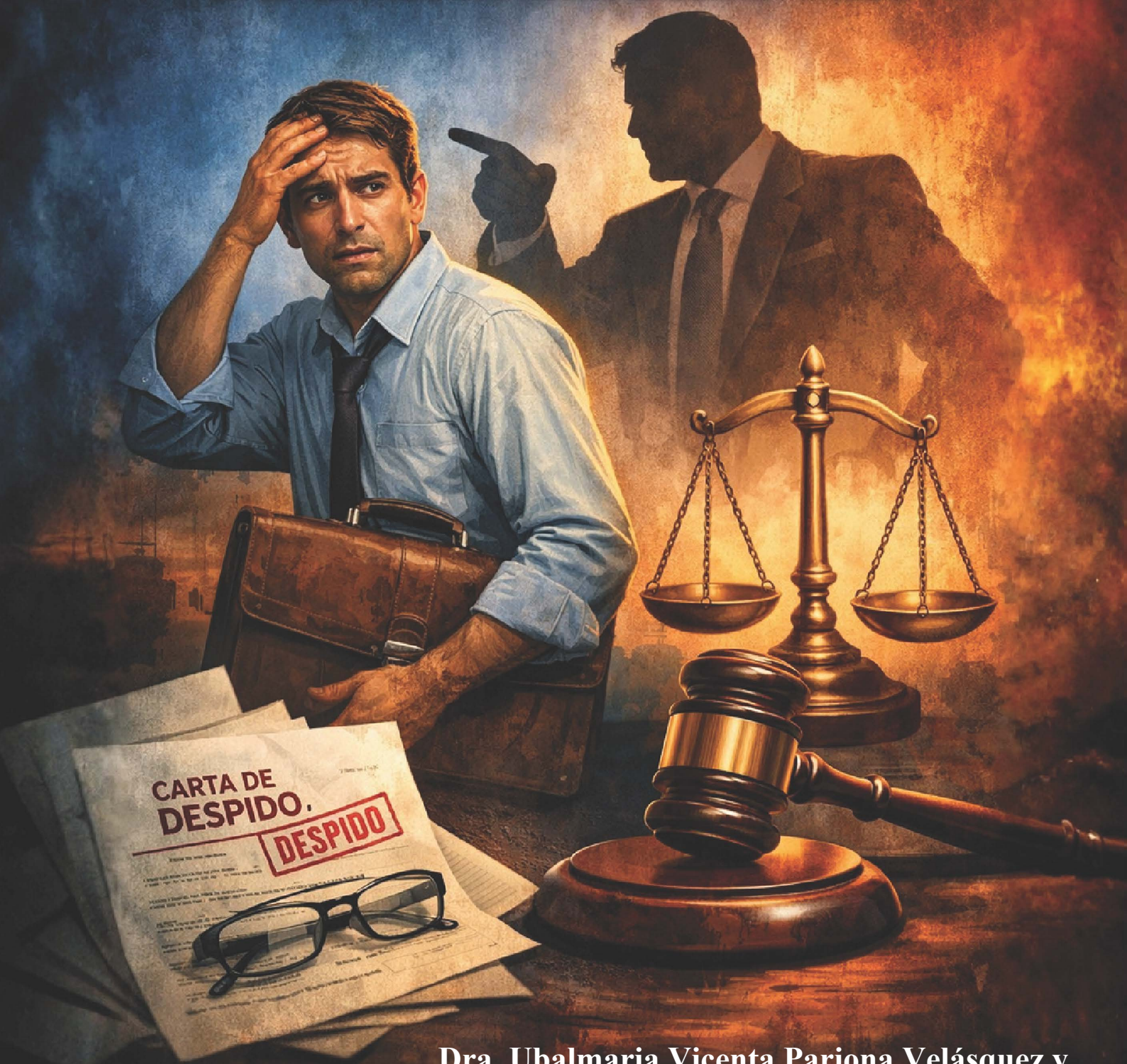


EL DESPIDO INDIRECTO

EN CONTRA DE TRABAJADORES

EN EL RÉGIMEN ORDINARIO LABORAL PRIVADO



**Dra. Ubalmaria Vicenta Pariona Velásquez y
Dra. María Margarita Velásquez Cangre**

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

Editor



El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

Dra. Ubalmaria Vicenta Pariona Velásquez y Dra. María Margarita Velásquez Cangre

Editado por

CENTRO DE INVESTIGACIÓN & PRODUCCIÓN
CIENTÍFICA IDEOS E.I.R.L

Dirección: Calle Teruel N° 292, Urb. Las Américas - Miraflores-Perú

RUC: 20606452153

Primera edición digital, Abril 2026

Libro electrónico disponible en www.tecnohumanismo.online

ISBN: 978-612-5241-13-9

Registro de Depósito legal N°: 2026-03845

ISBN: 978-612-5241-13-9



SOBRE LAS AUTORAS

Dra. Ubalmaria Vicenta Pariona Velásquez

Poder Judicial, Perú

uvpv_06_06@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0000-7339-9970>

Dra. María Margarita Velásquez Cangre

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho - Perú

ubalmariavc@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0002-8775-1933>

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	7
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	14
1.1. Referentes teóricos	14
1.2. Nociones teóricas	17
1.2.1. Actos de hostilidad.....	17
1.3. Elementos esenciales de la relación laboral en el régimen ordinario laboral privado	74
1.3.1. Prestación de servicios	74
1.3.2. Retribución.....	75
1.3.3. Ajenidad	75
1.3.4. Subordinación	76
1.3.5. Contrato de trabajo a tiempo indeterminado.....	77
1.3.6. Régimen laboral	77
CAPÍTULO II. LA IMPUGNACIÓN DEL ACTO DE HOSTILIDAD	79
2.1. La impugnación.....	79
2.2. Requisitos de fondo	81
2.2.1. Tipicidad	81
2.2.2. Proporcionalidad	82
2.2.3. Oportunidad - inmediatez.....	83
2.3. Procedimiento del despido indirecto	83
2.3.1. Emplazamiento al empleador.....	84
2.3.2. Extinción de la relación de trabajo.....	85
2.3.3. Resolución judicial de la relación de trabajo	85
2.3.4. Ruptura unilateral de la relación de trabajo	86

2.4. El despido indirecto en la ley peruana	86
2.4.1. La terminación del contrato de trabajo	87
2.4.2. La reparación del despido indirecto	88
2.4.3. Indemnización por despido indirecto	88
2.4.4. Caducidad de la acción indemnizatoria	89
2.5. Carga de la prueba.....	90
CAPÍTULO III. CASO DE ESTUDIO.....	92
3.1. Resultados	93
CONCLUSIONES	140
RECOMENDACIONES	142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	143

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Artículos y normas vinculadas	20
Tabla 2. Conceptos no remunerativos	22
Tabla 3. Características diferenciadoras de las remuneraciones y las condiciones de trabajo	24
Tabla 4. Contenido esencial de la remuneración según el TC.....	30
Tabla 5. Clasificación de la movilidad geográfica por parte de la doctrina	37
Tabla 6. Principales normas emitidas sobre seguridad, salud e higiene laboral.....	48
Tabla 7. Manifestaciones de discriminación	70
Tabla 8. Expedientes de despidos indirectos	93
Tabla 9. Hechos	94
Tabla 10. Parte normativa.....	104
Tabla 11. Parte jurisprudencial.....	115
Tabla 12. Parte doctrinaria.....	117
Tabla 13. Medios probatorios.....	119
Tabla 14. Causales del recurso	121
Tabla 15. Parte resolutive	123
Tabla 16. Cuestionario.....	129
Tabla 17. ¿Estima usted que una reducción inmotivada de la remuneración vulnera la estabilidad económica del trabajador dentro del régimen laboral privado?	130
Tabla 18. ¿Estima usted que los actos de hostilidad que derivan en despido indirecto impactan negativamente en la estabilidad psicológica y emocional del trabajador, ocasionando un perjuicio no solo personal sino también familiar?.....	131
Tabla 19.¿Estima usted que la reducción unilateral e inmotivada de la remuneración por parte del empleador vulnera los derechos laborales reconocidos al trabajador?.....	132
Tabla 20. En casos de hostigamiento sexual, ¿usted, como abogado defensor, recomendaría demandar la pretensión de indemnización por daños y perjuicios?.....	133
Tabla 21. ¿Considera usted, como abogado defensor, que la indemnización prevista en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) resulta adecuada y suficiente para reparar el daño ocasionado por la comisión de actos de hostilidad por parte del empleador?	134

Tabla 22. ¿Considera usted que el hecho hostilizador debe tener una existencia concreta y cierta, y no tratarse de una mera posibilidad de afectación futura, para que pueda ser amparado legalmente? 135

Tabla 23. ¿Considera usted que toda decisión del empleador de trasladar a un trabajador o modificar sus condiciones de trabajo debe estar basada en criterios de razonabilidad y objetividad, sin afectar los derechos del trabajador? 136

Tabla 24. ¿Considera usted que la conducta hostil del empleador se origina principalmente por el abuso del poder de dirección y la falta de profesionalismo en la gestión empresarial? 137

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Causales	103
Figura 2. Aspecto normativo	114
Figura 3. Jurisprudencia	117
Figura 4. Doctrina.....	119
Figura 5. Actuaciones probatorias	121
Figura 6. Causales del recurso	123
Figura 7. Casación	128
Figura 8. Tipos de motivación.....	129
Figura 9. Conducta atentatoria	130
Figura 10. Condición económica.....	131
Figura 11. Daño psicológico.....	131
Figura 12. Reducción de remuneraciones.....	133
Figura 13. Indemnización	134
Figura 14. Indemnización por despido indirecto	135
Figura 15. Hecho concreto y cierto	136
Figura 16. Traslado de un trabajador.....	137
Figura 17. Abuso de poder	138
Figura 18. Causales de hostilidad.....	139

RESUMEN

El presente libro analiza el **despido indirecto en el Derecho Laboral peruano**, una figura jurídica que surge como mecanismo de protección frente a los actos de hostilidad del empleador en un contexto marcado por la desigualdad estructural entre trabajador y empresa.

Desde el inicio, la obra parte de una premisa fundamental: el Derecho del Trabajo no solo regula la prestación de servicios, sino que cumple una función tuitiva orientada a garantizar condiciones dignas, equitativas y respetuosas de los derechos fundamentales del trabajador. En este escenario, el despido indirecto aparece como una respuesta frente a situaciones en las que, sin existir una desvinculación formal, el empleador genera condiciones intolerables que obligan al trabajador a poner fin a la relación laboral.

A lo largo del análisis, se examinan las principales manifestaciones de los actos de hostilidad, tales como el incumplimiento en el pago de remuneraciones, la reducción injustificada del salario, el traslado arbitrario, la vulneración de normas de seguridad y salud en el trabajo, así como conductas de violencia, discriminación y hostigamiento. Estas prácticas, al afectar sustancialmente las condiciones laborales, configuran formas encubiertas de despido que requieren una tutela jurídica efectiva.

El libro también aborda el sustento constitucional del trabajo como derecho fundamental, destacando su rol en el desarrollo personal y social. Sin embargo, evidencia que el tratamiento normativo y jurisprudencial del despido indirecto en el Perú presenta **vacíos, ambigüedades e inconsistencias**, especialmente en aspectos clave como la carga de la prueba y la falta de criterios uniformes en la interpretación judicial.

Asimismo, se analiza críticamente la actuación del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, señalando que, si bien han intentado clasificar las distintas modalidades de despido, no han desarrollado criterios suficientemente claros que permitan una aplicación coherente del despido indirecto, lo que genera inseguridad jurídica y debilita la protección del trabajador.

En ese sentido, la obra concluye que el marco legal vigente resulta insuficiente para garantizar una tutela efectiva frente a los actos de hostilidad, proponiendo la

necesidad de fortalecer la regulación, uniformizar criterios interpretativos y reforzar los mecanismos de protección de los derechos laborales.

En síntesis, este libro constituye una reflexión crítica y propositiva sobre la eficacia del sistema jurídico laboral peruano frente al despido indirecto, planteando la urgencia de reformas que aseguren un verdadero equilibrio en la relación laboral y una protección real de la dignidad del trabajador.

ABSTRACT

This study analyzes the legal treatment of constructive dismissal (*despido indirecto*) within the Peruvian labor law system, focusing on its role as a protective mechanism against employer hostility in an inherently asymmetrical employment relationship. Grounded in the protective nature of labor law, the research examines how certain employer actions or omissions—such as unjustified salary reductions, delayed wage payments, arbitrary transfers, unsafe working conditions, and acts of discrimination or harassment—can generate intolerable working environments that compel employees to terminate the employment relationship.

From a constitutional perspective, the study highlights the recognition of work as a fundamental right under Article 22 of the 1993 Political Constitution of Peru, reinforcing the need to guarantee labor conditions consistent with human dignity. However, the research identifies significant regulatory gaps and interpretative inconsistencies in the Peruvian legal framework, particularly regarding the evidentiary burden imposed on workers and the lack of uniform criteria in judicial decisions.

The analysis further explores the jurisprudence of the Constitutional Court and the Supreme Court, noting that although efforts have been made to classify different types of dismissal, there is insufficient doctrinal and normative development concerning constructive dismissal. This situation generates legal uncertainty and weakens the effective protection of workers' rights.

The study concludes that the current legal framework does not adequately ensure protection against employer hostility, emphasizing the need for clearer regulations, standardized interpretative criteria, and strengthened legal mechanisms. Ultimately, the research contributes to the academic and legal debate by proposing the reinforcement of labor protection systems to ensure fairness, legal certainty, and respect for fundamental rights in employment relationships.

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral se erige como una disciplina jurídica orientada a la consecución de un equilibrio material entre empleadores y trabajadores, en un contexto caracterizado por la asimetría estructural existente entre ambas partes. En efecto, la relación laboral se sustenta en un vínculo de subordinación que coloca al trabajador en una posición de desventaja frente al empleador, lo que justifica la intervención del ordenamiento jurídico mediante normas tuitivas destinadas a garantizar condiciones dignas, equitativas y justas de trabajo. En este marco, el Derecho del Trabajo no solo regula la prestación de servicios, sino que también busca prevenir y corregir situaciones de abuso o arbitrariedad que puedan afectar los derechos fundamentales del trabajador.

