediante un acto de juicio razonado, deben decidir sobre un determinado asunto o caso que fue previamente judicializado para su conocimiento.

2.I.2.3. Derecho Laboral.

2I231. Fuentes del Derecho Laboral

i) La Constitución Política del Estado

Como lo señala **Boza Pró, (2014)** la fuente principal del Derecho siempre tendremos a la constitución debido a que ésta “*es la manifestación genuina de la soberanía popular*” y “*le corresponde regular y determinar de manera general las fuentes del derecho que enmarca la conducta de los ciudadanos y de los poderes del estado*” más precisamente en lo referido al Derecho Laboral “*la constitución también tiene injerencia sobre cuestiones particulares. Concretamente, fija las bases o principios de las normas de inferior jerarquía que regulan las relaciones*

entre los individuos que protagonizan las relaciones laborales” (p. 27)

ii) Normas con Rango de Ley

a) Tratados

En ese mismo sentido Boza Pró (2014) señala que los Tratados se toman como fuente del Derecho debido a que *“son normas internacionales producto del acuerdo entre dos o más estados, o producto de decisiones de organismos internacionales de los cuales el Perú es miembro”*, ese es el caso *“de la Organización Internacional de Trabajo”*. Teniéndose en cuenta que, para poder ser aplicados en territorio nacional, los tratados *“deben ser incorporados a nuestra legislación mediante la aprobación y ratificación por el organismo correspondiente.”* (p. 28)

b) La Ley y los decretos legislativos.

Respecto a esta fuente el jurista Boza Pró (2014) refiere que *“la ley puede ocupar de todo ámbito o aspecto del derecho del trabajo sin mayor límite que el respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales proclamados en el texto de la constitución.”* Lo que significa que, *“las leyes están en libertad de regular todo ámbito que se considere pertinente, pero en ningún momento podrán contravenir la esencia de los derechos del trabajo.”* En esa misma línea, el autor explica que respecto al decreto legislativo refiere que tiene una función *“similar a la que se le otorga a la ley. La diferencia radica en ésta es producto de la facultad de legislar del poder ejecutivo para que este produzca normas estatales de un nivel equivalente al de la ley.”* (p. 30).

iii) Normas de Rango Reglamentario.

Boza Pró (2014) señala que reglamento se entiende al *“acto normativo típico*

del poder ejecutivo. Por lo general, estas normas se presentan a través de decretos supremos que son emitidos por el presidente de la república” (p. 30).

iv) Normas de Autonomía Privada

a) Los Convenios Colectivos.

El convenio colectivo según **Boza Pró (2014)** *“es producto de una negociación colectiva”* y será *“todo acuerdo que exista entre el empleador o grupo de empleadores y una organización de trabajadores”* que tiene como fin fundamental *“regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, relaciones entre trabajadores y empleador, intereses profesionales e intereses socioeconómicos según sea el caso”* (p. 31)

b) El Reglamento Interno del Trabajo

Respecto al Reglamento Interno del Trabajo **Boza Pró (2014)** señala que *“Es manifestación del poder de dirección del empleador en el centro de labores, puede ser emitido de manera unilateral por el empleador”* o, por otro lado, *“puede ser producto de una negociación colectiva”* y tiene la finalidad de determinar *“las condiciones a las que deben sujetarse tanto trabajadores como el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones y regula las relaciones laborales al interior del centro de trabajo”* (p. 31)

v) La Costumbre.

En cuanto a la costumbre **Boza Pró (2014)** refiere que ésta es entendida como fuente del derecho general como *“la práctica reiterada que se observa en una comunidad. Para que sea entendida como tal, es necesario que los miembros de una comunidad tengan la convicción que produce derechos y obligaciones entre ellos.”* ampliando el tema señala que *“la costumbre está compuesta de dos elementos: el elemento objetivo”* el cual *“significa que debe*

verificarse la repetición generalizada y continuada de la conducta” por otro lado, se tiene que, el “elemento subjetivo, implica que exista una creencia por parte de los miembros de la comunidad que de aquella conducta surgen reglas obligatorias para todos” (p. 32)

v) La Jurisprudencia

Según **Boza Pró (2014)** la jurisprudencia deviene de las continuas sentencias judiciales *“que reúnan unas características especiales en común. En principio, una sentencia emitida por un juez no constituye una fuente de derecho puesto que está referida a la aplicación concreta de las normas jurídicas a un caso en particular” (p. 33)*

2.2.2.4. Proceso Ordinario Laboral

La nueva Ley Procesal del Trabajo señala la existencia de dos tipos de procesos, el procedo abreviado laboral y el proceso ordinario laboral, siendo este último el más común, pues en este se tramitan pretensiones relacionadas a la *“(…) protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.”*

Siendo las pretensiones numeradas en la precitada norma relacionadas con:

a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la

relación laboral.

d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.

g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.

h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.

i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

j) El Sistema Privado de Pensiones.

k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y

l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Cuando en el Proceso Ordinario Laboral se han incurrido en ciertas causales que habilitan la interposición del recurso extraordinario de Casación está puede ser planteada por el demandado o el demandante según sea el análisis de la presunta vulneración detectada.

2.2.2.5. Recurso Extraordinario de Casación Laboral.

Entendiendo lo que señala **Sánchez (2009)** la Corte Suprema de Justicia

del Perú, en diversas ejecutorias, ha explicado que el recurso de casación es un medio de impugnación “**extraordinario**, (que no da lugar a una instancia adicional), que puede presentarse contra determinadas resoluciones y solo puede basarse en motivos legalmente determinados. Al ser un recurso previsto en la ley, lo extraordinario resulta de los casos y motivos limitados en los que se procede y es de “iure” o Derecho, ya que permite que el máximo tribunal del país revise la aplicación de la ley por parte de los jueces de la instancia, y de esta manera brindar seguridad jurídica a las partes procesales.

22251. Causales del recurso de casación.

Estás se encuentran señaladas en el artículo 34° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° que instruye a la parte recurrente que este recurso se sustenta en dos causales; la primera, cuando existe una infracción normativa que haya incidido directamente en la decisión contenida en la resolución impugnada; la segunda, cuando en la decisión contenida en la resolución impugnada exista el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

22252 Requisitos de forma para su admisibilidad.

Estos se encuentran explícitamente señalados en el artículo 35° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N°, y señalan lo siguiente:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada.
3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la

resolución que se impugna.

4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva.

Además, el recurso debe cumplir con los requisitos señalados en el artículo 36° del mismo cuerpo normativo:

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.

2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.

3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.

4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio.

22253. Finalidad del Recurso de Casación.

Siguiendo el contenido del artículo 384° del Código Procesal Civil, el recurso de casación laboral tiene el propósito de garantizar la óptima aplicación e interpretación de las normas del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, además de consolidar las decisiones jurisprudenciales que se hayan emitido en el territorio nacional en materia laboral a través de las sentencias casatorias.

22254. La Sentencia Casatoria

La sentencia es el producto de un proceso intelectual, sujeta a un juicio lógico, que es trabajo del Juez, pero a la que el Estado procura el soporte de su fuerza coercitiva: La sentencia no contiene más voluntad que la de la Ley, traducida concretamente al caso materia de juicio. De esta manera, la aplicación particular del Derecho se eleva a una categoría abstracta, que no ve en ella la

actuación de una persona concreta, sino la expresión de la eficacia de una norma jurídica. (Sánchez-Palacios, 2009).

Entre otras la Sentencia Casatoria debe contener como parte de su estructura una **motivación**.

Esto se refiere a que los magistrados encargados de adoptar esta importante decisión, reflexionan cuidadosamente las cuestiones planteadas, sopesan las diversas opciones y finalmente tras un proceso racional adoptan una de ellas. De esta manera, la debida motivación de una resolución judicial garantiza a los justiciables, que estas no se justifiquen únicamente en el capricho de los magistrados, por el contrario, deben sustentarse en datos objetivos que nos brinda el ordenamiento jurídico-legal, y de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso del caso concreto.

i) Fines de la motivación

Doctrinariamente se reconoce los siguientes fines de la notificación.

- a) Que los jueces o magistrados pongan de manifiesto los juicios de su fallo, por el legítimo interés del justiciable y de la sociedad en conocerlas.
- b) Que se pueda verificar que el fallo adoptado responde a una determinada interpretación y aplicación del Derecho. En ese punto resguarda el principio de legalidad.
- c) Que los tribunales de revisión tengan la información necesaria para vigilar la adecuada integración y aplicación del Derecho.
- d) Conocer si los magistrados han interpretado adecuadamente los hechos y si han aplicado con aciertos la norma a los hechos concretos;

Sin embargo, es de apreciar que en diversas sentencias han existido deficiencias en sus motivaciones; por lo que, para el correcto estudio de la presente investigación y del caso

concreto, se procederá a analizar los supuestos de vulneración a la debida motivación.

ii) Supuestos de vulneración a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

Sobre esto el Tribunal Constitucional del Perú en las Sentencias recaídas en los expedientes N° 3943-2006-PA/TC y N° 728-2008-PHC-TC, ha expresado los supuestos en que existe una vulneración en la debida motivación de las resoluciones judiciales:

- a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente*, No cabe duda de que se vulnera el derecho a una decisión debidamente motivada si la motivación no existe o si solo es obvia en el sentido de que no toma en cuenta las razones mínimas que sustentan la decisión o a las que no responde a las alegaciones de las partes del proceso o porque solo están tratando de cumplir formalmente con el mandato mediante el uso de sentencias sin fundamento fáctico o legal.
- b) *Falta de motivación interna del razonamiento*, se presenta en una doble dimensión; por un lado, si resulta inválida una conclusión de las premisas previamente establecidas por el juez en su decisión; por otro lado, cuando existe una incoherencia narrativa que acaba presentándose como un discurso absolutamente confuso, incapaz de transmitir de forma coherente los motivos en los que se basa la decisión. En ambos casos, el objetivo es conocer el alcance constitucional de la motivación adecuada mediante la revisión de los argumentos utilizados en la decisión del juez o tribunal. ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
- c) *Deficiencia en la motivación externa, justificación de las premisas*. Se evidencian cuando las premisas de las que parte el Juzgador no han sido

confrontadas o analizadas en referencia de su validez de derecho o de hecho.