No obstante, en la dinámica propia de las relaciones laborales, pueden suscitarse circunstancias que deterioran progresivamente el vínculo entre las partes, generando un ambiente incompatible con la continuidad del contrato de trabajo. En tales supuestos, la terminación de la relación laboral no siempre responde a una decisión expresa y formal del empleador, sino que puede derivarse de conductas u omisiones que, por su gravedad, obligan al trabajador a poner fin al vínculo. Es en este contexto donde adquiere relevancia la figura del despido indirecto, también conocido doctrinariamente como actos de hostilidad, la cual constituye un mecanismo de protección frente a comportamientos empresariales lesivos.

El despido indirecto se configura cuando el empleador incurre en actos injustificados que vulneran los derechos del trabajador o afectan sustancialmente las condiciones en las que este presta sus servicios, generando una situación insostenible que lo obliga a extinguir la relación laboral. A diferencia del despido directo, esta figura no se materializa mediante una decisión expresa de desvinculación, sino a través de conductas que, en la práctica, producen un efecto equivalente. En tales casos, el trabajador se encuentra facultado para accionar judicialmente, ya sea solicitando el cese de los actos hostiles o la extinción del vínculo laboral con el correspondiente resarcimiento por los daños ocasionados. Asimismo, puede recurrir al proceso constitucional de amparo cuando se advierta la vulneración de derechos fundamentales, consolidándose este como un instrumento idóneo para la tutela urgente de tales derechos.

Desde una perspectiva constitucional, la protección frente al despido indirecto encuentra sustento en el reconocimiento del trabajo como un derecho y un deber social, tal como lo establece el artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993. Esta disposición resalta el valor del trabajo no solo como medio de subsistencia, sino también como elemento esencial para el desarrollo personal y la cohesión social, lo que refuerza la necesidad de garantizar su ejercicio en condiciones compatibles con la dignidad humana.

En el ámbito doctrinario, los actos de hostilidad comprenden un conjunto de conductas u omisiones atribuibles al empleador que, de manera deliberada o negligente, afectan negativamente al trabajador. Entre las principales manifestaciones se encuentran el incumplimiento en el pago oportuno de las remuneraciones, la reducción injustificada del salario o de la categoría laboral, el traslado arbitrario del trabajador, la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como la comisión de actos de violencia, discriminación, hostigamiento sexual o cualquier otra conducta que atente contra la dignidad del trabajador o de su entorno familiar. Estas situaciones, al alterar sustancialmente las condiciones esenciales del contrato, configuran supuestos típicos de despido indirecto.

Pese a la relevancia de esta figura, su tratamiento en el ordenamiento jurídico peruano presenta importantes vacíos e inconsistencias. En particular, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha mostrado criterios no siempre uniformes en torno a su configuración y efectos, lo que se evidencia, entre otros pronunciamientos, en la Sentencia N.º 00477-2017-PA/TC. A ello se suma la ausencia de una regulación clara respecto de aspectos fundamentales como la inversión de la carga de la prueba, lo que en la práctica implica que el trabajador deba asumir la difícil tarea de acreditar la existencia de actos hostiles, debilitando así la eficacia de los mecanismos de protección.

Por su parte, la Corte Suprema ha intentado sistematizar las distintas modalidades de despido, distinguiendo entre despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Sin embargo, esta clasificación no ha sido acompañada de un desarrollo normativo suficiente que permita delimitar con precisión los alcances del despido indirecto, lo que genera incertidumbre jurídica y limita las posibilidades de tutela efectiva para los trabajadores afectados. En consecuencia, la jurisprudencia vigente tiende a centrarse en la

identificación de las tipologías de despido, sin profundizar en criterios interpretativos que permitan determinar su prevalencia o articulación en casos concretos.

En el contexto nacional reciente, se han registrado diversos casos en los que la configuración del despido indirecto ha evidenciado vulneraciones significativas a los derechos laborales, afectando no solo la estabilidad en el empleo, sino también el sustento económico de los trabajadores. Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de analizar críticamente el marco normativo y jurisprudencial vigente, a fin de evaluar si este responde de manera adecuada a las exigencias de protección que demanda la relación laboral contemporánea.

En atención a lo expuesto, la presente investigación tiene como propósito examinar el tratamiento jurídico del despido indirecto en el Perú, analizando las variables que inciden en su configuración, así como las principales distorsiones en su tipificación y aplicación práctica. A partir de ello, se busca determinar si la legislación laboral vigente garantiza una protección efectiva al trabajador frente a actos de hostilidad, y proponer criterios que contribuyan a fortalecer la seguridad jurídica y la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Referentes teóricos

En relación con el objeto de la presente investigación —el despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado—, se han identificado diversos aportes doctrinarios y académicos que permiten delimitar con mayor precisión su naturaleza jurídica, fundamentos, alcances y principales problemáticas en su aplicación. El análisis de estos referentes no solo contribuye a la construcción del marco teórico, sino que permite establecer vínculos directos con las deficiencias normativas y jurisprudenciales que presenta el ordenamiento jurídico peruano en materia de actos de hostilidad y su equiparación al despido indirecto.

En primer lugar, Barahona (2008), en su tesis “El despido indirecto en la legislación laboral chilena”, desarrolla un estudio sistemático sobre la naturaleza jurídica de esta figura, concluyendo que el despido indirecto constituye un acto jurídico unilateral de carácter extintivo, mediante el cual el trabajador ejerce un derecho derivado del incumplimiento del empleador. Este enfoque resulta particularmente relevante, ya que permite superar la interpretación formalista que atribuye la terminación del vínculo al trabajador, evidenciando que, en realidad, la causa eficiente de la extinción es la conducta ilícita del empleador.

Asimismo, el autor establece una analogía con la condición resolutoria tácita del derecho civil, aunque reconoce que el despido indirecto posee rasgos propios del Derecho Laboral, especialmente por su finalidad protectora. En este sentido, Barahona resalta que esta figura se fundamenta en principios de equidad y justicia contractual, así como en la necesidad de garantizar la tutela de los derechos esenciales del trabajador. Este planteamiento se vincula directamente con la presente investigación, en tanto permite sostener que, dentro del régimen ordinario laboral privado peruano, el despido indirecto debe ser entendido como un mecanismo de defensa frente a actos de hostilidad, cuya adecuada regulación resulta indispensable para evitar situaciones de desprotección.

Por su parte, Obregón (2021), en su investigación “La reducción inmotivada de la remuneración como causal del despido indirecto...”, aborda una de las manifestaciones más relevantes de los actos de hostilidad: la afectación injustificada de la remuneración. El autor analiza cómo esta conducta impacta directamente en la estabilidad económica del trabajador, generando un desequilibrio que puede tornar inviable la continuidad del vínculo laboral. En este contexto, se evidencia que el despido indirecto no solo tiene implicancias jurídicas, sino también económicas y sociales, especialmente en sistemas laborales como el peruano, donde la remuneración constituye el principal sustento del trabajador y su familia.

Adicionalmente, Obregón establece una comparación entre el despido arbitrario y el despido indirecto en lo relativo al régimen indemnizatorio, señalando que, ante la ausencia de un marco normativo uniforme, se recurre a criterios analógicos para determinar el resarcimiento. Este aspecto resulta clave para la presente investigación, ya que pone en evidencia una de las principales debilidades del régimen ordinario laboral privado: la falta de criterios claros y diferenciados para la reparación del daño en casos de despido indirecto, lo que puede generar inseguridad jurídica y una protección insuficiente para el trabajador afectado.

En la misma línea, Castro (2018), en su tesis “Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral...”, analiza los elementos necesarios para que determinadas conductas del empleador sean calificadas como actos de hostilidad equiparables al despido indirecto. El autor sostiene que dichas conductas deben caracterizarse por su reiteración, intencionalidad y gravedad, de tal manera que afecten sustancialmente la dignidad y las condiciones laborales del trabajador. Este enfoque permite establecer parámetros objetivos para la identificación de los actos de hostilidad, aspecto fundamental en un contexto donde su acreditación suele presentar dificultades probatorias.

De igual manera, Castro destaca la estrecha relación entre el acoso laboral y el despido indirecto, señalando que el primero puede constituir un proceso progresivo que culmina en la desvinculación del trabajador. En este sentido, aunque la renuncia sea formalmente voluntaria, las causas que la motivan responden a factores externos atribuibles al empleador. Este planteamiento resulta directamente aplicable al análisis del

régimen laboral privado peruano, donde muchas situaciones de hostigamiento no son adecuadamente reconocidas como despido indirecto, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los criterios de interpretación y protección en favor del trabajador.

Por otro lado, Gutiérrez (2019), en su estudio sobre la desigual regulación de las sanciones laborales, evidencia una clara asimetría en el tratamiento normativo de las conductas imputables al trabajador y al empleador. El autor señala que, mientras las faltas graves del trabajador se encuentran claramente tipificadas y cuentan con un régimen sancionador definido, los actos de hostilidad presentan vacíos normativos que dificultan su identificación y sanción efectiva. Esta diferencia revela una problemática estructural dentro del Derecho Laboral peruano, que impacta directamente en la eficacia del despido indirecto como mecanismo de protección.

En ese sentido, Gutiérrez sostiene que los actos de hostilidad constituyen conductas concretas que pueden tornar insostenible la relación laboral, al afectar de manera directa los derechos del trabajador. Sin embargo, la falta de un desarrollo normativo adecuado genera una desventaja probatoria y procesal para el trabajador, quien debe asumir la carga de acreditar dichas conductas. Este aspecto se vincula estrechamente con el problema de investigación, ya que pone de manifiesto las limitaciones del régimen ordinario laboral privado para garantizar una tutela efectiva frente al despido indirecto.

Finalmente, Bonilla (1979), en su estudio sobre la legislación salvadoreña, sostiene que el despido indirecto constituye una causa justificada de extinción del contrato de trabajo, cuya particularidad radica en que su ejercicio depende de la voluntad del trabajador, pero se fundamenta en causas imputables al empleador. Este enfoque permite reafirmar que la decisión del trabajador no es plenamente libre, sino condicionada por un entorno laboral adverso generado por el empleador.

Asimismo, Bonilla destaca que esta figura cumple una función correctiva dentro del sistema laboral, al permitir al trabajador desvincularse de una relación que ha perdido su equilibrio esencial. Este planteamiento resulta relevante para la presente investigación, ya que refuerza la necesidad de reconocer el despido indirecto como una forma de protección frente a abusos empresariales, especialmente en el régimen ordinario laboral

privado peruano, donde su regulación aún presenta importantes vacíos que limitan su efectividad.

En conjunto, los referentes teóricos analizados permiten evidenciar que el despido indirecto constituye una institución compleja, con una fuerte orientación protectora, pero que enfrenta serias limitaciones en su aplicación práctica. En el contexto peruano, estas limitaciones se traducen en vacíos normativos, dificultades probatorias y criterios jurisprudenciales no uniformes, lo que justifica la necesidad de un análisis crítico orientado a fortalecer la protección de los trabajadores frente a actos de hostilidad.

1.2. Nociones teóricas

1.2.1. Actos de hostilidad

En lo que respecta a los actos hostiles, la Casación Laboral N° 7849-2016-Moquegua, señala lo siguiente: “Se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio”.

De igual manera, es posible afirmar, tal como lo indica Carlos Blancas, que la "hostilidad" o que el empleador no cumpla representa para el trabajador una forma de molestia, agresión o incluso ataque, hostigamiento que deja en evidencia la intención del empleador de dañar la relación laboral y con eso lograr que el trabajador decida retirarse. El acto hostil no solo implica que el empleador incumpla con algo, sino que también parece tener la intención de conseguir, de forma indirecta, algo que no podría lograr directamente, que el trabajador se retire sin necesidad de justificar un despido.

Por tal motivo, mediante el artículo 30 de la LPCL se han regulado ciertas conductas, conocidas como actos de hostilidad, que se consideran casi como un despido. Entre estas conductas se incluyen:

1.1.1.1. La falta de pago de la remuneración en la oportunidad que corresponde, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.

Esta conducta está regulada en el inciso a) del artículo 30 de la LPCL, la misma que se orienta a la carencia de pago de la remuneración, considerándose como consecuencia, un acto de hostilidad laboral, pues va en contra de la naturaleza alimentaria de dicho ingreso.

La tipificación de esta conducta resulta grave, toda vez que la remuneración permite que el colaborador cubra sus necesidades básicas y de su familia, pues es la principal obligación del empleador; es decir, es un elemento esencial en toda relación de trabajo.

Desde los inicios del derecho del trabajo, no cabe duda de que los salarios han sido un elemento esencial de la vinculación laboral, por ende, para entender la configuración de este acto hostil, se debe tener claro ciertas consideraciones respecto de diversas figuras que vienen a colación, comenzando con la más importante de ellas, que da inicio a la configuración del acto hostil abordado en este primer punto; es decir, salario y conceptos no remunerativos.

a) La remuneración

La Constitución Política del Perú, en su artículo 24, regula sobre los derechos del trabajador, al respecto se refiere:

"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".

Nuestra Constitución Política establece como obligación del empleador, el pago remunerativo por el servicio efectivamente prestado por cualquiera de los trabajadores

que contrate; sin embargo, no hay coerción legal constitucional sobre la forma de entrega de dicha remuneración a ser abonada a favor del trabajador.

Motivo por el cual se ha dejado a criterio y salvedad del legislador la inclusión de distinto tipo de pago remunerativo a favor del trabajador. De este modo, el legislador ha tenido a bien establecer en el artículo 6 de la LPCL dicha contraprestación que un empleador paga a favor de sus trabajadores puede ser pactada en dinero o incluso hasta en especie, y del mismo modo, incluye la posibilidad que el pago remunerativo pueda ser pactado integral y anualmente.