- d) *La motivación Insuficiente*, referida fundamentalmente al mínimo de motivación requerida atendiendo a las razones fácticas o jurídicas indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada.
- e) *La motivación sustancialmente incongruente*, las decisiones tomadas no deben de cometer desviaciones que conlleven a modificaciones o alteraciones del debate procesal.
- f) *Motivaciones cualificadas*, Resulta necesario una especial justificación cuando se rechazan las demandas o cuando el resultado de la decisión jurisdiccional, se afectan los derechos fundamentales tales como el derecho a la libertad. En estos casos, la justificación de las sentencias o resoluciones funciona como un mandato de doble dirección, el referido al derecho a la justificación de la decisión y el referido a derecho que está siendo materia de restricción.

Puntos que se deben de tener en cuenta al momento de analizar la Sentencia Casatoria 10839-2014, que viene a ser el caso concreto del presente estudio.

2.2.2.6. Técnicas Jurídicas.

Consisten en el uso adecuado del conjunto de procedimientos, normas, principios y competencias que facilitan la investigación, elaboración, modificación, interpretación, integración y aplicación de la ley (Torres, 2006). Existen la técnica legislativa, jurisdiccional, la forense, la de investigación jurídica (García, 1967). La técnica no es más que un instrumento que la ley utiliza para lograr sus objetivos y como tal debe estar sujeta a esos objetivos superiores.

Existen diversas técnicas jurídicas, sin embargo, con fines de aplicación práctica al presente estudio, definiremos las Técnicas Jurídicas de Argumentación, Integración e Interpretación.

22261. Técnica Jurídica de Argumentación.

Al igual que con la interpretación jurídica, conviene restringir el alcance, esto también se aplica a las llamadas teorías de la argumentación, ya que la argumentación también se puede verificar en cualquier área en la que se requiera una justificación para demostrar o probar una propuesta u otra de ellas. convencer lo confirmado o negado. Por lo que, la argumentación jurídica debe comprenderse a aquella clase de razonamiento que se forma en los niveles en los que se utilizan normas del derecho y en lo que es imperioso persuadir (Bergalli, 1999).

i) Tipos de Argumentación Jurídica.

Según lo vertido por Atienza (1997), se establecen tres diferentes campos de lo jurídico en los que se efectivizan la argumentación. Primero, en la generación o establecimiento de las normas legales, diferenciándolas en fase prelegislativa y fase legislativa; segundo, se da en la aplicación de esas normas legales a un caso concreto; tercero, en la dogmática jurídica en la que cabe diferenciar tres funciones: 1) brindar razones para la elaboración de criterios en las distintas instancias en que tenga lugar; 2) brindar razones para la aplicación del Derecho; 3) organizar y sistematizar una parte del ordenamiento jurídico.

Los tipos de Argumentación son las siguientes:

- a) *Argumento de autoridad.* El argumento de autoridad reconoce que citar jurisprudencia y doctrina refuerza o refuerza las razones para sustentar una tesis. Teniendo en cuenta la definición de argumento de autoridad, se

puede confirmar que es un tipo de argumento que es utilizado con gran frecuencia por los tribunales inferiores cuando un tribunal superior ya ha sentado un precedente para un caso que corresponde o es similar al caso bajo análisis.

- b) *Argumento analógico*, El término “analogía jurídica” o sus semejantes señalan la operación realizada por el juez para emplear a un caso no previsto por el ordenamiento jurídico, las disposiciones jurídicas sean las legislativas o las consuetudinarias, que tienen la finalidad de regir en casos parecidos (Meza, s.f.).
- c) *Argumento sistemático*, entendiéndolo lo señalado por Meza (sin fecha) es por ello que el requisito legal aplicable al caso de estudio pertenece a un sistema de normas que, en conjunto o en correlación, dan la justificación para su aplicación.
- d) *El argumento de equidad o equitativo*, teniendo lo señalado por Dehesa (2005) la equidad no intenta de alguna forma corregir la norma, por el contrario, intenta corregir la forma de como el juzgador debe interpretarla para llegar a un resultado más justo y así poder resolver la controversia que tiene lugar en su judicatura.
- e) *Argumento a Fortiori*, contiene ciertos enunciados que tienen la intención de reforzar la verdad de la proposición que se está probando, por lo que, esta proposición se llama fortiori verdadera. En cuanto a la utilización del argumento a fortiori en el ámbito del derecho, se dijo que la solución prevista para un caso particular debía extenderse a otro caso, que en principio no estaba previsto, con mayor razón, de ahí la identificación de este argumento con el término análogo (Meza, s.f.)

f) *Argumento a contrario*, tomando en cuenta lo vertido por Ezquiaga (1997), este argumento se fundamenta en la suposición de que si el legislador ha reglamentado una situación, entonces dicha regulación únicamente se refiere a ese hecho.

22262. Técnica Jurídica de Integración.

Es un capítulo de la teoría general del derecho dentro del cual se crean normas jurídicas previamente inexistentes, mediante la aplicación del derecho. La gran mayoría de las normas legales de nuestro ordenamiento jurídico son establecidas por el Estado. La legislación está dictada por muchos órganos diferentes con ese poder. La jurisprudencia la dictan los jueces y administradores en el ejercicio de sus poderes. En el caso de la integración jurídica, la creación de las normas se da dentro del procedimiento de razonamiento de quien aplica determinadas normas legales (Rubio, 2012).

i) Integración del Derecho.

La integración de la norma se da frente al supuesto específico para el cual no existe una norma jurídica posible de aplicar al caso.

Existen dos tipos de métodos de integración en el ordenamiento jurídico; la **heterointegración**, mediante al cual se recurre a diversos ordenamientos legales, como serían el Derecho Romano, el Derecho Canónico entre otros, y la **autointegración**, a través del cual, ante una laguna del Derecho, se vale de la analogía y acude a las diversas fuentes de la Ley, como son la jurisprudencia, la costumbre o la doctrina.

22263. Técnica Jurídica de Interpretación.

Castillo (2012) señala que ésta tiene particularidades y diferentes problemas según el sistema jurídico al que se relacione y el tipo de normas que

se pretenda interpretar. Los tipos de lenguaje jurídico existentes tienen una influencia decisiva. Se tienen 3 tipos de Interpretación.

i) Interpretación en base a sujetos

Podemos encontrar en Gaceta Jurídica (2004) que la doctrina, que se promueve muchas veces por razones pedagógicas, distingue la interpretación según el autor o el sujeto que la formula, y diferencia entre una interpretación auténtica, una interpretación jurídica y una interpretación doctrinal.

- a) *Interpretación auténtica*, es la que realiza el órgano o sujeto que expidió la norma jurídica, a través de la emisión de otra norma legal de igual jerarquía que tiene una eficacia general de obligatorio cumplimiento.
- b) *Interpretación Judicial*, En contraste de la interpretación auténtica, ésta no tiene una eficacia general de obligatorio cumplimiento, sino que es vinculante únicamente para el caso particular.
- c) *Interpretación Doctrinal*, es realizada por los eruditos en el campo del Derecho, que tiene como finalidad determinar el sentido de la ley, relacionándola a otros preceptos del ordenamiento jurídico, construyendo de esta manera un sistema lógico-sistemático idóneo para otorgar una adecuada ubicación y una coherencia necesaria.

ii) Interpretación en base a resultados

Mendoza (2017) refiere que consiste en el alcance que se le quiere dar a la norma, puesto que la norma puede ser interpretada distintas maneras para que su alcance se extienda a un amplio número de situaciones o relaciones jurídicas o a un número reducido de ellas. Por tanto, según este criterio podemos detectar hasta cuatro formas de interpretación de las normas jurídicas; ellas pueden ser: interpretación restrictiva, interpretación extensiva, interpretación declarativa e

interpretación pragmática.

- a) *Interpretación restrictiva*, Es uno que atribuye un alcance reducido o restringido a las palabras del estándar interpretado de lo que parece a primera vista de las palabras utilizadas. Por ejemplo, por hombre se entiende el varón y no la mujer.
- b) *Interpretación extensiva*, aquella que puede hacer el legislador ampliando el sentido de la ley a casos o hechos para los que no se pretendía aplicar las consecuencias jurídicas previstas por dicha ley o norma.
- c) *Interpretación declarativa o estricta*, Es aquella que simplemente explica el significado o alcance de las palabras utilizadas por el legislador sin limitarlas ni ampliarlas. Siguiendo el ejemplo ya planteado, "hombre" significa tanto varón como mujer.
- d) *Interpretación Pragmática*, denominado interpretación de los intereses, que tiene como punto aclarar el interés que guio al legislador que creó la ley.

iii) Interpretación en base a medios

- a) *Interpretación Literal*, denominada gramatical o filológica, debido a que la actitud del intérprete se ciñe textualmente a la ley (Torres, 2006).
- b) *Interpretación Lógico – Sistemático*, Mendoza (2017) quien cita a Torres señala que, cuando la interpretación literal no satisface al intérprete, éste recurre a razonamientos y reglas lógicas con la finalidad de encontrar el sentido, ya no en lo que textualmente dice la norma, sino en su espíritu.
- c) *Interpretación Histórico*, El intérprete debe examinar no solo la voluntad del creador de la norma, sino sobre todo su voluntad objetiva, que lo lleva a encontrar la solución adecuada. De ello se desprende que la interpretación histórica se divide en un examen del origen histórico de las normas y un examen del desarrollo histórico del contenido de las normas (Torres, 2006).

d) *Interpretación Teleológica*, La interpretación ideológica tiene como objetivo determinar el sentido de la norma, más cercano a los fines previstos en todas las disposiciones legales, y lograr tales fines. Ante un caso concreto, la interpretación teleológica determina cuál de los diversos fines hacia los que tiende el orden es el normativo decisivo. (Torres, 2006).

2.2.3. Referencial Teórico referente a los Actos de Hostilidad Laboral.

2.2.3.1. Actos de Hostilidad Laboral

En un sentido general tenemos que Toyama (2015), refiere que;

Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto hay que señalar que en solo determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico. (p. 251)

Por otro lado, para Fernandez Huayta (2015), los actos de hostilidad son comprendidos como:

[L]as medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de forzar la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso en el uso del ius variandi. (p. 10).

Bajo estos criterios, podemos obtener que cuando se produce alguno de los supuestos de hostilidad, el vínculo laboral puede tornarse insostenible para

el empleado, sin embargo no todos los actos accionados por el empleador pueden ser calificados como un acto de hostilidad laboral, por lo que la ley ha brindado los supuestos que califican como actos de hostilidad, así el empleado que se ha visto afectado por estos actos podrá tener la posibilidad de solicitar el cese de actos de hostilidad o acudir al órgano jurisdiccional para que este interceda por sus intereses. Por ello corresponde revisar cuales son los supuestos de actos de hostilidad regulados en la legislación peruana.

2.2.3.2. Supuestos de los Actos de Hostilidad Laboral.

Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, señala expresamente en su artículo 30°, un listado con los 7 supuestos de actos de hostilidad, de los que pueden ser víctimas los empleados. Siendo los siguientes supuestos:

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

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;

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

d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;

e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o

idioma;

g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

Por otro lado, el referido artículo también expresa los pasos que debe seguir el empleado tras haber sido hostilizados. Indicando lo siguiente al empleado que, *“antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”*

Por lo que, la Ley obliga al trabajador a poner en conocimiento de estos hechos a su empleador; así mismo, le debe otorgar un plazo mínimo de 6 días con la finalidad de que éste realice un descargo o enmendé su conducta y cese los actos de hostilidad, no pudiendo darse por despedido inmediatamente producido los actos de hostilidad laboral sino debe poner en conocimiento a su empleador sobre los actos de hostilidad de los que ha sido víctima.

2.2.3.3. Efectos de los Actos de Hostilidad Laboral

Como lo expresa taxativamente el artículo 30° del Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, los actos de hostilidad *“[s]on actos de hostilidad equiparables al despido”*, pues la gravedad que los rodea hacen irrazonable la subsistencia de una relación laboral.

Por lo que, transcurrido el plazo otorgada por el empleado para que el empleador cumpla con enmendar su conducta y cese los actos de hostilidad, el empleado puede darse por despedido, dando por concluido el vínculo laboral, entendiéndose como un despido indirecto, siempre y cuando esta situación haga

insostenible que el empleado pueda continuar prestando servicios al empleador.

Ahora, habiendo presentado los supuestos de actos de hostilidad laboral debemos de ocuparnos del supuesto concreto que originó la sentencia Casatoria que será materia de evaluación

2.2.3.4. Supuesto del traslado del trabajador a lugar distinto.

El profesor **Carlos Blancas (2002)** nos aclara más este supuesto señalando,

“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 y el elemento subjetivo, que radica en el – deliberado propósito – del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador.” (p. 423)

Ante este supuesto nos encontramos frente a un acto del empleador, quien en uso de su poder de dirección decide de forma unilateral el traslado del empleado a un ambiente de trabajo distinto del lugar donde éste se ha desempeñado con habitualidad a lo largo de la relación laboral; Esta acción debe tener como propósito causarle perjuicio al empleado, entendiéndose este como un elemento subjetivo debido a que únicamente no basta con la orden del empleador, sino también está orden debe tener una comprobada intención de ocasionar perjuicio con la finalidad de que el empleado renuncie. Debiéndose tener en cuenta que sí la acción realizada fue provocada por las necesidades de la empresa y no hayan buscado ocasionar perjuicio alguno al empleado, no se terminaría por configurar este supuesto.

2.3. Hipótesis.

La evaluación de las técnicas jurídicas no se encuadra dentro de las técnicas de interpretación, integración y argumentación en la Sentencia Casatoria N° 10839-2014, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte

Suprema de Justicia de la República.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de Investigación.

3.1.1. Básica Pura y Fundamental, El tipo de investigación en el presente trabajo es de tipo básica o pura, el cual se define de la siguiente manera *“Es la investigación que consiste en buscar, ampliar y profundizar nuevos conocimientos sobre un determinado fenómeno de la realidad, con la finalidad de enriquecer el conocimiento científico a través del descubrimiento de nuevos principios y leyes”* así mismo señala que esta investigación *“tiene como objetivo obtener nuevos conocimientos, entre algunas investigaciones de este tipo podemos citar a la investigación en el campo de la filosofía, psicología, historia, derecho, lógica y la matemática”*. (DUEÑAS, 2017)

3.1.2. Enfoque Cualitativo, Los métodos cuantitativos son secuenciales y se basan en pruebas. Cada etapa precede a la siguiente y sus diferentes pasos no se pueden omitir. Sigue el método científico clásico: haz preguntas, crea hipótesis, realiza experimentos, analiza datos y saca conclusiones. Asimismo, se dice que es cualitativo, porque la investigación involucra relativamente pocos casos con inspecciones en profundidad, por lo que se debe realizar una investigación detallada utilizando técnicas diseñadas para facilitar la depuración de "conceptos teóricos" y "categorías empíricas".).

3.1.3. Doctrinal o Jurídico Teórico, porque el investigador, recolecta y analiza el cuerpo del caso legal, con la legislación que formará parte de su fuente primaria (NOGUERA RAMOS, 2014).

Este tipo de investigación, está relacionado al formato de datos, y los métodos que sean necesarios para interactuar con el objeto de la investigación.

3.1.4. Descriptivo, Se denomina descriptivo, porque mediante este tipo de investigación, el investigador indaga especificar las “propiedades”, “características”

y “perfiles” de un objeto, proceso o fenómeno que sea sometido a análisis; pretendiendo medir o buscar las variables o conceptos a las que se refieren (DUEÑAS VALLEJO, 2017).

3.2. Método de Investigación:

3.2.1. Estudio de caso concreto:

Porque el estudio se centra en el estudio de una sentencia Casatoria en materia laboral sobre el cese de actos de hostilidad laboral, en cuanto a los factores de aplicación de las técnicas de interpretación, integración y argumentación

3.2.2. Cualitativa:

Porque el estudio de los datos se basa en la descripción de los rasgos característicos y evaluación de las técnicas aplicadas, en la sentencia de casación N° 10839-2014, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

3.2.3. Hermenéutica:

Se considera hermenéutica a causa de que interpreta y explica el sentido de la norma, ocasionando que su comprensión sea clara, coherente y razonable para analizar la validez normativa y determinar qué tipo de técnica de interpretación se aplica para darle solución.

3.3. Sujetos de la Investigación:

En el presente estudio, se tiene como unidad muestral la casación laboral N° 10839-2014 –ICA. Por la materia de cese de actos de hostilidad, emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

3.4. Escenario de Estudio:

El escenario de estudio, según el alcance de la investigación requerida, está constituida

por las sentencias casatorias de procesos concluidos en la Sala Suprema del Poder Judicial de la Corte Suprema de Justicia del Perú.

3.5. Procedimiento de Recolección de Datos Cualitativos:

35.1. Técnicas de Recolección de datos

Para efectuar la recolección de datos, se empleó las técnicas del análisis y la observación de contenido, para ello, también se usó una lista de recojo debidamente validado; donde se presentó los parámetros, extraídos de la revisión de la literatura que se constituyó en indicadores de las variables. Asimismo, para asegurar la coincidencia con los hallazgos, el contenido de la sentencia formó parte de la presentación de los resultados, denominándose evidencia empírica.

35.2. Procesamiento de datos

El análisis de la información obtenida se realizó en las siguientes fases:

3521. Primera fase - Interpretación: Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estuvo guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; en otras palabras, fue un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

3522. Segunda fase - Integración: También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitó la identificación e interpretación de los datos. Se aplicaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos fueron trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial fueron reemplazados por sus iniciales.

3523. Tercera fase – consistente en argumentación: Será una actividad

observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

3.6. Consideraciones Éticas y de Rigor Científico

3.6.1. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad. El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 5.

3.6.2 Rigor científico:

Para asegurar la confiabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertará el objeto de estudio: el caso concreto la sentencia Casatoria N° 10839-2014, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se informa: que la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable y los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 3); La Sentencia Casatoria N° 10839-ICA (Anexo 4); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 5); el

diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio.