Siendo así para el caso particular del pago anual, el cual se materializa a través del denominado Convenio de Remuneración Integral Anual o RIA, hablamos de una forma de pago que unifica todos aquellos conceptos eminentemente remunerativos que va a percibir el trabajador, incluidos, claro está, los beneficios sociolaborales a los que tenga derecho y que adquiera a lo largo de la relación laboral entablada con su empleador, durante toda una periodicidad anual.

Entonces, si bien la norma general (llámese Constitución Política), así como las normas especiales (LPCL y demás), establecen el carácter y definición precisa de lo que debe ser entendido como remuneración, así como el derecho que tiene todo trabajador para percibirlo por la realización de sus labores dependientes a favor de su empleador, también dichas normas no establecen el carácter temporal de la entrega, ya que esta ha sido salvaguardada en cuanto a su establecimiento, ello en función del libre criterio de las partes que componen la relación de trabajo.

De este modo, es el propio empleador quien, con su respectivo trabajador, establecerá de forma consensual, la oportunidad temporal en la cual deba ser reconocida y abonada la remuneración a favor de este último; es decir, esta determinación consensual y bipartita deberá quedar expresamente estipulada en un documento pertinente (usualmente quedará expresada en una cláusula dentro del contrato de trabajo). Su determinación, contractual o no, tomará efectiva relevancia para el supuesto de configuración del acto hostil que nos encontramos abordando, ya que estando obligado el empleador a abonar la remuneración en la oportunidad expresamente pactada con su

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

trabajador, el incumplimiento de dicha determinación conllevará indefectiblemente a la configuración de este acto hostil contra el empleado.

En mérito al cual, el operario podrá valerse de la determinación contractual en la cual se acordó e incluyó la oportunidad de pago de su remuneración, para oponerse al incumplimiento de dicha determinación y, de este modo, colocarlo dentro del acto hostil abordado en este acápite, objetando con esto, su configuración contra su empleador.

Entonces, la remuneración es un concepto amplio en el ámbito laboral y muchas veces causa confusiones respecto de los conceptos que son eminentemente remunerativos, en contraposición de aquellos que, por ley o costumbre de entrega, quedan excluidos de la calificación de remuneración.

Por lo que, para determinar con precisión la remuneración de los trabajadores, es pertinente recurrir a normas específicas, como los artículos 6 y 7 de la LPCL y al artículo 15 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Tabla 1. Artículos y normas vinculadas

<p>TUO del decreto legislativo (D.L.) N° 728</p> <p style="text-align: center;">–</p> <p>Ley de productividad y competitividad laboral (D.S. N° 003-97-TR)</p>	<p>Artículo 6.- Se entiende como remuneración, para todos los fines legales, todo aquello que el colaborador obtiene por su labor, sea dinero o en especie, no importa cómo se le denomine o de qué forma se le entregue, mientras pueda usarlo libremente. El monto de dinero que se le da para cubrir su alimentación (desayuno, almuerzo o un refrigerio que lo reemplace) o incluso la cena, se considera también como remuneración. No se considera remuneración a la seguridad social, ni para otros derechos o beneficios laborales, el valor de las prestaciones alimentarias que se entregan mediante suministro indirecto.</p> <p>Artículo 7.- Para ningún propósito legal se toma como remuneración a los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20 del TUO del D.L. N° 650.</p>
<p>TUO de la ley de compensación por tiempo de servicios (D.S. N° 001-97-TR)</p>	<p>Artículo 15.- Cuando el pago de la remuneración se acuerda que sea en especie, es decir, con bienes que recibe el trabajador como parte del pago por su trabajo, entonces el valor de esos bienes se debe fijar de mutuo acuerdo entre las partes, si no se llega a un acuerdo, se toma como referencia el precio de mercado, además, ese valor debe quedar registrado en las planillas, así como en las boletas de pago.</p>

Respecto a las remuneraciones monetarias, la libre disposición se manifiesta plenamente, toda vez que permite al trabajador adquirir cualquier bien o servicio dentro de sus posibilidades, siempre y cuando no se considere un ingreso no remunerativo.

Es probable se atenúe sin que perder su totalidad, siempre que se trate de remuneraciones en especies, toda vez que el margen de disposición se reduce a: i) Usar el bien para beneficio propio siempre que el uso satisfaga una necesidad real y actual; y no se refieran a bienes de poca utilidad o de uso remoto; es decir, que no se trate de una condición de trabajo; y/o, ii) Transferir el bien a un tercero obteniendo un lucro, o intercambiarlo por otros bienes y/o servicios, siempre que sea un bien con atractivo comercial que lo haga fácilmente realizable en el mercado (Gutierrez, 2001, p.18).

Este elemento característico de la remuneración o los denominados ingresos remunerativos -hablando sobre la libre disposición-, no ha tenido una definición clara y coincidente en la jurisprudencia y la doctrina laboral, en tanto se trata de un concepto bastante amplio que podría interpretarse o valorarse desde distintas perspectivas.

Mónica Pizarro (2006, p. 78) ha esbozado tres interpretaciones posibles para definir la libre disponibilidad de las remuneraciones:

- i) Significa que el trabajador tiene el derecho de decidir cómo usar los bienes o servicios que constituyen parte de su pago por el trabajo.
- ii) Se pone en práctica cuando el trabajador puede opinar y decidir cómo se compone su remuneración.
- iii) también quiere decir que el trabajador puede usar el bien que recibe para cosas que no estén relacionadas con su trabajo.

En conclusión, se debe calificar la libre disposición como aquella capacidad de elegir el destino de la retribución por el servicio desarrollado, lo que implica restar el carácter remunerativo en algunos pagos que puede realizar el empleador, y que calificarán como ingresos no remunerativos señalados por la legislación (siempre y cuando el trabajador no tenga la posibilidad de hacer uso de dichos beneficios en el momento que él considere conveniente).

b) Los conceptos no remunerativos

Constituyen conceptos otorgados por el empleador, en dinero o especie, pero que no cumplen con los requisitos esenciales para ser tratados como remuneración propiamente dicha.

Al estar expresamente regulados como tales, posibilita al empleador entregarlos sin que ello constituya un incremento patrimonial, ni la posibilidad de que dicha entrega sea considerada a efectos del cálculo de las cargas laborales, ni los beneficios sociolaborales que tenga que reconocer el empleador a sus trabajadores.

Tabla 2. Conceptos no remunerativos

Concepto no remunerativo
Asignación o bonificación por cumpleaños, matrimonio, fallecimiento de familiares. <ul style="list-style-type: none">• Asignación por educación.• Asignación por nacimiento de hijos.• Bienes de la producción de la empresa.• Bonificación extraordinaria del 9 %.• Bonificación por cierre de pliego.• Canasta de Navidad o similares.• Condiciones de trabajo.• Gratificaciones extraordinarias.• Gratificación trunca.• Indemnización por horas extras impuestas.• Indemnización por retención indebida de la CTS.• Indemnización por vacaciones no gozadas.• Movilidad supeditada a la asistencia y que cubra solo el traslado.• Participación en las utilidades.• Pensiones de jubilación, cesantía e invalidez.• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto.• Refrigerio que no es la alimentación principal.• Remuneración por vacaciones trabajadas.• Subsidios.• Subvención económica.• Sumas o bienes que no son de libre disposición

c) Las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo representan todas aquellas herramientas y/o circunstancias que debe atender el empleador para que los trabajadores realicen apropiadamente sus actividades laborales.

Dadas las características de la vinculación laboral (actividad de trabajo por cuenta ajena), es indispensable que la persona a favor, de quien se realiza el servicio, brinde las condiciones de trabajo necesarias para tal efecto.

Así pues, es trascendental que exista una vinculación directa entre los conceptos que se entregan como condición de trabajo y la actividad laboral que se va a realizar, por el cual sea posible desprender un sentido de necesidad; es decir, sin la condición de trabajo no es viable el desarrollo de la actividad laboral.

Por ejemplo, sin el pago de los gastos de movilidad el trabajador mensajero no podría movilizarse y prestar sus servicios; sin el pago de viáticos y gastos de representación, el trabajador no podría trasladarse al interior del país para asistir a una cita de trabajo de un cliente de su empresa empleadora; sin el vestuario apropiado, un obrero no podría realizar sus actividades industriales dado que se lo impiden las normas sobre la materia, etc. Entonces, de prescindirse dicho criterio de necesidad en la entrega de una condición de trabajo, estaríamos ante una verdadera remuneración en especies.

Tal análisis de necesidad a su vez deberá fundarse también en criterios de razonabilidad y/o proporcionalidad, ya que deberán estar destinados exclusivamente a cubrir la actividad del trabajador, sin que se genere para este algún tipo de ventaja económica.

A nivel jurisprudencial, lo descrito con anterioridad parece coincidir con la postura que ha tomado la Corte Suprema en las Casaciones 2073-97-Lima y 1502-2004-Piura, de la cual se desprende que, en sentido contrario, las condiciones de trabajo exigen aplicarse a la labor desempeñada, si no estaremos ante verdaderos ingresos remunerativos en especies.

Mónica Pizarro, sobre los pronunciamientos jurisprudenciales, indica

“(…) se observa que la libertad de disponer no es utilizada como elemento esencial para la determinación del carácter remunerativo de un pago, sino como características que se oponen a la condición de trabajo. Es decir, más que afirmarse que todo pago que es libremente disponible es remuneración, se sostiene que, si el trabajador no puede disponer libremente de algo, entonces ese algo es condición de trabajo. (...), La libertad de disposición se convierte en un elemento negativo para definir a las condiciones de trabajo; entendiéndose que es libremente disponible todo aquello que el trabajador utiliza para su vida personal y no para el desarrollo de su prestación” (p. 79).

Esta interpretación no solo se aplicaría a los pagos en especies, sino también a aquellas entregas de dinero que pueda realizar el empleador para cubrir condiciones de trabajo (por ejemplo, viáticos que no son debidamente justificados).

A continuación, se presenta un cuadro que detalla las características diferenciadoras de estos dos principales conceptos abordados, los cuales deben ser debidamente entendidos a efectos de determinar cuándo es que se está ante la configuración o no del acto hostil aquí abordado, ya que la omisión de entrega de un concepto no remunerativo o una condición de trabajo no podrá ser entendida como un hecho que configure este acto hostil.

Tabla 3. Características diferenciadoras de las remuneraciones y las condiciones de trabajo

REMUNERACIONES	CONDICIONES DE TRABAJO
Se entregan como pago a cambio del trabajo efectuado.	Son las que se establecen para que el trabajador pueda cumplir con sus labores.
Le dan al trabajador un beneficio económico o una ganancia en su patrimonio.	No representan un beneficio económico o ganancia para el trabajador.
Pueden pagarse en dinero o en especie.	Por lo general se entregan en especie y cuando se da en dinero suele ser para cubrir directamente el servicio que se debe prestar.

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

El trabajador puede usarlo como quiera.	El trabajador no puede usarlos como quiera.
Se entregan cuando el trabajador cumple con sus funciones y en algunos casos también durante la suspensión imperfecta de labores, en las que sigue recibiendo su pago.	Se supone que deben darse solo cuando el trabajador está realmente cumpliendo con su trabajo.
El monto puede calcularse acorde el tiempo trabajado o según la cantidad de trabajo realizado.	Lo ideal es que solo se entreguen cuando realmente sean necesarias para que el trabajador pueda hacer su trabajo.

d) Supuestos particulares de falta de pago remunerativo permitidos

Partiremos de una premisa muy puntual, es el hecho que para la configuración de esta acción hostil - falta de pago oportuno del sueldo del trabajador-, establecida la oportunidad en que las partes deben otorgar la remuneración convenida, la omisión del pago oportuno justificaría el inicio de las acciones por parte del trabajador respecto de la imputación de la configuración de este acto hostil en contra de su empleador.

De este modo, la omisión o retraso injustificado del pago de la remuneración posibilitará al trabajador al inicio de las acciones, que le franquea la normativa. Sin embargo, ha sido la propia norma la que ha estipulado ciertas situaciones puntuales por las cuales el empleador quedaría en justificación ante la inobservancia del plazo estipulado para honrar el pago del sueldo pactado a favor de su trabajador, en función de los servicios dependientes que este le presta.

Así, el inciso a) que pertenece al artículo 30 de la LPCL ha contemplado, expresamente, como supuestos de justificación para la omisión del pago del sueldo a favor del empleado el caso fortuito, así como la fuerza mayor, pero a ellos adicionamos un supuesto extra relacionado con el pago inoportuno de conceptos no remunerativos y condiciones laborales.

e) El caso fortuito y la fuerza mayor

e.1. Caso fortuito

Se denomina así a cualquier evento inesperado y generalmente perjudicial que ocurre de forma impredecible, fuera del control humano. Suele ser causado por fenómenos naturales, como inundaciones, aluviones, sismos, sequías, entre otros.

e.2. Fuerza mayor

Se denomina así a cualquier acontecimiento o hecho inesperado que, aunque podría haber sido anticipado, no puede ser resistido ni evitado. Estos eventos suelen originarse a partir de los actos de terceros, como una normativa legal que evita una actividad, entre ellas tumulto que causa daños, sedición, guerra, acto terrorista o cambios en la legislación tributaria que eliminan exoneraciones para importar insumos en sectores como la agricultura, la avicultura o la farmacéutica, entre otros casos.

f) El pago de conceptos no remunerativos y las condiciones de trabajo

Son entregas que no reúnen la configuración legal de remuneración propiamente dicha. En función de ello, el hecho que el empleador omita el otorgamiento de estos conceptos no configura el establecimiento del acto hostil abordado en este acápite, sino que su omisión de entrega conlleva que el trabajador no pueda afrontar la determinación de sus servicios, más aún para el caso de la omisión de entrega de las condiciones de trabajo.