		<p>de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres, que confirmó la Sentencia apelada emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo, sobre cese de actos de hostilidad.</p> <p>CAUSALES DEL RECURSO</p> <p>Por resolución de fecha veintidós de abril de dos mil quince, que corre en fojas) ochenta y uno a ochenta y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de: i) infracción normativa interpretación errónea 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; ii) infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) 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 y el artículo 50° del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001- 96-TR; y i i) la afectación al debido proceso por la afectación al principio de la motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.</p>							
	<p>RESULTADOS</p>	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO.- Antecedentes judiciales</p> <p>Según escrito de demanda que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y siete, subsanada en fojas setenta, el actor solicita el cese de actos de hostilidad, al haber sido trasladado a un lugar distinto del que prestaba habitualmente servicios; en consecuencia, se ordene la suspensión de la orden dispuesta el veintinueve de agosto de dos mil trece y el traslado o retorno a su centro de trabajo, como fedatario fiscalizador en la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica</p> <p>Señala que ingresó a laborar a favor de la demandada el uno de abril de dos mil cinco, en el cargo de fedatario fiscalizador, en la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica de la SUNAT, suscribiendo un contrato de trabajo para servicio específico, el mismo que fue objeto de renovaciones hasta el uno de abril de dos mil nueve, fecha en que fue despedido; interponiendo así una demanda de amparo contra la demandada, a efectos de que se declare la nulidad de su despido y se ordene su reposición, que se tramitó en el Expediente N° (01164-2009 ante el Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Ica, declarándose fundada la demanda y se ordenó que la emplazada cumpla con proceder a la reposición del actor en el mismo cargo que venía desempeñando como fedatario fiscalizador de la SUNAT Ica, o en otra plaza similar, fallo que fue confirmado por el superior en grado, mediante resolución número doce, de fecha treinta de abril de dos mil diez; siendo reincorporado el tres de julio de dos mil nueve en su cargo como fedatario fiscalizador en la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT Ica; asimismo precisa que la demandada como un acto de hostilización, mediante correo electrónico con fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, comunicó su traslado a la Intendencia Regional de la SUNAT en el departamento de Ayacucho, y que se debía presentar a su nueva unidad el día nueve de setiembre de ese mismo año, sin expresarle los motivos de la decisión.</p> <p>SEGUNDO.- Mediante Sentencia emitida por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, de fecha veinte de enero de dos mil catorce, en fojas doscientos</p>	<p>2.- Identifica y explica el Tipo de Interpretación Jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación (<i>restrictiva, extensiva, declarativa</i>) no cumple.</p>	X	X				
	<p>MEDIOS</p>		<p>3.- Identifica y explica los criterios de interpretación jurídica de normas seleccionadas para comprender su sentido : (<i>Gramatical, literal, sistemático, Histórico Sociológico, Ratio Legis o Tecnológico</i>); si cumple</p>						

	<p>jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.</p> <p>OCTAVO: La Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en consecuencia, la causal invocada deviene en infundada.</p> <p>Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.</p> <p>NOVENO: Respecto a la infracción normativa 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, esta norma señala:</p>								
<p>LAGUNAS DE LA LEY</p>	<p>“Artículo 9°. - Subordinación</p> <p>Por 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. 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."</p> <p>Cabe señalar que la causal de infracción normativa sobre el inciso c) 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 y el artículo 50° del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, tienen relación con la infracción anterior, por lo que se procede a realizar un análisis conjunto; los artículos citados establecen lo siguiente:</p> <p>«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 (...)"</p>	<p>3.- Identifica y explica la existencia o no de conflictos normativos, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Antinomias) no cumple</p>	<p>X</p>						
<p>ARGUMENTOS DE INTEGRACIÓN JURÍDICA</p>	<p>"Artículo 50°. - El traslado (...) es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador."</p> <p>DÉCIMO. - Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales 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. Sin embargo, en 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, 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</p>	<p>4.- Identifica y explica los argumentos con relación a la creación de normas por integración, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria; no cumple</p>	<p>X</p>						

	<p>de la relación laboral.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Para efectos de analizar las causales denunciadas por la recurrente, cabe precisar que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado al traslado del demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ayacucho, a fin de establecer si dicho traslado se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en el artículo 9o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario se ha configurado un acto de hostilidad, en mérito al inciso c) del artículo 30° de la norma citada.</p>								
	<p>DÉCIMO SEGUNDO: Respecto a la interpretación del elemento de subordinación, se debe tener presente que se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de/trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según 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, 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.</p> <p>DECIMO TERCERO: En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguineti Raymond 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, indisolubles de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: 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.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: 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.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: 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</p>	<p>1.- Identifica y explica el error "in procedendo" y/o "in iudicando" para la materialización de la casación (<i>Error en el Procedimiento o error en el razonamiento judicial</i>) No cumple.</p> <p>2.- Identifica y explica los componentes de la argumentación jurídica (<i>Que permitirán fundamentar el planteamiento de una tesis, que en el campo procesal constituye "lo pedido"; premisas, inferencias y conclusión; si cumple.</i></p>	<p>X</p>						

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 tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador.

DÉCIMO SÉTIMO: En el presente caso, el acto alegado como hostil radica en que el día veintinueve de agosto de dos mil trece, la recurrente vía correo electrónico, dispuso el traslado del demandante de su lugar habitual de trabajo en Ica a la Intendencia Regional de la SUNAT ubicada en el departamento de Ayacucho, sin una debida justificación, y pese haber remitido cartas a su empleador manifestando su disconformidad contra el traslado, con fecha nueve de setiembre de dos mil trece fue trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho.

Conforme es de verse del correo electrónico de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que corre en fojas cuarenta y uno, se notificó al actor la Acción de Traslado N° 18803-2013, mediante la cual se comunica su traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho, situación que no fue admitida por el actor.

DÉCIMO OCTAVO: Para la demandada no existe acto de hostilización en contra K6e\ actor por cuanto dicho traslado se efectuó por la necesidad de servicios, al haberse creado la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados debido a las nuevas facultades otorgadas a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT), por lo que la empresa demandada se vio en la necesidad de contar con personal en la Intendencia Regional de Ayacucho.

DÉCIMO NOVENO: Como es de conocimiento público mediante Decretos Legislativos Nos 1103 y 1107, aprobados en fecha posterior a la reposición del demandante, siendo efectiva el tres de julio de dos mil nueve, se dispuso como nueva función de la SUNAT el control y la fiscalización de la distribución, transporte y comercialización de los insumos químicos que puedan ser utilizados en la minería ilegal, así como el control y la fiscalización de las maquinarias y equipos utilizados en la actividad minera y de los productos mineros (función que era realizada por el Ministerio de Producción).

Con fecha treinta y uno de octubre de dos mil doce se emite el Decreto Legislativo N° 1126 "Decreto Legislativo que establece Medidas de Control en los Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, Maquinarias y Equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas" y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2013-EF, mediante el cual se ha atribuido a la SUNAT facultades de registro, control y fiscalización de los bienes fiscalizados (insumos químicos, productos y sus sub productos o derivados, maquinarias y equipos utilizados, directa o indirectamente en la elaboración de drogas ilícitas).

Mediante el Decreto Supremo N° 016-2013-EF de fecha treinta y uno de enero de dos mil trece, se modificó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) De la SUNAT, creándose la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, estableciendo rutas fiscales, en cuyo caso se encuentra la zona de Ayacucho - VRAEM, situación que motivó la creación de la Intendencia Regional de Ayacucho. Siendo ello así, con el fin de dotar de personal en dicha zona es que se trasladó a trabajadores que cumplieran con los requisitos necesarios para desempeñar esta función, entre ellos el demandante.

Los requisitos del personal requerido, se encuentran recogidos en el Informe N° 023-2013-SUNAT/2T0000, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y seis, en el que se establece que los requisitos son:

1. Experiencia no menor de dos (2) años en las funciones de control móvil o el control del transporte

3.- Identifica y explica las premisas que motivan o dan cuenta de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (*Premisa Mayor y Premisa Menor*) **no cumple.**

4.- Identifica y explica las inferencias como análisis de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (*Encascada, en paralelo y dual*) **si cumple.**

de carga y pasajeros.

2. Edad, entre 25 a 40 años, acreditando buen estado de salud física y mental.
3. No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias en los últimos dos (2) años.
4. Contar con licencia de conducir vigente, "de preferencia".
5. De tratarse de traslado o rotación, se sugiere que el trabajador tenga la categoría de Asistente Fiscalizador, y haya laborado en las Unidades Organizacionales con características afines a los puestos de control móvil a que se refiere el presente documento.
6. Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza.
7. Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional.

VIGÉSIMO: De la revisión de los medios probatorios, se acredita con los contratos que corren de fojas tres a seis, que el demandante realizó las labores de fedatario fiscalizador por más de dos años consecutivos, por lo que tenía experiencia en fiscalizaciones y control móvil, función afín a las que realizaría el personal en la Intendencia Regional de Ayacucho, y que el demandante conocía al haberlas desempeñado por más de dos años de antigüedad (control y fiscalización) en la Intendencia Regional de Ica e incluso comisionado en la propia ciudad de Ayacucho como es de verse en fojas ciento noventa y cuatro. Debiéndose tener en cuenta que el demandante fue trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho respetándose su cargo, categoría y remuneración, al ser un trabajador que cumple con el perfil requerido para desempeñar las funciones de control y fiscalización de insumos químicos y otros.

VIGÉSIMO PRIMERO: Además, se dispuso que el personal trasladado percibiera un bono por función crítica, lo cual incrementaría su remuneración, este fue aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 281-2013/SUNAT de fecha once de setiembre de dos mil trece; de lo expuesto se acredita que la entidad demandada no tuvo el propósito de ocasionarle perjuicio alguno al demandante, puesto que le proveyó del sustento económico para su adaptación en la nueva sede de trabajo e incluso le otorgó una bonificación por zona crítica; también se encuentra acreditado que el traslado del actor se debió a causas objetivas como fue la necesidad institucional por la creación de la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, motivos por los que las causales invocadas devienen en fundadas.

Por estas consideraciones, y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS:

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia de primera instancia emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** declararon infundada; 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, **Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo**, sobre cese de actos de hostilidad.

S.S

5.- Identifica y explica la conclusión como cierre de las premisas e inferencias del argumento (*Conclusión Única, Múltiple, principal, simultánea y complementaria*) **si cumple.**

4.2 Análisis y discusión de resultados:

Del estudio realizado, los resultados mostraron que en general las técnicas jurídicas aplicadas (interpretación, integración y argumentación) en la sentencia de casación N° 10839-2014, emitida por la “Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, de la Corte Suprema de Justicia del Perú”, fueron usadas de una manera adecuada, según los indicadores aplicados en el estudio de la sentencia, sin embargo, fueron aplicados de manera sucinta sin demasiada profundización en los temas que vieron para la resolución de la sentencia.

Respecto a la variable “Técnicas jurídicas”. Se revela que la variable fue empelada de forma adecuada por los jueces, sin embargo, no se evidencio un debido orden o un estudio profundo del tema del cese de actos de hostilidad, de forma que, al presentarse un problema normativo, los jueces cumplieron con emplear las técnicas de “interpretación” y “argumentación”.

Técnica de interpretación

Respecto de las Sub Dimensiones:

1.- Identifica y Explica el Tipo de interpretación jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación. (Auténtica, Doctrinal y Judicial).

Sí cumple, evidenciamos los dos tipos de interpretación en base a sujetos: autentica y judicial.

Respecto a la “*interpretación auténtica*”, conocida también como “interpretación contextual”, los magistrados, emplearon este tipo de interpretación al reconocer lo dispuesto en el **Artículo 30°** del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, que señala “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 (...).

En el caso de la *interpretación judicial*, corresponde el análisis de la norma aplicada en base al criterio del juez que debe enmendar o corregir los errores o vicios efectuados por los anteriores jueces; es así que en el presente caso, y luego de la apreciación y valoración la Casación N° 628-2003- Ica, que refiere “*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*”, su conclusión y análisis estuvo en concordancia con las sentencias de mérito de los jueces que los antecedieron; reconociendo puede darse el traslado del trabajador siempre y cuando se tengan motivos justificados para ello, y siempre que no desmedre las condiciones del empleado.

Respecto a la interpretación doctrinal se tiene que el doctor Wilfredo Sanguinetti Raymond “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.” Con la finalidad de tener en claro el poder de dirección que ejerce el empleador.

2.- Identifica y Explica el tipo de la investigación jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación (Restrictiva, Extensiva,

Declarativa). **Sí cumple**, toda vez que del análisis y de los fundamentos empleados por los jueces supremos, se evidencia la *interpretación declarativa*, que es entendida cuando una palabra se interpreta en toda su amplitud de su posible significado. Al realizar la interpretación de la significancia de la **subordinación** en el considerando décimo segundo que señala “*se debe tener presente que se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de/trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla*”.

3.- Identifica y Explica los criterios de interpretación jurídica de normas seleccionadas para comprender su sentido (*gramatical, literal, sistemático, histórico, sociológico, Ratio Legis o tecnológico*); **Si cumple**, toda vez que la utilización del criterio “Ratio Legis” que involucra interpretar el sentido de las normas jurídicas empleadas; se aplicó este método, para sustentar la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

4.- Identifica y Explica los criterios de interpretación constitucional de normas seleccionadas para comprender su sentido (*Sistemática, Social y tecnológico*), **Si cumple**, dado que la *interpretación sistemática* consiste en tomar en cuenta la totalidad de la sentencia de la ley por sus principios básicos, por su orientación doctrinal y tomar en cuenta las disposiciones relativas al punto a esclarecer.

Técnica de integración

Respecto de las Sub Dimensiones:

1.- Identifica y Explica la existencia de la analogía en la sentencia emitida por la sala de derecho constitucional transitoria, (*con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley*); **No cumple**, debido a que en la Sentencia casatoria materia de análisis

no se evidenció ningún vacío de ley; por tanto, los magistrados no realizaron ninguna actividad que busque llenar un vacío legal.

2.- Identifica y Explica la existencia de los principios generales en la sentencia emitida por la sala de derecho constitucional permanente, (con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley); No cumple, porque en la Sentencia casatoria no se presentó ningún vacío o laguna legal; por tanto, es absurdo aplicar los principios generales del derecho en la sentencia casatoria.

3.- Identifica y Explica la existencia o no de conflictos normativos en la sentencia emitida por la sala de derecho constitucional permanente, (Antinomias); No cumple, porque en la Sentencia casatoria no se exteriorizó ningún conflicto normativo; por ello, es inadmisibles determinar la aplicación de conflictos normativos en la sentencia casatoria.

4.- Identifica y explica los argumentos con relación a la creación de las normas por integración en la sentencia emitida por la sala de derecho constitucional permanente; No cumple, porque en la Sentencia casatoria no se tuvo la necesidad de producir normas nuevas para integrarlas; por ello, es inadmisibles determinar la aplicación de creación de normas por integración en la sentencia casatoria por lo que no se cumple con esta subdimensión.

Técnica de Argumentación

Respecto de las Sub Dimensiones:

1.- Identifica y explica el error “in procedendo” y/o “in iudicando” para la materialización de la casación (Error en el procedimiento o error en el razonamiento judicial); **Sí cumple;** sin embargo, la sentencia únicamente menciona “por infracciones de orden procesal y de derecho material”, en la sentencia materia de estudio; por lo que, no se logró apreciar de manera detallada la descripción del error *in*

procedendo o del error *in iudicando* (existencia de vicios en la justificación judicial, vicios de juicio o violación de la materia).

2.- Identifica y explica los componentes de la argumentación jurídica (*Que permitirán fundamentar el planteamiento de una tesis, que en el campo procesal constituye “lo pedido”; premisas, inferencias y conclusión*); **si cumple**; no obstante, del estudio de la sentencia casatoria, estos componentes, no se presentan de forma ordenada, minuciosa y expresa; ello conllevó a la dificultad para entender el tipo de razonamiento jurídico empleado por los jueces de la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria. Cabe precisar que los componentes de la argumentación jurídica, nos permiten fundamentar el planteamiento de una “tesis”, dividiéndose en premisa mayor y menor, inferencias y su respectiva conclusión. Los magistrados señalan que no ha existido propósito de ocasionar daño al empleado por parte de su empleador.

3.- Identifica y explica las premisas que motivan o dan cuenta a los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (*Premisa mayor y premisa menor*); **si cumple**, del estudio de la sentencia, se evidencia que la premisa mayor está en el noveno considerando; en relación a la determinación de la causal de infracción normativa del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral; pues la *premis mayor*, siempre será la definición normativa que conceptualiza la norma legal que será confrontada con el hecho o con la relación de la realidad. De igual modo, la *premis menor* se configura en los hechos expuestos por el recurrente que los impulsaron a presentar el recurso extraordinario de casación, buscando se declare infundada la demanda al no haberse considerado que el empleador no buscó ocasionar ninguna clase de daño al empleado

al trasladarlo de lugar de trabajo.

4.- Identifica y explica las inferencias como análisis de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse; (en cascada, en paralelo y dual).si cumple, las conclusiones son las premisas establecidas por los jueces supremos. en el presente caso, si se demuestra la existencia de una inferencia en paralelo; Demuestrando que existe una secuencia ordenada para describir el problema como la "premisa mayor" y los hechos en los que se basan las partes se establecen como la "premisa menor"; lo que conlleva a la sentencia casatoria.

5.- Identifica y explica la conclusión como cierre de las premisas e inferencias del argumento (conclusión única, múltiple, principal, simultánea y complementaria), Si cumple, debido a que la conclusión en la sentencia emitida por la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria es múltiple, al declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el recurrente; en consecuencia. **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia de primera instancia emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** declararon infundada.

1.- Identifica y explica los argumentos interpretativos de la norma jurídica como técnica de interpretación (Argumento: sedes, materiae; a rúbrica; de la coherencia; teleológico; histórico; psicológico; apagógico; de autoridad; analógico; a fortiori; a partir de principios) si cumple; a través del análisis de la sentencia casatoria, notamos que el argumento de los jueces supremos apoyaron su sentencia aplicando el “argumento de la autoridad”. que significa invocar la jurisprudencia, para establecer el significado de una categoría, principio o de una determinada disposición jurídica.

V. CONSIDERACIONES FINALES

5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1. Conclusiones

De acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en la Sentencia N° 10839-2014, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se evidenció acorde al ANEXO 1.

5.1.1.1. Sobre a las Variable de técnicas jurídicas:

1. Sobre la Dimensión “*técnicas jurídicas de interpretación*”, se evidenció la aplicación de los tres tipos de interpretación jurídica: autentica, doctrinal y judicial, determinándose que los jueces supremos frente a la pretensión del recurrente – invocado en su recurso de casación, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria; sin embargo, no se puede decir que hay tenido una aplicación totalmente “adecuada” sobre los hechos descritos y la norma aplicable, debido a que es un análisis demasiado escueto, al haber analizado los medios probatorios del hecho que se pretendía acreditar, por lo que, a mí parecer no han logrado extraer el *espíritu de la norma* para el caso de cese de actos de hostilidad laboral.