Por ello, el trabajador debe conocer de forma fehaciente cuándo es que se encuentra ante la entrega de una remuneración propiamente dicha, un concepto no remunerativo o una condición de trabajo, para así determinar si es que el supuesto de omisión de su otorgamiento conlleva la posibilidad de advertir la existencia o configuración de este acto hostil en su contra. Caso contrario, el reclamo que plantee con la finalidad de solicitar al empleador la terminación del acto de hostilidad devendrá en infundado, asumiendo las repercusiones que ello pueda traer consigo.

g) Configuración del acto hostil

Una vez que las partes han acordado el monto y el momento del pago de la remuneración al trabajador, se puede determinar cuándo se configura un acto hostil. Así, si el empleador incumple injustificadamente con el pago en la cantidad y oportunidad acordadas, el trabajador puede reclamar que se ha producido este acto hostil en su contra.

En tal caso, el trabajador tiene el derecho de seguir el procedimiento legal correspondiente para imputar el acto hostil, y presentar una acción judicial respaldada por la normativa, si el empleador no responde o su respuesta carece de justificación legal o material, salvo en los casos donde la ley disponga excepciones a la imputación de dicho acto.

En resumen, el incumplimiento del pago de la remuneración, cuando el empleado ha cumplido con sus obligaciones, causa un perjuicio significativo a su subsistencia básica, afectando aspectos como su alimentación, salud y educación. Por esta razón, el legislador ha establecido una protección legal directa para este derecho, ya que el incumplimiento en el pago de la remuneración puede forzar al trabajador a buscar ingresos en otro lugar, no por su propia elección, sino debido a la acción perjudicial del empleador.

1.1.1.2. La reducción de la categoría y de la remuneración. A su vez, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

Conducta regulada en el inciso b) del artículo 30 de la LPCL, la misma que se orienta al poder de dirección que el empleador ejerce sobre el trabajador; es decir, está relacionado con el *ius variandi* que es el derecho del empleador a cambiar ciertos aspectos del vínculo laboral según lo considere necesario.

La manifestación de la facultad directriz del empleador radica en que, en toda relación laboral, el trabajador ofrece su capacidad de trabajo al empleador, quien tiene la autoridad para regular cómo y en qué forma se prestan los servicios, ello de acuerdo a las necesidades de la empresa.

No obstante, esta facultad no puede afectar aspectos fundamentales del vínculo laboral, especialmente en lo concerniente al monto de la remuneración acordada para el desempeño de las funciones del trabajador, así como a la categoría asignada al trabajador, ya sea desde el inicio del servicio o en posteriores cambios. En ese sentido, cualquier modificación de estos aspectos, deberá estar debidamente justificada, ser razonable y acordada previamente con el trabajador. Si el empleador llegara a realizar cambios unilaterales sin justificación válida, estos serán considerados arbitrarios y constituirán un acto de hostilidad conforme a la normativa.

De tal modo que, una vez se da inicio a la relación laboral, ambas partes que la conforman quedan sujetas al cumplimiento de determinadas obligaciones, dentro de las cuales, encontramos por parte del trabajador, la prestación de sus servicios y, por parte del empleador, compensar dicha prestación con el pago de una remuneración fijada consensualmente entre ambos.

De este modo, la prestación de trabajo subordinado y la remuneración estarán referidas, una a otra, como prestaciones recíprocas, y por ello se califica a la relación de trabajo como “sinalagmática” o de “cambio”, puesto que su tipicidad consiste, precisamente, en el cambio de trabajo subordinado por una retribución o salario. Y cada una de esas prestaciones funciona, por lo tanto, como contraprestación respecto a la otra. (Flores, 2018, p. 446)

Al ser así, es preciso establecer que la percepción de una remuneración, dineraria o no, a favor del trabajador como contraprestación del servicio efectivamente realizado, se constituye como un derecho fundamental constitucionalmente reconocido, puesto que como la propia Constitución lo refiere en su artículo 24, “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (...)”.

De lo anterior se desprende que no hay prestación personal de servicios que no sea remunerado, más aún si de relaciones laborales se trata, pues como la misma Constitución lo dispone, la labor del trabajador tiene que ser compensada de forma “equitativa”; es decir, en función de las funciones desempeñadas, y que esta, a su vez,

constituye un monto “suficiente” como para que el trabajador garantice el “bienestar material y espiritual” propio y el de su familia.

Esto nos permite afirmar, como ya el TC lo ha indicado en el fundamento décimo de la Casación N° 335-2010 Cusco, que la remuneración:

Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.

De igual forma Baylos refiere:

El derecho de retribución económica presta hoy un carácter particular con apoyo en el principio de reciprocidad, de la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores: el gasto alimentario como a la vivienda, la educación de los hijos, el vestido, etc. (Barajas, 1991, p. 45)

Entonces, lo que expresa la norma es que el empleador sí puede hacer ciertos cambios en el vínculo laboral, valiéndose de su denominado poder de dirección, soportado esto en un límite legalmente establecido para el ejercicio de este poder, esto con la finalidad de desterrar los vestigios de arbitrariedad que el empleador adopte y que, a su vez tengan relación con estas figuras -remuneración y categoría-.

a) Remuneración

Según Pasco (2002, p. 446), el salario es, desde una perspectiva económica, es básicamente un ingreso o ganancia que recibe el trabajador por realizar su labor bajo una relación de subordinación; desde el punto de vista jurídico es considerado como la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación de trabajo subordinado.

Ahora bien, según nuestro Tribunal Constitucional (Expediente 0020-2012-PI/TC, Caso Ley de Reformar Magisterial 2), el contenido esencial de la remuneración abarca los siguientes elementos:

Tabla 4. Contenido esencial de la remuneración según el TC

Contenido	Precisión
1. Acceso	Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución.
2. No privación arbitraria	Ningún empleador tiene derecho a dejar de pagar la remuneración a menos que haya una razón válida para hacerlo.
3. Prioritario	El pago del salario tiene prioridad sobre cualquier otra deuda o compromiso que tenga el empleador.
4. Equidad	No se puede discriminar al trabajador cuando se trata del pago de su remuneración.
5. Suficiencia	Se puede entender como la cantidad mínima necesaria para asegurar que el trabajador y su familia puedan vivir con un nivel aceptable de bienestar.

b) Categoría

La categoría que ostenta el trabajador siempre se encontrará establecida por parte del empleador desde el momento en que el primero ingresa a realizar su prestación efectiva del servicio a favor del segundo.

Es en ese momento que el empleador, atendiendo a la estructura organizacional con que maneja su empresa, establecerá cuál es el puesto que el trabajador ocupará y, por ende, su categoría laboral dentro de este esquema estructural.

Siendo ello así, la categoría que ostenta el trabajador guarda estrecha relación con las labores que ocupará en la empresa -y para lo cual será contratado-; así como con el nivel académico que haya obtenido, repercutiendo este último de forma definitiva y directa en la obtención de ciertas categorías dentro de la estructura organizacional que tenga implementada el empleador en su centro empresarial.

De este modo, es un hecho que la categoría que se le atribuye desde un inicio al trabajador determinará su nivel de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, ya que, a través de esta, se le podrá atribuir más funciones como tareas y responsabilidades, mismas que deberán estar relacionadas a la categoría que ostentará, dando inicio a una proyección de una línea de carrera ascendente, situación que conllevará la posibilidad de variación de categoría y a su vez, otros aumentos como de su percepción remunerativa.

Entonces, cuando una persona empieza a trabajar para un empleador bajo una relación de dependencia, este último definirá la categoría que el trabajador va a ostentar, surgiendo desde ese momento la obligación del empleador de respetar la categoría inicialmente impuesta al trabajador, más aún, si es que posteriormente dicha categoría variará a favor de este -siempre acorde a su estructura organizativa.

Ahora, si es cierto que un empleador tiene la facultad para variar la categoría de un trabajador, también es cierto que, si dicha variación es realizada en perjuicio de este último y sin justificación, esto podrá ser pasivo de configurarse como un acto hostil en contra del empleado, ello con todas las repercusiones que esto conlleva.

c) Supuestos particulares de reducción remunerativa y de categoría permitidos

No significa que el empleador no pueda, en ninguna circunstancia, bajar el sueldo o cambiar la categoría que tiene el trabajador, sino que, por lo contrario, esto es posible en función del *ius variandi* que le asiste, siempre que tenga en cuenta criterios y formalidades, claro, operando las reducciones convenientes para asegurar la correcta marcha del negocio empresarial, sin caer bajo la esfera de configuración del acto hostil.

c.1. Reducción remunerativa establecida por norma expresa

La aprobación en el año 1941 de la Ley N° 9463, denomina:

Disponiendo que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción.

Se estableció en su artículo único que:

La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, (...) debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas (...).

Es en función de esta normativa que se posibilita al empleador de reducir las remuneraciones que ordinariamente venía percibiendo su trabajador, siempre y cuando exista de por medio un acuerdo expreso entre las partes, dicho de otro modo, debe ser el empleado quien acepte expresamente la propuesta de reducción remunerativa que plantee el empleador -de forma escrita y por medio de un convenio firmado por las dos partes-, solo así, este hecho constituirá una disminución permitida de ingresos remunerativos.

c.2. Supuesto de reducción de categoría permitido

Al igual que en el caso de remuneración del trabajador, todo acto de reducción de la categoría que ostenta este último no constituirá de plano un supuesto de configuración de acto hostil, sino que, por el contrario, habrá que analizar cada caso concreto para determinar la existencia de un ánimo de perjuicio en el accionable del empleador, recayendo este en exceso de su *ius variandi* o facultad directriz.

Entonces, no se configura un supuesto de acto hostil relacionado con la disminución motivada de la categoría, cuando el empleador haya asignado u otorgado al trabajador una categoría distinta a la que naturalmente le corresponde, pero, caso contrario, se aceptará determinada situación siempre y cuando se encuentre acorde con los requerimientos empresariales que sobrevengan.

Siendo ello así, cuando al transcurrir del tiempo determinado, la situación objetiva por la cual se otorgó al trabajador una categoría distinta a la que ostenta, ha desaparecido, el trabajador deberá regresar al cargo o categoría inicialmente asignada por su jefe y, en consecuencia, el empleado no podrá atribuir la configuración de actos hostiles relacionados con la reducción de su categoría, en su contra.

Ahora bien, en caso se llegue a realizar esto último, podrá ser oponible por parte del empleador, esto en la medida en que se haya previsto haber celebrado por escrito un documento idóneo, siendo por lo general, un convenio - acuerdo en donde se haya establecido tanto la causa objetiva como la temporalidad de la modificación realizada. Por otro lado, respecto al cambio de categoría que se desee variar al trabajador, esto deberá estar objetivamente corroborado y acreditado, ello a fin de evitar reclamos por

parte del trabajador o una futura inspección por parte de la autoridad fiscalizadora de trabajo.

Por otro lado, el documento -convenio-, deberá haber sido debidamente suscrito por el trabajador implicado para su expreso conocimiento y establecimiento de su voluntad en operar el cambio.

c.3. Configuración del acto hostil

Respecto a la reducción de la remuneración, es preciso aclarar que lo que recibe el trabajador no únicamente es su sueldo base, sino que también puede incluir pagos extra que lo complementan. No obstante, sea cual sea el caso, el total que reciba nunca puede resultar ser inferior al sueldo mínimo, toda vez que el trabajador trabaje al menos 4 horas al día.

Bajo este planteamiento, bajar el sueldo de un trabajador sin que él esté de acuerdo y además seguir pidiéndole que haga el mismo trabajo puede afectar tanto su salud física como mental, constituyendo de ese modo un abuso pasible que justifica que él pueda hacer un reclamo válido.

Por lo que, cuando se habla de reducción de las remuneraciones, se hace referencia a la disminución de los ingresos que venía percibiendo con normalidad el trabajador y que representa, por ello, una disminución patrimonial, significando muchas veces la desmejora de la calidad de vida del empleado.

Por esta razón, el legislador ha previsto, si bien es cierto, que es posible disminuir el salario de un trabajador, también es cierto, esta ha de ser llevada a cabo dentro de los parámetros que regula la ley.

Tal como refiere el profesor Blancas Bustamante, C. (p. 662):

La reducción de la remuneración puede ser directa o indirecta, lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido o el valor dinerario de tarifa, o el porcentaje de una comisión; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, quizá más frecuente, acaece cuando se modifican las condiciones en que el trabajador presta

sus servicios o el sistema de trabajo, cuando ello repercute sobre la remuneración del trabajador.

Para la gran mayoría de los trabajadores, el salario se caracteriza por su finalidad de subsistencia, ya que prestan sus servicios a cambio de una retribución con la cual puedan procurarse los bienes y servicios que quieren para sí y para su familia, pero no se trata sólo de asegurar su existencia, sino que esta sea conforme a la dignidad humana. Es importante que los ingresos percibidos sean suficientes y proporcionales a las labores que desempeñan el trabajador; es decir, que la remuneración sea equitativa e igual por trabajo de igual valor.

He ahí la importancia de la remuneración, pues es un indicador de la calidad de vida del empleado, por ende, cualquier disminución de los ingresos puede generar desestabilidad en el ámbito personal y familiar de los empleados.

En ese sentido, el legislador es consciente del enorme perjuicio que se le puede generar al trabajador por el hecho de reducir inmotivadamente la remuneración que venía percibiendo, toda vez que, el empleador podría soportar su decisión -siempre que no exista consenso ni justificación- del acto de hostilidad, otorgando con esto, la posibilidad al trabajador de acusar el acto como hostilidad; primero, ante el empleador y de existir la negativa u omisión de éste último, deberá acudir ante la autoridad fiscalizadora de trabajo, ello con el objeto de cesar los efectos perjudiciales que dicho accionar le causen.

Sobre el tema de la reducción de categoría se plantea una pregunta interesante ¿es posible que se reduzca el sueldo sin tocar la categoría del trabajador o al contrario? Como criterio personas, sí pueden darse ambas situaciones, hay casos en los que el salario baja, pero el puesto se mantiene igual o también puede pasar que cambie la categoría sin que eso implique una reducción económica; aun así, en cualquiera de los dos escenarios se podría estar frente a un comportamiento hostil hacia el trabajador.