2. Sobre la Dimensión “*técnica jurídica de integración*” se derivó de las sub dimensiones: “analogía”, “principios generales”, “laguna de ley”, y “argumentos de integración jurídica”, siendo que para el caso materia de análisis, no se presentó un vacío o deficiencia en la ley para que se aplique la integración del derecho, presentándose ello, siendo un aspecto de producción de normas jurídicas que entra en funcionamiento del sistema cuando estamos ante una laguna de derecho, en este caso, la norma aplicable es claro, por lo que los magistrados de la Corte Suprema se han basado estrictamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

3. Respecto a la Dimensión “*técnicas de Argumentación*”, de su dimensión “argumentación” se derivó de las sub dimensiones: componentes y argumentos interpretativos; siendo que los jueces de la Corte Suprema, fundamentaron sus argumentos en base a premisas, inferencias y conclusiones (componentes), no complementando sus argumentos en base a principios como el de Coherencia Normativa que consiste en trabajar la armonización de las normas entre sí.

5.1.2. Recomendaciones:

Dentro del nuevo paradigma del pensamiento jurídico, como el del Estado Constitucional de derecho, la defensa de la vigencia de los derechos fundamentales a los que asiste todo ciudadano, es tarea del Poder Judicial, para lo cual la Corte Suprema, como órgano vértice del Poder Judicial, es el primer llamado a reafirmar la vigencia del derecho fundamental a la debida motivación de las decisiones judiciales, como una de las manifestaciones del derecho al debido proceso, estando en permanente control de legitimidad a través de la publicación de sus fallos. Los magistrados al momento de emitir su pronunciamiento, reflejado en la sentencia, deben analizar el caso en detalle, no deduciendo inicialmente que son casos fáciles, lo que ayudará a los magistrados a tener un amplio panorama de la situación jurídica violada y que en este puede emplear un análisis profundo sobre *thema decidendi*.

Por otro lado, deben de profundizar en la interpretación doctrinaria, basando sus decisiones en el apoyo doctrinario de diversos conocedores del derecho, de esa manera tener diversos puntos de vista y así crear un consenso entre ellos y poder resolver de una mejor forma los casos que se presentan en su corte.

Es imperioso que a toda fundamentación de sentencia –sobre todo en casación– debe no sólo de ampararse en la normatividad o en las máximas de la experiencia, sino

debe basarse y generar un consenso entre principios constitucionales y fundamentales,
doctrina y jurisprudencia aplicable al caso.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Meza Fonseca, E. (sf). Argumentación e interpretación jurídica. *Revista del instituto de la judicatura federal.*
- Atienza, M. (1997). *Las razones del Derecho: Teorías de la Argumentación jurídica.* Madrid: Centro de estudios constitucionales.
- Castillo Calle, M. (2012). *Criterios de validez de la norma jurídica. LA NORMA JURÍDICA EN EL SISTEMA LEGISLATIVO PERUANO.* Obtenido de Portal Derecho y Cambio Social: http://www.derechocambiosocial.com/revista028/norma_juridica.pdf(06.08.2020)
- Dehesa Dávila, G. (2005). *Introducción a la retórica y a la argumentación* (Segunda ed.). México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Domínguez, J. B. (2009). *Dinámica d Tesis-Guía para preparación y ejecución de proyectos de investigación científica con enfoque multidisciplinario* (3ra. Ed. ed.). Chimbote, Perú: Uladech Católica.
- Ezquiaga Ganuzas, F. J. (1997). *La argumentación en la justicia constitucional española.* Oñate: Instituto Vasco de Administración Pública.
- Gaceta Jurídica. (2004). *RAZONAMIENTO JUDICIAL. INTERPRETACIÓN, ARGUMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES* (1era. Edición. ed.). Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- García Calderón, F. (1879). *Diccionario de la legislación peruana* (Segunda ed., Vol. Tomo II). (Grijley, Ed.) Lima, Perú: Edición facsimilarde.
- García Máynez, E. (1967). *Introduccion al Estudio Derecho.* México: Porrúa.

- García, A. (2003). *La argumentación en el Derecho. Algunas cuestiones fundamentales. Colec. Derecho & Argumentación.* Lima: Palestra.
- Gascón, M. (2003). *La actividad judicial: problemas interpretativos. En, Gascón, M & García, A. La argumentación en el Derecho. Algunas cuestiones fundamentales.* (Colec. Derecho & Argumentación N° 3. ed.). Lima, Perú: Palestra.
- Gascón, M. (2003). *Particularidades de la interpretación constitucional.* Lima, Perú: Palestra.
- Gonzales, C. (2017). *"Técnicas de interpretación aplicadas a las incompatibilidades normativas, provenientes de la sentencia de la corte suprema, en el expediente N° 03701-2019-0-0901-SP-CI-02 del distrito judicial de Lima-Norte.* Tesis de Maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Lima, Lima, Perú.
- Gutiérrez, F. (2017). *"Técnicas de interpretación aplicadas en la incompatibilidad normativa, proveniente de la sentencia de la corte suprema, en el expediente N° 03080-2010-0-5001-SU-CI-01 del distrito judicial de Lima, 2017"*. Tesis de Maestría publicada., Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Lima, Perú. Obtenido de <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000044394>.
- MENDOZA ASENCIOS, W. (2017). *TÉCNICAS DE INTERPRETACIÓN APLICADAS EN LA INCOMPATIBILIDAD NORMATIVA, PROVENIENTE DE LA SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA, EN EL EXPEDIENTE N° 00178-2011-0-0201-SP-CI-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-CHIMBOTE.* 2017. Universidad Católica Los

Ángeles de Chimbote. Chimbote: Publicada por la Universidad Católica
Los Ángeles de Chimbote.

Meza, E. (s.f.). Vicios en la argumentación. Argumentación e interpretación
jurídica. Obtenido de
http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/22/22_6.pdf

Sánchez-Palacios , P. M. (2009). *El recurso de casación civil*. (Vol. (4ta. Ed.)).
Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

Torres Vásquez, A. (2006). *Introducción al Derecho* (Tercera Edición ed.).
Lima, Perú: Moreno S.A.

Torres, A. (2016). *Métodos de interpretación. INTRODUCCIÓN AL
DERECHO*. Lima, Perú: IDEMSA.

ANEXOS

ANEXO 1:

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA MANERA EN QUE SE APLICA LAS
TÉCNICAS JURÍDICAS

CALIFICACIÓN APLICABLE A LAS VARIABLES: TÉCNICAS JURÍDICAS

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	CALIFICACIÓN			RASGOS DE LA CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN TOTAL DE LA DIMENSIÓN	
			DE LA SUB DIMENSIÓN					DE LA DIMENSIÓN
			REMISIÓN INEXISTENT	INADECUAD A				
			[0]	[2.5]	[5]			
TÉCNICAS JURÍDICAS	INTERPRETACIÓN	SUJETO			1	[11-20]	42.5	
		RESULTADO	1			[1-10]		
		MEDIOS	1		2	[0]		
	INTEGRACIÓN	ANALOGÍA	1			[11-20]		
		PRINCIPIOS GENREALES	1					
		LAGUNA DE LA LEY	1			[1-10]		
		ARGUMENTOS DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA	1	X		[0]		
	ARGUMENTACION	COMPONENTES	1	1	3	[18-35]		
		ARGUMENTOS INTERPRETATIVOS			1	[0]		

El presente cuadro, está indicando que en la aplicación de las técnicas jurídicas en dicha sentencia **fue adecuada**, lo cual se refleja con una calificación de 42.5.

ANEXO 2

Cuadro de operacionalización de las variables de la “Evaluación de Técnicas Jurídicas aplicadas en la sentencia de Casación N° 10839-2014; de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia del Perú - Ayacucho, 2020”:

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA (PARTE CONSIDERATIVA – MOTIVACIÓN DEL DERECHO)	TÉCNICAS JURÍDICAS	INTERPRETACIÓN	SUJETOS	1.- Identifica y explica el Tipo de Interpretación Jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación (<i>autentica, doctrinal y judicial</i>).
			RESULTADOS	2.- Identifica y explica el Tipo de Interpretación Jurídica de las normas seleccionadas para su posterior argumentación (<i>restrictiva, extensiva, declarativa</i>).
			MEDIOS	3.- Identifica y explica los criterios de interpretación jurídica de normas seleccionadas para comprender su sentido: (<i>Gramatical, literal, sistemático, Histórico Sociológico, Ratio Legis o Tecnológico</i>). 4.- Identifica y explica los Criterios de Interpretación Constitucional de normas seleccionadas para comprender su sentido: (<i>Sistemática, social y teleológica</i>).
		INTEGRACIÓN	ANALOGÍAS	1.- Identifica y explica la existencia de la analogía en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (<i>Con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley</i>).
			PRINCIPIOS GENERALES	2.- Identifica y explica los Principios Generales del Derecho, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (<i>Con la finalidad de llenar vacíos o lagunas de ley</i>).
			LAGUNAS DE LEY	3.- Identifica y explica la existencia o no de conflictos normativos, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (<i>Antinomias</i>).
			ARGUMENTOS DE INTEGRACIÓN JURÍDICA	4.- Identifica y explica los argumentos con relación a la creación de normas por integración, en la sentencia, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
		ARGUMENTACIÓN	COMPONENTES	1.- Identifica y explica el error “ <i>in procedendo</i> ” y/o “ <i>in iudicando</i> ” para la materialización de la casación (<i>Error en el Procedimiento o error en el razonamiento judicial</i>). 2.- Identifica y explica los componentes de la argumentación jurídica (<i>Que permitirán fundamentar el planteamiento de una tesis, que en el campo procesal constituye “lo pedido”; premisas, inferencias y conclusión</i>). 3.- Identifica y explica las premisas que motivan o dan cuenta de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (<i>Premisa Mayor y Premisa Menor</i>). 4.- Identifica y explica las inferencias como análisis de los hechos por los cuales el argumento debe aceptarse (<i>Encascada, en paralelo y dual</i>). 5.- Identifica y explica la conclusión como cierre de las premisas e inferencias del argumento (<i>Conclusión Única, Múltiple, principal, simultánea y complementaria</i>).
			ARGUMENTOS INTERPRETATIVOS	1.- Identifica y explica los argumentos interpretativos de la norma jurídica como técnica de interpretación (<i>Argumento: sedes, materiae; a rúbrica; de la coherencia; teleológico; histórico; psicológico; apagógico; de autoridad; analógico; a fortiori; a partir de principios</i>).

ANEXO 3

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

CASACIÓN LABORAL N° 10839-2014

ICA

Cese de actos de hostilidad

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: El demandante no cumple con acreditar el cese de acto de hostilidad referente al traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, prevista en el literal c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
--

Lima, veintiuno de setiembre de dos mil dieciséis

VISTA: la causa número diez mil ochocientos treinta y nueve, guion dos mil catorce, guion ICA, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Yrivarren Fallaque con adhesión de los señores jueces supremos: Chaves Zapater, Arias Lazarte, y De la Rosa Bedriñana con el voto en minoría del señor juez supremo: Malea Guaylupo; y luego de verificada 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, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres, que confirmó la Sentencia apelada emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos

cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintidós de abril de dos mil quince, que corre en fojas) ochenta y uno a ochenta y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de: **i) infracción normativa interpretación errónea 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; ii) infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) 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 y el artículo 50° del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001- 96-TR; y i i i) la afectación al debido proceso por la afectación al principio de la motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. - Antecedentes judiciales

Según escrito de demanda que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y siete, subsanada en fojas setenta, el actor solicita el cese de actos de hostilidad, al haber sido trasladado a un lugar distinto del que prestaba habitualmente servicios; en consecuencia, se ordene la suspensión de la orden dispuesta el veintinueve de agosto de dos mil trece y el traslado o retorno a su centro de trabajo, como fedatario fiscalizador en la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica

Señala que ingresó a laborar a favor de la demandada el uno de abril de dos mil cinco, en el cargo de fedatario fiscalizador, en la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica de la SUNAT, suscribiendo un contrato de trabajo para servicio específico, el mismo que fue objeto de renovaciones hasta el uno de abril de dos mil nueve, fecha en que fue despedido; interponiendo así una demanda de amparo contra la demandada, a efectos de que se declare la nulidad de su despido y se ordene su reposición, que se tramitó en el Expediente N° (01164-2009 ante el Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Ica, declarándose fundada la demanda y se ordenó que la emplazada cumpla con proceder a la reposición del actor en el mismo cargo que venía desempeñando como fedatario fiscalizador de la SUNAT Ica, o en otra plaza similar, fallo que fue confirmado por el superior en grado, mediante resolución número doce, de fecha treinta de abril de dos mil diez; siendo reincorporado el tres de julio de dos mil nueve en su cargo como fedatario fiscalizador en la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT Ica; asimismo precisa que la demandada como un acto de hostilización, mediante correo electrónico con fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, comunicó su traslado a la Intendencia Regional de la SUNAT en el departamento de Ayacucho, y que se debía presentar a su nueva unidad el día nueve de setiembre de ese mismo año, sin expresarle los motivos de la decisión.

SEGUNDO.- Mediante Sentencia emitida por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, de fecha veinte de enero de dos mil catorce, en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, se declaró fundada la demanda; entre sus fundamentos refiere que el traslado del actor no es razonable pues no se expusieron las razones que expliquen o justifiquen la necesidad de designarlo, para laborar en Ayacucho; por el contrario ha quedado en evidencia que la demandada actuó

arbitrariamente al trasladar al actor a un lugar distinto en el que habitualmente prestaba sus servicios.

TERCERO.- El Colegiado Superior de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres, confirmó la Sentencia apelada, que declaró fundada la demanda. Entre sus fundamentos señaló que el traslado, causa perjuicio económico, puesto que el actor tiene familia en la ciudad de Ica. Además, ha incurrido en gastos respecto al alojamiento y pensión, al haberse determinado que los bonos constituyen una compensación por la realización de determinadas actividades contenidas en el amento de otorgamiento del bono.

CUARTO.- **La 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 la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, 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.

QUINTO.- Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

SEXTO.- En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida al inciso **5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que prescribe:

"Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)"

SÉPTIMO.- El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.° 1480-2006- AA/TC FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** Inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** Falta de motivación interna del razonamiento, **c)** Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** Motivación insuficiente, **e)** Motivación sustancialmente incongruente y **f)** Motivaciones cualificadas.

OCTAVO.- La Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica,

de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en consecuencia, la causal invocada deviene en infundada.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.

NOVENO.- Respecto a la infracción normativa 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, esta norma señala:

“Artículo 9°. - Subordinación

Por 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. 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."

Cabe señalar que la causal de infracción normativa sobre el inciso c) 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 y el artículo 50° del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, tienen relación con la infracción anterior, por lo que se procede a realizar un análisis conjunto; los artículos citados establecen 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 (...)"

"**Artículo 50°.** - El traslado (...) es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico

distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador."

DÉCIMO.- Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales 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. Sin embargo, en 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, 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.

DÉCIMO PRIMERO.- Para efectos de analizar las causales denunciadas por la recurrente, cabe precisar que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado al traslado del demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ayacucho, a fin de establecer si dicho traslado se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en el artículo 9o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario se ha configurado un acto de hostilidad, en mérito al inciso c) del artículo 30° de la norma citada.

DÉCIMO SEGUNDO.- Respecto a la interpretación del elemento de subordinación, se debe tener presente que se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la

dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de/trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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.

DÉCIMO TERCERO.- En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguineti Raymond 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.

DÉCIMO CUARTO.- 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.

DÉCIMO QUINTO.- 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 SEXTO.- 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 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 SÉTIMO.- En el presente caso, el acto alegado como hostil radica en que el día veintinueve de agosto de dos mil trece, la recurrente vía correo electrónico, dispuso el traslado del demandante de su lugar habitual de trabajo en Ica a la Intendencia Regional de la SUNAT ubicada en el departamento de Ayacucho, sin una debida justificación, y pese haber remitido cartas a su empleador manifestando su disconformidad contra el traslado, con fecha nueve de setiembre de dos mil trece fue trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho.

Conforme es de verse del correo electrónico de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que corre en fojas cuarenta y uno, se notificó al actor la Acción de Traslado N° 18803-2013, mediante la cual se comunica su traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho, situación que no fue admitida por el actor.

DÉCIMO OCTAVO: Para la demandada no existe acto de hostilización en contra del

actor por cuanto dicho traslado se efectuó por la necesidad de servicios, al haberse creado la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados debido a las nuevas facultades otorgadas a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT), por lo que la empresa demandada se vio en la necesidad de contar con personal en la Intendencia Regional de Ayacucho.

DÉCIMO NOVENO: Como es de conocimiento público mediante Decretos Legislativos Nos 1103 y 1107, aprobados en fecha posterior a la reposición del demandante, siendo efectiva el tres de julio de dos mil nueve, se dispuso como nueva función de la SUNAT el control y la fiscalización de la distribución, transporte y comercialización de los insumos químicos que puedan ser utilizados en la minería ilegal, así como el control y la fiscalización de las maquinarias y equipos utilizados en la actividad minera y de los productos mineros (función que era realizada por el Ministerio de Producción).

Con fecha treinta y uno de octubre de dos mil doce se emite el Decreto Legislativo N° 1126 "Decreto Legislativo que establece Medidas de Control en los Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, Maquinarias y Equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas" y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2013-EF, mediante el cual se ha atribuido a la SUNAT facultades de registro, control y fiscalización de los bienes fiscalizados (insumos químicos, productos y sus sub productos o derivados, maquinarias y equipos utilizados, directa o indirectamente en la elaboración de drogas ilícitas).

Mediante el Decreto Supremo N° 016-2013-EF de fecha treinta y uno de enero de dos mil trece, se modificó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) De la SUNAT, creándose la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, estableciendo rutas fiscales, en cuyo caso se encuentra la zona de Ayacucho - VRAEM, situación que motivó la creación de la Intendencia Regional de Ayacucho. Siendo ello así, con el fin de dotar de personal en dicha zona es que se trasladó a trabajadores que

cumplieran con los requisitos necesarios para desempeñar esta función, entre ellos el demandante.

Los requisitos del personal requerido, se encuentran recogidos en el Informe N° 023-2013-SUNAT/2T0000, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y seis, en el que se establece que los requisitos son:

1. Experiencia no menor de dos (2) años en las funciones de control móvil o el control del transporte de carga y pasajeros.
2. Edad, entre 25 a 40 años, acreditando buen estado de salud física y mental.
3. No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias en los últimos dos (2) años.
4. Contar con licencia de conducir vigente, "de preferencia".
5. De tratarse de traslado o rotación, se sugiere que el trabajador tenga la categoría de Asistente Fiscalizador, y haya laborado en las Unidades Organizacionales con características afines a los puestos de control móvil a que se refiere el presente documento.
6. Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza.
7. Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional.

VIGÉSIMO: De la revisión de los medios probatorios, se acredita con los contratos que corren de fojas tres a seis, que el demandante realizó las labores de fedatario fiscalizador por más de dos años consecutivos, por lo que tenía experiencia en fiscalizaciones y control móvil, función afín a las que realizaría el personal en la Intendencia Regional de Ayacucho, y que el demandante conocía al haberlas desempeñado por más de dos años de antigüedad (control y fiscalización) en la Intendencia Regional de Ica e incluso comisionado en la propia ciudad de Ayacucho como es de verse en fojas ciento noventa y cuatro. Debiéndose tener en cuenta que el demandante fue trasladado a la Intendencia Regional de Ayacucho respetándose su cargo, categoría y remuneración, al ser un trabajador que cumple con el

perfil requerido para desempeñar las funciones de control y fiscalización de insumos químicos y otros.