En el asunto específico de la aminoración de categoría, esto se daría si el trabajador es contratado justamente por su perfil profesional o por la experiencia que tiene en cierto campo y a pesar de ello el empleador decide cambiarlo a un puesto diferente que no se ajusta a lo que él originalmente hace, lo cual termina afectando su desempeño,

porque básicamente no está preparado para ese otro rol; en ese contexto es posible que no logre cumplir bien sus funciones y eso incluso podría llegar a ser una razón para que lo despidan.

Justamente por ese motivo, el legislador decidió considerar este tipo de aminoración de categoría como una forma de hostilidad hacia el trabajador. Ahora bien, no siempre va a aplicar de la misma manera, porque si los cambios que se hacen están dentro de lo que ya se había establecido en el contrato y guardan relación con la categoría del trabajador, entonces no necesariamente se va a considerar un acto hostil; es normal que algunas funciones se amplíen o se reduzcan un poco mientras sigan estando dentro del mismo marco; el problema aparece cuando las nuevas funciones que se le asignan no se vinculan con su categoría original, ahí sí se vuelve a configurar una situación de hostilidad.

d) Procedimiento para la imputación del acto hostil

d.1. Casuística

Juan Pinto Lienzo es un trabajador activo de la empresa "El Huerto Escondido", dedicada al sector financiero. Al ingresar a la empresa, firmó un contrato de servicios a tiempo indeterminado en el que se estipulaba que desempeñaría el cargo de Supervisor de Créditos con una remuneración de S/ 5, 000.00 soles mensuales.

Después de un año de prestar sus servicios de manera efectiva, el empleador, de forma unilateral y sin previo aviso, decide ascenderlo al puesto de Gerente de Créditos; sin embargo, al mismo tiempo, reduce su remuneración, argumentando que, en este nuevo puesto, solo trabajaría la mitad de las horas que antes dedicaba como supervisor.

Este cambio sorprende a Juan, ya que, aunque recibe un ascenso en su categoría, su salario se ve reducido de manera unilateral. Por esta razón, Juan consulta si este cambio configura una violación del artículo 30, correspondiente al inciso b) de la LPCL

d.2. Respuesta

Respecto a la reducción salarial, Juan tiene derecho a exigir una explicación al empleador, toda vez que la conducta del empleador este regulada en el inciso b) del artículo 30 de la LPCL: reducción de remuneración sin justificación adecuada.

Dado que las limitaciones del servicio para el cual Juan fue contratado están especificadas en su contrato laboral, aunque es a tiempo indeterminado, detalla su cargo de Supervisor de Créditos y la correspondiente remuneración de S/ 5, 000.00 soles mensuales.

Dicho de otro modo, la categoría y remuneración acordada inicialmente ha sido modificada de modo unilateral por parte del empleador, quien, a su vez, (i) lo ascendió a Gerente de Créditos, pero (ii) redujo su salario bajo la justificación de que ahora trabajaría menos horas.

1.1.1.3. Traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionar un perjuicio.

Esta conducta está regulada en el artículo 30, inciso c) de la LPCL, la misma que se orienta a establecer límite en la facultad de dirección del empleador, toda vez que, si bien es cierto que la misma normativa otorga esta y otras facultades o poderes al empleador, no es menos cierto que a su vez establece límites para su ejercicio, evitando de ese modo la arbitrariedad en el ejercicio de dichas facultades y, por ende, evitando el perjuicio del trabajador.

Así se puede ver en el artículo 9 de la LPCL exactamente en su segundo párrafo:

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

De lo señalado anteriormente, se tiene que el marco normativo no otorga al empleador poder absoluto e indiscriminado para el ejercicio de su facultad de dirección, sino que, por el contrario, establece un límite que está relacionado con la razonabilidad de las acciones o conductas que adopten.

Más aún, refiere que el sustento objetivo de las acciones que adopte el empleador para modificar la forma de prestación del servicio prestado con su trabajador debe estar sustentado de forma documentada, dentro del propio centro de trabajo; caso contrario, el trabajador podrá acusar al empleador de la arbitrariedad de las medidas adoptadas, constituyendo este hecho los bien llamados actos de hostilidad laboral.

Para el presente caso, un empleado puede tener uno o más centros de trabajo, entendiéndose esto último como sede principal y anexos o sucursales, siendo este último, el lugar probable donde podría configurarse el acto hostil, aunque no necesariamente la única. Siendo la movilidad geográfica, la potestad facultativa del empleador.

Albiol (2006, p. 131) sobre la movilidad geográfica, establece las siguientes vertientes:

Tabla 5. Clasificación de la movilidad geográfica por parte de la doctrina

De la perspectiva del lugar de prestación del servicio	De la perspectiva de la decisión de traslado
1. Cambio de puesto dentro del mismo centro.	1. Cuando el empleador toma la decisión de hacer un cambio puede ser por varias razones; a veces es por motivos económicos o porque necesita hacer ajustes técnicos, organizativos o de producción, otras veces puede ser por cuestiones disciplinarias.
1. Cambio del centro de trabajo que no requiere que el trabajador cambie de residencia.	2. A iniciativa del trabajador, como el caso de reagrupamiento familiar.
2. Cambio de centro de trabajo que requiere que el colaborador cambie de residencia.	3. Bilateral; es decir, realizado por mutuo acuerdo de las partes.

Dentro de este cúmulo de posibilidades, que surgen para operar el denominado traslado o movilidad geográfica del trabajador, el empleador debe tener siempre un sustento debido, para no caer en una medida de traslado arbitrario y pasible de ser configurado como supuesto de acto hostil.

Debido a ello, subsiste la necesidad de establecer un equilibrio sobre el poder que ejerce el empleador para condicionar la prestación del servicio de acuerdo a las necesidades de su empresa, toda vez que se pretende evitar un posible daño al interés personal del trabajador: realizar sus labores de manera sosegada y armónica.

De este modo, el límite inmediato que se ha establecido como freno al ejercicio de facultad de dirección del empleador, y está enmarcada en estos aspectos:

- Limitar al empleador, a través del criterio de causalidad y razonabilidad; es decir, el empleador deberá justificar expresamente su decisión de trasladar al empleado, siendo esta decisión pasible de comprobarse ante una posible fiscalización por parte de la entidad fiscalizadora laboral, ello en el supuesto de un posible reclamo del trabajador.
- Configurar la conducta del empleador: traslado del empleador sin sustento, como actos de hostilidad laboral.

a) Traslado

Se entiende por traslado a todo acto por el cual se moviliza o se dirige a alguien de un lugar a otro; por otro lado, el factor con el que se realiza será preponderante para determinar si el traslado -tratándose en un aspecto laboral- repercute de forma positiva o negativa sobre la persona, llámense trabajador.

Todo traslado de por sí no constituye un acto de hostilidad laboral, pero, para su configuración, se deberá analizar el caso o hecho concreto, así como la forma en la que el empleador ha operado dicho traslado de su trabajador; asimismo, se establecerá si en el traslado existió un ánimo oculto de perjuicio en contra del trabajador, teniendo en cuenta a su vez, el lugar donde se encontraba prestando sus servicios de forma regular.

Respecto a este punto, es pasible de ser determinado por el trabajador, debido a que es quien se encuentra en la facultad de establecer si la medida de su traslado a un lugar distinto obedece a una justificación del empleador; es decir, que obedece a un acto justificado a las necesidades organizativas empresariales; o, por el contrario, tiene únicamente el ánimo de desarmonizar la realización de sus labores, ya que de por sí, una medida de cambio o movilidad geográfica del trabajador -también denominado traslado-

, no lleva a establecer únicamente un ánimo de perjuicio contra el trabajador comprendido, sino que puede inclusive favorecerle.

Por este hecho es necesario un primer filtro, el mismo que recae en el propio empleado. Quien, en caso advierta que la medida tenga arbitrariedad o situaciones similares, procederá con las acciones necesarias ante el empleador; por lo que, en caso no proceda, se ejecutará el segundo filtro, el mismo que recae por parte de la autoridad fiscalizadora de trabajo, que en función de sus potestades podrá requerir la documentación necesaria al empleador para determinar o desterrar la idea de arbitrariedad del traslado.

b) Habitualidad

Entendido como aquella labor – actividad que desempeña un trabajador de forma regular, continua o por hábito; dicho de otro modo, es la actividad que desarrolla el trabajador de forma continua.

Dicha continuidad o habitualidad de labores, para el caso del acto hostil, se relaciona con el modo, forma y sobre todo el lugar, ya que a través de este lugar habitual de la prestación del servicio, se establecerá si la medida de traslado guarda relación con un ánimo de perjuicio contra el trabajador.

c) Supuestos particulares de traslados permitidos

Para la configuración de estos actos, el principal vestigio que debe desterrarse por parte del empleador es el ánimo de perjuicio o arbitrariedad al momento de adoptar la medida de traslado en contra del trabajador.

De este modo, cuando el empleador alinee su medida de supuestos de necesidad empresarial organizativa por los cuales transite, siempre que estos puedan ser debidamente corroborados ante la autoridad fiscalizadora o en virtud de ello, la acción de traslado no configurará acto de hostilidad laboral, sino que, por el contrario, estará resguardada bajo la esfera de protección legal que le otorga al empleador, esto en el sentido de poder dirigir las labores de sus trabajadores, así como variar las condiciones inicialmente establecidas con este.

Aquí ingresa a tallar en gran medida el sustento para calificar el traslado como razonable y por ende objetivo, caso contrario, siempre que la medida de traslado no obedezca a fines netamente productivos o de estrategia empresarial, deberá ser configurado del acto hostil.

Este último materializándose cuando el empleador ha previsto contractualmente la posibilidad de que el trabajador pueda ser trasladado a otro de los centros empresariales que tengan; es decir, otra sucursal, sin embargo, el simple hecho de estipular contractualmente esta posibilidad, no desmerita el hecho de que la medida deba estar igualmente justificada en motivos objetivos y corroborables, ello a fin de evitar una acción de reclamo por parte del trabajador.

d) Configuración del acto hostil

Para que se considere un acto de hostilidad el cambio de puesto tiene que causar un perjuicio real al trabajador y además ese traslado no debe estar bien justificado o de estarlo, dicha justificación deberá ser razonable y probarse ante la autoridad administrativa de trabajo, sólo así se encontrará dentro de los límites del poder de dirección del empleador.

Los principales elementos, para configurar este comportamiento hostil y que a su vez todo empleador debe tener en cuenta para desterrar el posible reclamo del trabajador comprometido con la medida de traslado, son los siguientes:

- **Prestación laboral realizada de forma habitual**

Referido a que los servicios que se encuentre prestando el trabajador en un determinado lugar estén siendo realizados con una sostenida habitualidad; es decir, de forma sucesiva y continua, esto a fin de que, el empleador esté respaldado para solicitar un traslado laboral, siempre y cuando la petición se encuentre debidamente justificado y sustentado, caso contrario, podrá ser fácilmente configurado por el empleador como acto hostil, así como arbitrario.

- **Traslado geográfico distinto al habitual**

Hace referencia a si el traslado es operado a un lugar geográficamente diferente al que el trabajador venía desempeñando sus servicios, será factible de reclamo por parte del empleado, pues se ocasionaría un perjuicio en contra de éste: desarrollo normal de sus labores, así como perjuicio económico, familiar, entre otros.

- **Perjuicio en contra del trabajador**

El traslado laboral tendrá como principal propósito causar al trabajador un perjuicio que, aunque sea mínimo, será demostrable o corroborable por el trabajador o la autoridad fiscalizadora de trabajo. Por lo tanto, el traslado no debería hacerse de manera arbitraria, sin una razón clara y con una marcada tendencia, tal como: Perjuicio económico, p.ej.: sería cuando el cambio de puesto genera un gasto extra para él como un aumento en el costo del transporte que ahora debe cubrir para llegar a su nuevo lugar de trabajo. Perjuicio emotivo, psicológico o intelectual, p.ej.: en virtud del traslado, el trabajador no se habitúa al ambiente laboral, condiciones laborales, entre otros. Perjuicio físico, p.ej.: el cambio de lugar de un trabajo ocasiona en el trabajador un mayor desgaste físico para llegar a la nueva ubicación geográfica de su nuevo centro de trabajo, situación que anteriormente no sucedía.

De este modo, aunque los ejemplos precisados no respondan de forma objetiva a los casos específicos que deban ser imputadas para su demostración al empleador, esta carga de demostrar o sustentar el perjuicio en cada una de estas situaciones concretas corresponde directamente a la propia persona del trabajador.

Para el profesor Blancas Bustamante, C. (p. 423):

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; en este caso por exclusión, podemos deducir que han hecho de que se opere un cambio de puesto de trabajo dentro de la misma empresa o a un lugar geográfico que no sea distinto de aquel en el que el trabajador presta servicio habitual, se configuraría este supuesto de hostilidad laboral, y del mismo modo, si es que existe, de por medio, un convenio expreso entre las

partes que conforman la relación laboral para operar dicho traslado del puesto de trabajo del trabajador.

Y el elemento subjetivo, que radica en el -deliberado propósito- del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador; en este caso basta con la demostración, por parte del trabajador, respecto del ánimo malicioso y eminentemente perjudicial en su contra por parte de su empleador para operar el traslado del puesto de trabajo ocupado originariamente por parte del trabajador.

Por otro lado, en la Casación Laboral N° 4222-2013-Huaura, se puede hablar de un supuesto de configuración distinto para este mismo acto hostil, este supuesto se da cuando el empleador le asigna al trabajador tareas que son muy diferentes a las que normalmente ejecuta, dentro de la misma unidad o lugar de trabajo, lo que no abarca por sí el traslado del empleado de un lugar a otro. En este supuesto, no se podría alegar traslado geográfico del trabajador, toda vez que, el desplazamiento se realiza dentro de la misma unidad productiva donde comúnmente o habitualmente realiza la labor efectiva el trabajador.

Siendo así, el supuesto para la configuración del comportamiento hostil laboral establecida en la LPCL, específicamente en el artículo 30 inciso c), señala como expresamente se manifiesta la norma, que el trabajador sea trasladado a un lugar diferente al que normalmente realiza sus actividades, entendiendo esto como el cambio o traslado geográfico distinto del lugar habitual del desarrollo de labores del trabajador.

Esto, en la casuística que aborda la casación antes mencionada, no se configura, ya que si bien una empresa, como unidad productiva, puede contar con distintas áreas estructurales en función de la organización del empleador, y en dónde se presten servicios dependientes y dicho, además, todas estas áreas se encuentran dentro de la misma unidad productiva del empleador; es decir, dentro del mismo lugar donde se encuentra la empresa, no se podría configurar este acto de hostilidad; dicho de otro modo, trasladar al trabajador entre áreas que se encuentren dentro de la misma unidad productiva o empresa no configura acto de hostilidad.

Caso contrario, sería el supuesto que el traslado del trabajador quede en lugar geográficamente distinto a donde se encuentra la unidad productiva donde comúnmente el trabajador desarrollaba sus labores, supuesto en el cual, si se podría configurar este acto hostil, esto debido a que actualmente, las empresas tienden a tener áreas desconcentradas; es decir, en ámbitos geográficos totalmente alejados e inclusive aislados de la sede principal de la empresa, tal se tiene: la unidad productiva propiamente dicha -fábrica-, separado de la unidad administrativa de gestión de la empresa.

Ingresando a la casuística delimitada por la Casación Laboral N° 4222-2013-Huaura, el demandante alega el hecho de que este prestaba servicios efectivos en una determinada área, pero fue trasladado a otra en virtud de la decisión de su empleador, lo cual, sí constituye un acto hostil en su contra, más aún, si es que también argumenta que dicho actuar fue realizado a efectos de cambiar las labores que comúnmente se le encomendaban en virtud de las características de su puesto de trabajo, lo que configura aún más el acto hostil alegado.

Este argumento es rebatido por la sala superior, conforme a la potestad que tiene todo empleador para adicionar labores a las comúnmente realizadas por el trabajador, cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, tal como sucedió en dicho caso, lo cual fue efectivamente demostrado por parte de la empresa demandada, más aún si las funciones adicionales encomendadas al demandante fueron previamente indicadas a través del memorándum respectivo y a su vez se encontraban dentro de las funciones que a todo personal obrero se podía encomendar dentro de la empresa demandada.

Por otro lado, la carencia de evidencia de perjuicio que debió sustentar el trabajador con motivo del cambio de labores operado por la empresa no llegó a materializarse, hecho más que necesario para la incorrecta configuración de este acto hostil. Por ello, en la argumentación de la sala superior se expone el hecho que con la asignación de funciones adicionales comúnmente encomendadas al trabajador demandante no se evidencia ningún perjuicio en su contra, debido a que ese hecho no conlleva la reducción inmotivada de su categoría como obrero ni a la reducción sustancial de la remuneración que el demandante percibía por el servicio para el cual fue contratado en la empresa.

Entonces, retomando la configuración de este acto hostil, el perjuicio al trabajador, debidamente sustentado y acreditado, toma preponderancia para su configuración; es, por decirlo así, el aspecto primordial para la imputación y configuración de actos que se trata, más aún cuando se judicializa el acto de hostilidad. Siendo así, no cabe lugar para argumentar perjuicio trasladable al trabajador en la medida en que este no sea efectivamente generado por el empleador.

En tal sentido, podemos concluir indicando que en el caso particular de la Casación Laboral N° 4222-2013-Huaura, se llega a una aceptada delimitación del acto de hostilidad enmarcado en artículo 30 inciso c) de la LPCL, al establecer que el acto de hostilidad referido al traslado del trabajador no se configura cuando el traslado es operado a un lugar que no es geográficamente distinto al lugar donde comúnmente presta sus servicios, más aún si es que el traslado es hacia un área, que si bien puede ser distante al lugar donde el trabajador presta habitualmente sus servicios, ambas se encuentran dentro de la misma unidad empresarial, no constituyendo de este modo un traslado geográficamente distinto respecto del lugar habitual en el cual se realiza las labores de forma cotidiana.

Del mismo modo, se llega a determinar que el juicio donde se atribuya el acto de hostilidad de traslado debe ser debidamente sustentado; es decir, debe responder a un hecho concreto que verse directamente con la naturaleza del servicio que presta el trabajador o la disminución de los conceptos percibidos por este.

Usualmente, esto se puede materializar respecto de la reducción de categoría ostentada por el trabajador o la aminoración de la remuneración percibida por este, más aún si estas reducciones son realizadas sin justificación alguna por parte del empleador, pero esto configuraría un supuesto de actos distintos al que estamos tratando en este punto.

Por último, toma mayor relevancia para la no configuración del acto de hostilidad relacionada con el traslado del trabajador, el hecho de que las necesidades empresariales se realicen de forma expresa, haciendo que el empleador tome la determinación de operar un traslado de su personal, ya que esto coadyuvará a la continuidad de gestión de la empresa.

Es decir, cuando exista una necesidad efectiva de trabajo debidamente sustentable, la cual condicione al empleador a optar por el traslado de alguno de sus trabajadores para asegurar la continuidad empresarial, este hecho es justificante para que se opere el acto de traslado, todo ello respaldado bajo la facultad de dirección que la normativa laboral le otorga al empleador, y claro está, siempre que no se pueda establecer o demostrar un ánimo de perjuicio en contra del trabajador trasladado.

Del mismo modo cuando el traslado ocurra dentro de la misma empresa, en servicios afines a los servicios que presta o puede prestar un trabajador, según su categoría, y siempre que no esté debidamente respaldado por un documento técnico que así lo faculta, esto también configurará la realización del comportamiento hostil inmerso en la LPCL, inciso c), artículo 30.

e) Procedimiento para la imputación del acto hostil

e.1. Consulta

José Carlos Espirueta, químico farmacéutico en Eurofarma S.A.C., ha trabajado durante 3 años en la sede principal en Lima. La empresa, debido al aumento en la demanda de medicamentos y aprovechando su experiencia, ha decidido trasladarlo a Cerro de Pasco para supervisar dos nuevas sucursales.

Sin embargo, hace un año, un chequeo médico reveló un problema cardíaco que le causa fatiga, recomendando el médico reducir su carga laboral, así como tomar periodos de descanso para evitar el estrés que agrava su condición. José Carlos no desea aceptar el traslado a Cerro de Pasco, ya que esto contradice el diagnóstico médico, considerando especialmente que la ciudad se encuentra a más de 4000 m.s.n.m., José Carlos está preocupado por las posibles consecuencias de negarse al traslado.

e.2. Respuesta

La LPCL, específicamente en el inciso c), artículo 30 versa sobre comportamientos hostiles equiparables al despido, que incluyen medidas que puedan causar perjuicio al trabajador. En el caso de José Carlos Espirueta, el traslado propuesto a Cerro de Pasco por su empleador no debe ser simplemente una decisión basada en la

necesidad de su experiencia, sino que debe considerar los posibles perjuicios para la salud del trabajador.

José Carlos tiene un respaldo médico que indica que su condición cardíaca se vería afectada negativamente por el traslado a una ciudad de gran altitud, así como por el aumento en sus responsabilidades laborales; por lo que, en vista que el traslado podría agravar su salud, José Carlos tiene la posibilidad de oponerse a esta medida, siempre que presente documentación médica que respalde su situación.

En resumen, si José Carlos demuestra con evidencia médica que el traslado perjudicaría su salud, podría impugnar la medida ante la empresa y, si es necesario, en la vía administrativa o judicial, alegando que la decisión del empleador constituye un acto de hostilidad laboral.

1.1.1.4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.

Esta conducta está regulada en el inciso d) del artículo 30 de la LPCL, la misma que se orienta al incumplimiento de medidas mínimas de higiene y seguridad en el entorno de trabajo, consistiendo este último en que el empleador está obligado a asegurar un ambiente laboral seguro y saludable, por lo que, su falta de previsión puede llevar al deterioro de la salud del trabajador y a una posible desvinculación laboral, con el consiguiente perjuicio económico para el empleado y su familia.

Por este motivo, el legislador contempló este aspecto en la normativa para proteger a los trabajadores de condiciones laborales deficientes que podrían forzarlos a dejar su empleo, así como beneficiar al empleador, pues este último evitaría los costos asociados a la terminación del contrato, es en ese sentido que mediante esta regulación se busca asegurar que el empleador de cumplimiento a las normas de seguridad y salud, previniendo así lesiones físicas o psicológicas en los trabajadores.

De este modo, se han emitido, tanto supranacional como internamente en nuestro país, diversas normativas que buscan resguardar la integridad, salud y seguridad, de la persona del trabajador. A nivel exclusivamente supranacional o internacional, la entidad que ha mostrado una preocupación de carácter prioritaria por la seguridad y salud en el

trabajo (SST) es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo cual ha dejado debidamente establecido a través de un conjunto de instrumentos normativos con eficacia y alcance a todos los países adscritos a sus disposiciones, y de los cuales el Perú también ha acatado ciertas regulaciones.

A modo particular, el Convenio N° 155 establece en su artículo 19 inciso d), que las empresas tienen que tomar medidas para que los trabajadores y sus representantes reciban una capacitación adecuada sobre seguridad e higiene en el trabajo.

A su vez, la Recomendación N° 164 señala en su apartado IV.10 inciso b), que entre las obligaciones que incumbe directamente a los empleadores, se encuentra el dar las instrucciones y formación necesaria a su personal, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores que tengan en su centro empresarial.

De la misma forma, a nivel interno, nuestro país, habiendo ratificado algunos convenios de la OIT relacionados con seguridad, salud e higiene en el trabajo, también ha regulado varios aspectos mediante su propia legislación. Por ejemplo, en temas de SST, el empleador se encuentra obligado a asegurar que existan las condiciones y medios necesarios para proteger no solo la vida y la salud de sus empleados, sino también de cualquier persona que, aunque no tenga una relación de trabajo directa con él, preste servicios independientes o esté presente en el centro de trabajo, como el personal de terceros con los que la empresa contrata.

**a) Principales normas emitidas sobre seguridad, salud e higiene laboral
en Perú**

Tabla 6. Principales normas emitidas sobre seguridad, salud e higiene laboral

NORMA	DENOMINACIÓN	AÑO DE EMISIÓN Y VIGENCIA
Decreto Supremo (D.S.) N° 42-F	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	26/05/1964
D.S. N° 049-82- ITI/ND	Normas obligatorias para que las empresas industriales cumplan con la seguridad e higiene industrial	08/10/1982
D.S. N° 039-93-PCM	Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional	28/06/1993
Resolución Suprema N° 014-93-TR	Lineamientos de la Clasificación Radiográfica Internacional de la OIT para evaluación y diagnóstico de la Neumoconiosis	23/08/1993
D.S. N° 009-97-EM	Reglamento de Seguridad Radiológica	20/05/1997
DS N° 003-98-SA	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Alto Riesgo	14/04/1998
Resolución Ministerial (R.M.) N° 511 - 2004/MINSA	Aprueba la Ficha Única de aviso de Accidente de Trabajo y su anexo	27/06/2004
D.S. N° 015-2005-SA	Valores Límite Permisibles para agentes químicos en el ambiente de trabajo	06/07/2005
Resolución de Acuerdo de Directorio N° 010-2007- APN/DIR	Norma nacional que establece directrices sobre seguridad portuaria y lineamientos para la obtención del certificado de seguridad en instalaciones portuarias	16/03/2007
R.M. N° 161- 2007- MEM/DM	Reglamento de SST de las actividades eléctricas	18/04/2007
D.S. N° 043-2007- EM	Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos	22/08/2007
Ley N°29088	Ley de SST de Los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales	19/09/2007

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

R.M. N° 375- 2008-TR	Normas Básicas de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico	30/11/2008
D.S. N° 005-2009-TR	Reglamento de la Ley de SST de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales	24/04/2009
R.M. N° 010- 2009-VIVIENDA	Modifica La R.M. N° 011-2006-VIVIENDA. Norma G 050, seguridad durante la construcción	08/05/2009
D.S. N° 055-2010-EM	Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional Minera	22/08/2010
R.M. N° 763-2010/MINSA	Aprueba el Plan Nacional para la VHB, VIH y la TB por riesgo ocupacional en los trabajadores del Salud 2010-2015	31/10/2010
D.S. N° 003- 2010-MIMDES	Aprueban la relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y moral de las y los adolescentes	10/09/2010
D.S. N° 055-2010-EM	Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería	2010
R.M. N° 069-2010/MINSA	Aprueban el documento técnico "Evaluación y calificación de La invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"	02/11/2010
R.M. N° 312-2011/MINSA	Aprueban documento técnico "Protocolos de exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de Los Exámenes Médicos Obligatorios por actividad"	26/04/2011
R.M. N° 313-2011/MINSA	Aprueban norma técnica de salud que establece los exámenes médicos ocupacionales para los estibadores terrestres y transportistas manuales	26/04/2011
R.M. N° 111-2013-MEM/DM	Reglamento de SST de las Actividades Eléctricas	2013

Como se aprecia en la tabla, en las últimas décadas se han emitido una serie de normas por parte de nuestro país, las que buscan cautelar la seguridad, salud e higiene de los trabajadores dependientes.

Pero desde la emisión de la Ley N° 29783, denominada Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) se dispone un cúmulo de obligaciones vinculadas a la seguridad y salud e higiene en el trabajo en el ámbito general (alcanza a cualquier tipo de empresa y rubro a la cual esté dirigida su actividad, sea inclusive esta lucrativa o no).

Obligaciones que, en ningún caso, pueden ser inobservadas por el empleador, pues de hacerlo, se incurriría en alguna causal de las infracciones laborales, que recaerían en pasibles sendas y cuantiosas multas contra este, tales como:

- Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), promoviendo una cultura preventiva y comportamientos seguros.
- Publicar por escrito la política de SGSST e informar y capacitar a los trabajadores sobre seguridad, salud y emergencias.
- Establecer con claridad qué competencias necesita cada puesto de trabajo y, a partir de eso, capacitar adecuadamente a los trabajadores en temas de salud y seguridad.
- Proveer tiempo y recursos para que los trabajadores participen activamente en el SGSST.
- Realizar al menos 4 capacitaciones anuales en SST y facilitar la participación en cursos relacionados.
- Con veinte o más empleados, está obligada a crear un Reglamento Interno de Seguridad y Salud y formar un comité paritario.
- Garantizar la seguridad y salud en todas las labores y en el centro de trabajo.
- Mejorar continuamente las medidas de protección y adaptar a las nuevas condiciones de trabajo.
- Realizar exámenes médicos obligatorios cada dos años, o con mayor frecuencia para trabajos de alto riesgo.
- Ofrecer capacitación y entrenamiento en SST al momento de la contratación, durante el trabajo y al cambiar de puesto.
- Investigar daños a la salud o deficiencias en la prevención para tomar medidas correctivas.