VIGÉSIMO PRIMERO: Además, se dispuso que el personal trasladado percibiera un bono por función crítica, lo cual incrementaría su remuneración, este fue aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 281-2013/SUNAT de fecha once de setiembre de dos mil trece; de lo expuesto se acredita que la entidad demandada no tuvo el propósito de ocasionarle perjuicio alguno al demandante, puesto que le proveyó del sustento económico para su adaptación en la nueva sede de trabajo e incluso le otorgó una bonificación por zona crítica; también se encuentra acreditado que el traslado del actor se debió a causas objetivas como fue la necesidad institucional por la creación de la Intendencia de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, motivos por los que las causales invocadas devienen en fundadas.

Por estas consideraciones, y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS:

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete; en consecuencia. **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia de primera instancia emitida el veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda,

REFORMÁNDOLA declararon infundada; 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, **Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo**, sobre cese de actos de hostilidad.

S.S

YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO, MALCA GUAYLUPO,
ES COMO SIGUE:**

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, mediante escrito presentado el ocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinte de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Manuel Enrique Moquillaza Grimaldo, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintidós de abril de dos mil quince, que corre en fojas ochenta y uno a ochenta y siete, del cuaderno de casación, por las causales de:

- i)** Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- ii)** Infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- iii)** Afectación al debido proceso por la afectación al principio de la motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y siete, subsanada en fojas setenta, el actor solicita el cese actos de hostilidad, por haber sido trasladado a un lugar distinto del que prestaba habitualmente servicios; en consecuencia, se ordene la suspensión de la Orden dispuesta el veintinueve de agosto de dos mil trece y el traslado o retorno a su centro de trabajo, como fedatario fiscalizador en la división de Auditoría de Intendencia Regional de Ica.

Segundo: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante Sentencia de fecha veinte de enero de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que el traslado del actor no resultaba razonable, pues no se han expuesto las razones que expliquen o justifiquen la necesidad de designarlo, para laborar en Ayacucho; por el contrario ha quedado en evidencia que la demandada actuó arbitrariamente al trasladar al actor a un lugar distinto en el que habitualmente prestaba sus servicios.

Tercero: El Colegiado de la Primera Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que el traslado, causa perjuicio económico, puesto que el actor tiene familia en la ciudad de Ica. Además, ha incurrido en gastos respecto al alojamiento y pensión, al haberse determinado que los bonos constituyen una compensación por la realización de determinadas actividades contenidas en el reglamento de otorgamiento del bono.

Cuarto: 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 la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la Interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo

Quinto: Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a las supuestas infracciones procesales, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Sexto: En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que prescribe:

"(..)5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (..)"

Séptimo: El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, expreso en su sexto fundamento, lo siguiente:

"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.° 1480-2006- AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso." Asimismo, el

sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones calificadas; supuestos que no se verifican en la Sentencia de Vista, motivo por el cual la referida causal resulta infundada.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.

Octavo: Respecto a la infracción normativa, contenida en el ítem i), sobre 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, esta norma señala: "Artículo 9.- 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.

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".

Cabe señalar que la causal de infracción normativa, prevista en el ítem ii), sobre el inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, probado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, tiene relación con la infracción anterior, por lo que se debe hacer un análisis conjunto; el

artículo en mención señala: "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 (...)".

Noveno: Para efectos de analizar la causal denunciada por la parte recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado al traslado del demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ica a la División de Auditoría de la Intendencia Regional de Ayacucho, a fin de establecer si dicho traslado, se encuentra debidamente motivado, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en el artículo 9o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, o por el contrario se ha configurado un acto de hostilidad, en mérito al inciso c) del artículo 30° del mismo cuerpo normativo.

Décimo: Respecto a la interpretación del elemento de subordinación, se debe tener presente que se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9o 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 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; la subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que

necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.

Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro los límites de razonabilidad, a fin de que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

Décimo Primero: Sobre el particular, cabe citar 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 expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación, puesto 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 laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9o 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, la variación de las condiciones de trabajo, entre otros, el traslado del trabajador, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad; además, de los límites, contemplados en el párrafo precedente.

Aunado a ello, cabría indicar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente

pactadas.

Décimo Segundo: En cuanto a los actos de hostilidad, corresponde indicar que son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. En nuestro ordenamiento jurídico, se admite entre otros, el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Décimo Tercero: Habiendo establecido los alcances generales del elemento laboral de subordinación y cese de actos de hostilidad, corresponde analizar el caso de autos; en ese contexto, del expediente principal se advierte que el demandante ingresó a prestar servicios en la entidad demandada, desde el uno de abril de dos mil cinco hasta el uno de abril de dos mil nueve, en el cargo de fedatario fiscalizador, en la División de Auditoría de la Intendencia Regional Ica; asimismo, fue reincorporado el tres de julio de dos mil nueve, en el mismo cargo y sede, a través del proceso de amparo, recaído en el expediente N° 2009-01164-0-1401-JR-CI-03, que corre en fojas veinticinco a treinta y seis.

Décimo Cuarto: Del correo de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que corre en fojas cuarenta y uno, se le notifica al actor el Acta N° 18803-2013, mediante el cual se le comunica su traslado a la Intendencia Regional de Ayacucho, situación que no fue admitida por él. De otro lado, la demandada sustenta el traslado, en el Decreto Legislativo N° 1126, que establece medidas de control en los insumos químicos y productos fiscalizados, maquinarias y equipos utilizados para la elaboración de drogas ilícitas, toda vez que la demandada asumirá las funciones y facultades conferidas al Ministerio de Producción; razón por el cual, se crea la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, estableciendo rutas fiscales, en cuyo caso se encuentra la zona de Ayacucho -VRAEM, situación que motivó la creación de la Intendencia Regional de Ayacucho. Además, en el Informe N° 023-2013- SUNAT/2T0000, que corre en fojas ciento cuarenta

y dos a ciento cuarenta y seis, que optimiza el control de transporte de carga y pasajeros -reasignación de personal, estableciendo que el personal requerido es "i) Experiencia, no menor de dos (2) años en las funciones de control (...) ii) Edad, entre 25 a 40 años, iii) No tener sanciones o amonestaciones disciplinarias (...), iv) Contar con Licencia de conducir vigente, v) De tratarse de traslado o rotación, se sugiere que el trabajador tenga la categoría de Asistente de Fiscalizador (...), vi) Proactivo, con actitud y aptitud para con el trabajo que realiza, vii) Disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional", la bonificación por función crítica o riesgosas pagos, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 281-2013/SUNAT de fecha once de setiembre de dos mil trece, y los pagos de los meses abril y julio de dos mil trece, que corren en fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y cinco.

Décimo Quinto: De lo antes expuesto, se aprecia que la demandada no ha expresado los fundamentos objetivos y claros para el traslado del demandante a otra Intendencia Regional, como es el caso de Ayacucho, porque no ha cumplido con analizar de forma en conjunto los requisitos para el traslado, entre otros de la disposición para la función a desarrollar, así como tener expectativa de su desarrollo profesional, pues el demandante en todo momento se encontró renuente a prestar servicios en Ayacucho. Asimismo, si bien existen pagos a favor del demandante, que corre en fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y cinco, también es cierto que fueron abonados en los meses de abril y julio de dos mil trece, fechas anteriores al traslado del demandante, ocurrido el nueve de setiembre de dos mil trece; más aún, si dichos pagos no fueron por bonificaciones o instalaciones, sino por comisión de servicios.

Aunado a ello, la entidad demandada no ha demostrado que para el cumplimiento del objetivo de la Intendencia Regional de Ayacucho, sea necesario y urgente, el traslado del personal de otra Intendencia Regional y no la contratación de nuevo personal, teniendo en

cuenta que se pretende ejecutar funciones permanentes propias de la entidad demandada; más aún, si las fiscalizaciones se enfocan entre otros a insumos químicos, funciones nuevas en la entidad demandada.

Décimo Sexto: En consecuencia, se colige que aun cuando la entidad demandada, tiene la facultad especial de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral, al amparo del precepto *ius variandi* que forma parte del poder de dirección, se debe tener presente que debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; así como, de objetividad y no afectar los derechos del trabajador (límite externo del poder de dirección), situación que no ha ocurrido en el caso de autos al no existir una causa objetiva; motivo por el cual, se infiere el propósito de ocasionarle perjuicio al demandante, por los gastos ocasionados por el traslado y la separación de su familia (Ica a Ayacucho); en consecuencia, se encuentra acreditado la configuración de cese de acto hostil, de acuerdo al 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.

Décimo Séptimo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado los artículos 9o 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; por consiguiente, las causales contempladas en los **ítems i) y ii), devienen en infundadas.**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

MI VOTO, es porque **SE DECLARE INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, mediante escrito presentado el ocho de julio de dos mil catorce, que corre en

fojas trescientos cinco a trescientos veintisiete; **NO CASAR** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos tres; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandante, Manuel Enrique-Moquillaza Grimaldo, sobre cese de actos de hostilidad; y los devolviera.

S.S

MALCA GUAYLUPO

ANEXO 4

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre cese de actos de hostilidad, en la Casación N° 10839-2014. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República

Declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “Administración de Justicia en el Perú”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron la sentencia de casación N° 10839-2014, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, de la Corte Suprema de Justicia del Perú.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial me permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi

compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Ayacucho, 9 de noviembre del 2020

MARIBEL HUAYTALLA TINEO
DNI: 42770589