- Proporcionar y verificar el uso de equipos de protección personal adecuados.
- Permitir a los trabajadores interrumpir actividades y abandonar el lugar en caso de peligro inminente.

b) Seguridad en el trabajo

Se entiende por seguridad a todo nivel de prevención sobre riesgos que involucran perjuicios sobre algo en general. En el plano netamente laboral, es el perjuicio que se busca desactivar, que está directamente relacionado con la persona del propio trabajador.

En función de ello, se le puede definir como seguridad en el trabajo a todas las acciones y actividades tendientes a salvaguardar la integridad física y psicológica del trabajador y, con ello, lograr que este pueda prestar sus servicios en condiciones que no alteren su correcto y normal desarrollo, impidiendo así la agresión tanto de los medios ambientales como personales que puedan suscitarse para con ello preservar su salud.

Entonces, se tiene que entender este concepto -desde un plano general- como el conjunto de acciones adoptadas por el empleador, en consenso y participación efectiva de sus trabajadores, y que le permiten evaluar y localizar los riesgos, y con base en ello, establecer las medidas para prevenir los accidentes de trabajo que puedan presentarse en contra de sus trabajadores y demás personas que se desenvuelven en su centro empresarial o productivo.

Cuando se habla del concepto de seguridad en el trabajo se hace referencia a una responsabilidad compartida entre las autoridades respectivas (Ministerio de Trabajo y otros) y los empleadores y trabajadores.

La implementación de un sistema de seguridad en el centro de trabajo ya no es más una opción del empleador en nuestro país, para ver si es que la implementa o no, sino que ahora este concepto engloba una serie de obligaciones que son de legal cumplimiento para el empleador, su inobservancia acarreará perjuicio en el propio empleador y su unidad o centro productivo.

c) Salud en el trabajo

Si se toma únicamente el término de salud en un sentido netamente semántico, debe ser entendido como todo bienestar físico, psicológico e inclusive social, y no solo como la presencia de algún tipo de patología o incapacidad que ocurre sobre una determinada persona.

La salud entonces está vinculada con el bienestar en todos los aspectos antes mencionados, pero para el contexto laboral denominada salud en el trabajo tiene un nivel de incidencia aún mayor, ya que, si en una determinada empresa varían los procesos, medios técnicos u organizativos o los materiales utilizados para la consecución de la labor productiva de la misma, del mismo modo, pueden variar las condiciones de seguridad y, por ende, la salud de los empleados involucrados.

La salud en el trabajo guarda a su vez estrecha relación con los conceptos de ambiente e higiene laboral. Todos estos conceptos deben ser analizados por todo empleador desde el plano de la seguridad en su centro de trabajo. Por ende, toda acción o medida que implemente el empleador con la finalidad de aumentar su producción o reducir sus costos operativos en ningún término deben influir, ni directa ni indirectamente, en el cuidado de la salud de sus trabajadores.

Teniéndose en cuenta que cuando hablamos de salud en el trabajo nos arriesgamos a hablar de la existencia de una rama de la salud pública y el deber del Estado de velar, fomentar y conservar el mayor nivel de bienestar de los trabajadores en todas sus ocupaciones con la finalidad de prevenir riesgos en el trabajo, el empleador debe entender que este no es más un tema menor que puede descuidar en su centro o unidad productiva, sino que es ahora parte de su deber y obligación darle debida atención.

En caso contrario, las repercusiones que fluyan y se desprendan de los incumplimientos realizados por el empleador tendrán un efecto perjudicial no solo contra la persona del propio trabajador, sino también con mayor incidencia económica contra la persona del propio empleador, más aún, si se considera que hoy en día en nuestro país el tema de SST ya está debidamente regulado

d) Higiene en el trabajo

Se entiende por higiene laboral o higiene en el trabajo al conjunto de normas y procedimientos que buscan cautelar la integridad física y mental del trabajador, preservando su persona de los riesgos de salud inherente a las tareas del cargo u ocupación que realiza.

Para ello, el empleador debe realizar un minucioso estudio y control de las condiciones de trabajo que otorgará al trabajador que contrate, teniendo en cuenta fundamentalmente -pero sin ser un grupo cerrado- lo siguiente:

- La naturaleza física que implica la labor desplegada por el trabajador (observando aspectos como los niveles de iluminación, ruido y/o temperatura del ambiente, así como el confort laboral, también denominado ergonomía de trabajo).
- La extensión de la jornada o tiempo de trabajo (observando las horas de trabajo, los períodos de descanso, etc.).
- El entorno social dentro de la localidad o ubicación donde se encuentra el centro de trabajo (observando temas como el clima, niveles de contaminación ambiental, convulsiones sociales o políticas, etc.).

Todo empleador, teniendo en cuenta los aspectos antes referidos, podrá hacerle frente a cualquier tipo de contingencia relacionada a la salud de los trabajadores, cumpliendo así con objetivos de capital importancia, tales como:

- La eliminación de las causas que generan posibles enfermedades profesionales contra sus trabajadores.
- La reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas que ingresan a prestar servicios dependientes con enfermedades innatas o con defectos físicos y/o discapacidades adquiridas.
- La prevención del desmejoramiento o agravación de las enfermedades o lesiones ya sufridas por los trabajadores en el mismo centro de trabajo ocupado con anterioridad al suceso dañoso.

- El mantenimiento de la prevención en la salud de los trabajadores y, en consecuencia, el crecimiento de la productividad de la empresa a través del control y monitoreo del ambiente de trabajo.

e) Prevención de riesgos y la no configuración del acto hostil

Un aspecto importante para armonizar las relaciones laborales que se entablen al interior de la empresa y que tiendan a no configurar este tipo de acto de hostilidad, es a través de la capacitación que reciban los empleados, consistente en que el sistema de seguridad y salud e higiene laboral no debe ser un sistema cerrado y de cumplimiento unilateral del empleador, sino que debe hacer participar efectivamente a los trabajadores.

Por ello, el ánimo de instalar políticas concretas, efectivas y capaces de ser entendidas y aplicadas por los trabajadores en caso de una eventualidad o contingencias, repercutirán tanto en contra del trabajador como del empleador. Al ser así, las capacitaciones deberán estar dirigidas a satisfacer la finalidad esencial que tiene todo sistema de gestión en seguridad, salud e higiene; es decir, la creación y sobre todo el mantenimiento de un medio ambiente de trabajo capaz de crear seguridad, así como, un ambiente saludable e higiénico de trabajo.

Asimismo, en opinión de la OIT, la puesta en marcha de buenas prácticas en este campo repercutirá también en el aumento de la calidad, competitividad y productividad de los empleados. Así, las capacitaciones en seguridad, salud e higiene en el trabajo llevan a impartir al trabajador un conjunto de conocimientos, metodologías, estrategias, protocolos y, en general, acciones concretas pero efectivas, donde se combinan habilidades básicas con otros aspectos de capacitación más complejos, los cuales dependen de la actividad que realice el empleador -y por ende los empleados-, como del lugar de labores donde se desempeñan efectivamente las labores.

Parte de los principales temas que pueden abarcar las capacitaciones a las que nos referimos y, sin el ánimo de excluir o establecer un conjunto menor de estos -ya que como mencionamos este proceso dependerá netamente del giro de la actividad que realice el empleador-, se deberá ahondar en la empresa ciertas capacitaciones al personal empleado, tales como:

- Nociones básicas sobre primeros auxilios (de carácter elemental).
- Aspectos relevantes sobre la legislación de SST.
- Planificación y organización del trabajo.
- Identificación y control de riesgos.
- Uso de herramientas, equipos e instrumentos de trabajo.

Ahora, el aspecto relacionado a la capacitación de los trabajadores en temas como la seguridad, salud e higiene laboral, no es un tema que haya quedado al libre criterio o aplicación del empleador, sino que existen normas que establecen esta obligación de impartir conocimiento sobre este tema.

Así, de forma genérica, la LPCL indica en el artículo 84: "El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos".

En paralelo, el artículo 88 del D.S. N° 001-96-TR, Reglamento del TUO del D.L. N° 728, señala: "El trabajador está obligado a participar en los Programas de Capacitación que dentro de la jornada de trabajo lleve a cabo el empleador, en aplicación del Artículo 118 de la Ley". Del mismo modo, si bien la LPCL privilegia las acciones de capacitación referidas al incremento de la productividad, también toma en cuenta -en su artículo 86-, otras finalidades que repercuten en temas relacionados a la seguridad, salud e higiene laboral, tales como:

- Actualizar y mejorar tanto conocimientos como habilidades del trabajador en la labor que desempeña
- Brindar información al colaborador cuando se introduce una nueva tecnología en la actividad que realiza.
- Prevenir riesgos de trabajo.

Ahora entrando en un tema más puntual, con la LSST se ha puesto mucho énfasis en que el empleador debe tomar un liderazgo claro y activo dentro de su empresa en todo lo relacionado a la seguridad y salud laboral, no es solo cumplir con ciertas reglas, sino realmente comprometerse con mantener un ambiente de trabajo que sea seguro, saludable

e higiénico, todo esto debe ir de la mano con las mejores prácticas y, por supuesto, con lo que la ley exige en cuanto a SST

f) Configuración del acto hostil

Las consecuencias para el empleador que no cumpla con esta ley son bastante serias, porque la LSST establece sanciones para cualquier acción u omisión que amenace la seguridad o la salud del empleado.

Mediante esta norma, lo que se tiene presente es que, ante la inobservancia tanto del deber preventivo de la implementación de medidas de seguridad, como del incumplimiento de la normativa específica sobre este tema, generará consecuencias, las mismas que repercutirán en contra del empleador; esto ocurre porque al no salvaguardar adecuadamente la integridad de naturaleza física, mental y hasta intelectual del empleado, pone en riesgo su vida o puede causarle algún daño serio.

Es decir, cuando se presenta este tipo de conducta realmente se causa un daño concreto al trabajador, ya que afecta su capacidad para hacer bien su trabajo y desenvolverse en el ambiente laboral, esto no solo perjudica al empleador que lo contrató, sino también puede impactar negativamente si más adelante el trabajador busca empleo en otra empresa.

Se enfatiza la probabilidad, toda vez que, el accidente o enfermedad que se le cause al trabajador por la falta de prevención o inobservancia de las normas ocasionaría un perjuicio de tal magnitud, que el empleado quede hasta imposibilitado de por vida para prestar servicios de forma ordinaria y, con esto omitir el hecho de solventar a nivel personal y familiar, por medio de la remuneración que se le otorgaba por la ejecución de los servicios brindamos de forma dependiente.

No se debe entender la comisión de estas conductas de forma superficial, pues el poder directivo del empleador no es absoluto ni ilimitado, pues como se recuerda, todo vínculo laboral contiene una serie de deberes implícitos que guardan armonía con el principio de respeto de la dignidad del trabajador, el cual se consagra en los artículos 1 y 23 de la CP y, ante su vulneración, nos encontramos ante la configuración de este comportamiento hostil. Con ello, el empleado tiene la facultad de acusar, a través del

mecanismo legal, la conducta omisiva o negligente del empleador, bastando con la presentación de las pruebas que acrediten la inobservancia de normas expresas que obligan al empleador a velar por su seguridad.

Así, es posible concluir que aquellos hechos relacionados con el incumplimiento o desarrollo inadecuado de todas las actividades laborales y que puedan o generen algún accidente o enfermedad derivada del incumplimiento de medidas de seguridad del empleador, son considerados actos de hostilidad relacionados con el incumplimiento de acciones de higiene y seguridad que puede perjudicar o amenazar la vida y la salud del empleado y, por lo cual, pueden dar paso al procedimiento de reclamo directo o la consideración de haber sufrido un despido indirecto por parte del empleador, con todos los efectos que ello conlleva contra este último.

Por otro lado, respecto a las medidas de higiene, se debe entender que es responsabilidad del empleador garantizar un ambiente de trabajo limpio y seguro, para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones de forma eficiente; en ese sentido, si el empleador no cumple con estas condiciones mínimas de higiene, podrá enfrentar consecuencias negativas, como la afectación de la salud del trabajador y posibles acciones judiciales para reclamar indemnizaciones.

f.1. Consulta

Renzo Aybar Contreras, es un trabajador administrativo en la empresa “Collage Art SAC”, siendo su labor realizar tareas de enlace entre los pedidos de los clientes y el área operativa. Su empleador le ha asignado un pequeño módulo de trabajo que a su vez utiliza para su alimentación y refrigerio.

Sin embargo, este espacio no se limpia adecuadamente al final de cada jornada, lo cual ha llevado a la aparición de hongos y ácaros en su entorno; además, Renzo recibe amenazas telefónicas debido al manejo de dinero en efectivo, siendo supuestamente vigilado por delincuentes en la zona.

A pesar de que Renzo ha solicitado reiteradamente a su supervisor que coordine la limpieza del módulo, no ha recibido respuesta, ocasionando que la situación empeore, conllevando a que Renzo limpie el área por sí mismo; no obstante, los problemas

persisten, toda vez que, ha comenzado a experimentar cólicos estomacales después de comer en el módulo. Renzo pregunta si esta situación podría considerarse una forma de hostilidad laboral.

f.2. Respuesta

Los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar que el lugar de labores sea seguro y disponga de condiciones higiénicas adecuadas para los empleados. Ahora, en el presente caso, Renzo puede presentar un reclamo por hostilidad laboral por dos aspectos:

- **Seguridad**

En mérito a que Renzo es encargado de recibir y posiblemente almacenar los pagos en efectivo, ha ocasionado que reciba amenazas de personas que podrían estar observando el manejo del dinero.

Implicando un riesgo para su integridad física, razón por la que, si el empleador no aborda dicha problemática mediante medidas de seguridad o capacitación para manejar situaciones de riesgo, se considerará una forma de hostilidad laboral.

- **Higiene**

Existe un riesgo significativo para la salud de Renzo, esto debido a las malas condiciones de higiene en el área donde come, presencia de hongos y ácaros en el módulo que no es limpiado adecuadamente; así como la inexistencia de un comedor adecuado, razones por la que se refleja una falta grave de higiene que contribuye a la configuración del acto hostil.

Entonces, la combinación de la carencia de acciones de seguridad y de higiene en el ámbito laboral configura una situación de hostilidad laboral. Motivo por el que, si la empresa continúa desatendiendo estas cuestiones, Renzo podrá iniciar el procedimiento de reclamo correspondiente según la normativa para formalizar la acusación de hostilidad.

1.1.1.5. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

Esta conducta está regulada en la LPCL, específicamente en el inciso e), artículo 30, la misma que se orienta a que, en toda relación de trabajo, ambas partes se deben mutuo respeto y consideración; por parte del empleador, se deberá repercutir relaciones laborales de carácter armonioso y de trato afable; por otro lado, los trabajadores tienen el deber de guardar las mismas consideraciones con el empleador que los contrata, ya que por medio surge la confianza que deposita el empleador-empresario en las capacidades que puede volcar tal o cual persona a ser contratada para este.

En función de ello, se habla de una doble vertiente de respeto y consideración entre ambas partes del vínculo laboral, pero ¿qué pasa cuando alguna de las partes incumple este tácito deber que se suscita entre estas partes?, consciente de la posibilidad de existencia de este hecho, nuestros legisladores tuvieron a bien regular que la conducta que muestran tanto empleador como trabajador debía ser una conducta armónica, bajo causal de sanción por la configuración de mecanismos legales expresamente establecidos.

Cuando un empleado efectúa un acto de violencia o comete faltamiento de palabra, una grave indisciplina e injuria por medio verbal o escrito, dirigida contra su jefe, algún representante de la empresa o alguien que tenga un cargo de autoridad, ya sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él, configura lo que la normativa denomina una falta grave laboral, abriendo la posibilidad al empleador de realizar un despido de carácter justificado, y decimos posibilidad, porque el empleador estará sujeto a la probanza de ese hecho, y a su vez, deberá dar cumplimiento a las formalidades que demanda la norma para operar con éxito y justificadamente la desvinculación del trabajador.

No obstante, el legislador también tuvo conciencia de que ese mismo hecho podría ser inversamente proporcional; es decir, que sea el empleador el que ejerza un acto violento o un grave faltamiento de palabra contra el empleado o incluso contra alguien de sus parientes.

En cuanto al acto violento, creemos que el legislador no ha establecido gravedad alguna, ya que de por sí un acto de agresión física lleva a una natural gravedad, así como las posibilidades por parte del trabajador para demostrar el acto de violencia físico sufrido, esto es acudiendo a las instituciones de salud que puedan corroborar el nivel de la agresión sufrida, lo cual, por decirlo de algún modo, aumenta la posibilidad de demostrar tal hecho.

Para el profesor Guerrero (1999, p. 136):

Siempre hay que tener presente que, cuando se trata de indisciplina o insubordinación, más que el daño material que el hecho haya podido ocasionar al negocio, debe prevalecer el pacto moral, porque los actos de esta naturaleza, cuando adquieren gravedad, atentan contra las bases fundamentales de toda organización comercial o industrial.

Sin embargo, y alejándonos de las conductas de indisciplina, lo que el legislador busca es cautelar un derecho superior de todo ser humano como lo constituye la dignidad personal, ya que nadie puede afectar un derecho como este, más aún si goza de un reconocimiento constitucional expreso, y por lo cual el legislador se encuentra en la obligación de respetarlo y resguardarlo a través de la creación de esta conducta.

a) Acto de violencia

Entendida como aquella acción o conducta que realiza una o varias personas contra otra con el ánimo de causarle un daño, sufrimiento de naturaleza física, psicológico o sexual, incluso la muerte, conductas que pueden tener lugar en cualquier espacio o circunstancia no determinada.

En el Perú, ante la proliferación de casos de violencia suscitados especialmente hacia las mujeres y demás miembros del núcleo familia, se ha emitido la Ley N° 30364, denominada “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar” (Congreso de la República del Perú, 2015, párr. 1) estableciéndose en su artículo 11 los siguientes derechos laborales:

- a. “A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia” (Artículo 11. Derechos laborales, 2015, párr.1).
- b. “Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo en lo pertinente” (Artículo 11. Derechos laborales, 2015, párr.2).
- c. “A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencias” (Artículo 11. Derechos laborales, 2015, párr.3).

“Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario” (Artículo 11. Derechos laborales, 2015, párr.3).

“Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público” (Artículo 11. Derechos laborales, 2015, párr.3).

- d. A la suspensión de la relación laboral. “El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones” (Artículo 11. Derechos laborales, 2015, párr.4).

“La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral” (Artículo 11. Derechos laborales, 2015, párr.5).

Entonces, toda vulneración de los derechos antes mencionados supondrá la trasgresión, infracción, quebrantamiento o violación de los mismos, pudiendo causar un daño o perjuicio a quienes lo sufren.

b) Faltamiento grave de palabra

La naturaleza esencial del contrato de trabajo no solo impone para ambas partes obligaciones expresas -contenidas en el mismo contrato de trabajo- de carácter objetivo,

sino que también supone la aparición de ciertas obligaciones implícitas, lo que se denominaría una valoración ética entre las partes, relacionadas al deber de trato con respeto, debida consideración, fidelidad y lealtad en la realización del servicio, así como la aplicación de los valores personales enraizados en cada una de las partes intervinientes (empleador y colaborador) y cuyo quebrantamiento es tan grave que puede devenir en la ruptura del vínculo laboral.

Entonces, en cuanto al faltamiento de palabra hechas por el empleador que ahora se consideran como actos de hostilidad en el trabajo, parece que para que realmente se considere como lesión seria tiene que haber un daño importante a la dignidad del colaborador o incluso de su familia, ese daño puede notarse directamente por lo que se expresó y el impacto que tuvo o también por el contexto en el que ocurrió la afectación o agravio.

Toda conducta del empleador que revista gravedad y pueda afectar la dignidad personal del trabajador, ello debido a la intensidad de las palabras utilizadas por el empleador, calzarían en este supuesto de acto hostil, repercutiendo en la posibilidad otorgada al trabajador para acusarla y solicitar la inmediata corrección del empleador. Caso contrario, este hecho también podrá concluir en la auto acción de despido y término del vínculo laboral unilateral por parte del empleado.

c) Supuestos particulares que no constituyen actos de violencia ni faltamiento grave de palabra

Dentro del ejercicio de las facultades que le otorga la normativa laboral al empleador, se encuentra la denominada facultad de dirección y la facultad disciplinaria-sancionadora, las cuales exigirán la configuración del elemento más particular del vínculo de trabajo como es la subordinación del colaborador frente al empleador que contrata sus servicios.

Al ser así, cuando el empleador ejercita tanto su facultad directriz, indicándole al trabajador cómo desea que realice el servicio, como su facultad sancionadora ante algún incumplimiento operado por este, pero sin entrar al terreno de los actos de violencia o agravios verbales graves contra su trabajador, estos constituirán supuestos particulares de

no configuración de este acto hostil, ya que serán netamente revestidos por la facultad inherente a la figura del empleador.

Esta posibilidad de direccionar y sancionar supone una facultad inherente al empleador pero que normativamente encuentra un límite. Así pues, el artículo 9 de la LPCL, define subordinación de la siguiente manera:

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 razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

La razonabilidad en este caso estaría centrada en la imposibilidad del empleador no solo de aplicar medidas directivas o sancionadoras arbitrarias, sino también medidas que traigan consigo la configuración de acciones de violencia o faltamiento grave de palabra en contra del trabajador.

Entonces, en la medida que en el ejercicio de las facultades de dirección y sancionadora, el empleador realice acciones contra el trabajador sin faltar su persona de forma verbal o física, este conlleva un supuesto de exclusión o no configuración del acto hostil que nos encontramos tratando y, por ende, surgirá la imposibilidad del trabajador de acusar estas facultades, ya que de por sí no configurarían el presente acto hostil.

En consecuencia, las acciones ejecutadas para dirigir el desarrollo de las labores de los trabajadores, así como, las acciones sancionadoras que ejerza el empleador por el incumplimiento de dichas labores, las cuales pueden materializarse a través de la realización de medidas disciplinarias como: amonestaciones verbales, escritas e incluso suspensiones, que no tengan ni configuren en su establecimiento o contenido, acciones de violencia (verbal o física), ni grave faltamiento de palabra en contra del subordinado o sus familiares, deberán ser consideradas como supuestos de exclusión en la configuración del acto hostil tipificado en el art. 30 inciso e) de la LPCL.

d) Configuración del acto hostil

El respeto y la consideración en la relación laboral son obligaciones bilaterales, aplicables tanto al trabajador como al empleador, toda vez que se pretende mantener una convivencia laboral armónica.

Si un empleador comete actos de violencia directa o indirecta hacia sus trabajadores sin justificación válida, como un riesgo inminente para su integridad, el trabajador afectado podrá iniciar acciones legales, esto puede incluir procedimientos laborales para acusar hostilidad por violencia o falta grave de palabra y, en el ámbito penal, por posibles lesiones leves o graves.

En el ámbito laboral, el trabajador afectado por violencia puede optar por demandar una indemnización en lugar de exigir el cese de la violencia si esta ya ha ocurrido, en cuanto a las faltas verbales, la normativa solo considera hostiles, a aquellas de gravedad suficiente para configurar injurias o calumnias, incluyendo insultos graves hacia el trabajador o su familia.

Es preciso enfatizar que, toda agresión o insulto afecta la dignidad del trabajador y puede ser vista como un abuso del poder por parte del empleador, motivo por el que puede llevar al trabajador a temer represalias si cuestiona al empleador, lo cual podría llevarlo a tolerar estos actos, sustento suficiente para que, la inclusión de estos actos de hostilidad en la normativa sea adecuada y necesaria.

El trabajador inmiscuido en este tipo de acto de hostilidad, para acusar y solicitar la corrección o indemnización, deberá documentar estos actos a través de medios electrónicos, videovigilancia o testimonios. Y, para los actos de violencia, se recomienda que, reporte el incidente a la policía y obtenga un informe de Medicina Legal, a fin de fortalecer su defensa.

1.1.1.6. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

Esta conducta está regulada en el inciso f) del artículo 30 de la LPCL, la misma que se orienta a que, en nuestro país, la discriminación contra las personas, en sus distintas

vertientes se encuentra expresamente consignada y prohibida por la constitución vigente, ya que este es un precepto normativo básico y muy necesario en todo país enmarcado bajo la denominación de Estado social de Derecho, y surge en función de la globalizada pugna que surgió para desterrar los actos de discriminación que se suscitaban en el orbe entero.

Entonces, bajo esta premisa, a los ciudadanos de nuestro Estado no puede condicionárseles el acceso a un puesto de trabajo ni mucho menos su desenvolvimiento dentro de este, mucho menos, se puede condicionar a aspectos físicos externos -como, por ejemplo, los rasgos de su apariencia- o aspecto interno -relacionados a los rasgos de su personalidad, creencias o convicciones personales-.

En el Perú, existe una vasta normativa que regula diversos aspectos relacionados a la discriminación, toda vez que, un país como el nuestro, que se caracteriza por las distintas connotaciones raciales existente en la ciudadanía, es un tema que ha pasado a ser un grave problema a ser observado por el Estado.

A razón de ello es que se han emitido un conjunto de normas, al amparo de las normas internacionales que han pugnado por la consecución de un trato igualitario entre los ciudadanos en distintas urbes del mundo, tendientes a desterrar la configuración de temas de discriminación y trato desigual, tanto a nivel social como a nivel laboral, constituyendo actualmente un delito, que las ofertas de trabajo incluyan requisitos que discriminan o que de alguna manera impiden que todas las personas tengan las mismas oportunidades o un trato justo cuando quieren postular a un puesto fijo.

Desde un enfoque eminentemente jurisprudencial, nuestra Suprema Corte de Justicia Nacional, ha establecido una consideración sobre la denominada discriminación laboral, configurándola de la siguiente conceptualización:

Quinto. – la discriminación laboral ocurre cuando se decide aceptar o rechazar a alguien por razones como su origen, género, opiniones, color, orientación sexual, raza, idioma, religión, situación económica, social o cualquier otro motivo parecido. Básicamente significa que en el trabajo se trata a unas personas diferente que a otras por alguna de esas características. Esto afecta el derecho que todos deberían tener a recibir

las mismas oportunidades y a ser tratados con igualdad; además, limita la libertad que tiene cada persona para escoger y seguir su camino profesional y personal sin obstáculos. (Casación Laboral N.º 9149-2015-Junín)

a) Discriminación en el plano general

La discriminación se define como el trato desigual que recibe una persona, por razones que la ley prohíbe, y todo esto con la intención de limitar o eliminar sus derechos y libertades básicas.

Los actos discriminatorios surgen de prejuicios negativos que consideran a ciertos grupos como inferiores, tratando a sus miembros de manera injusta, afectando en consecuencia, la dignidad humana, pues hace que las personas se sientan en una posición inferior a comparación de otros.

De acuerdo con el Comité de Derechos Humanos de la ONU y las convenciones internacionales pertinentes, la discriminación se entiende como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, nacimiento, situación económica u otra condición de naturaleza social.

La legislación nacional e internacional incluye una cláusula general abierta que abarca cualquier forma de discriminación que vulnere la protección y respeto de la dignidad humana, incluso aquellas formas contemporáneas que puedan surgir.

b) Discriminación en el plano laboral

La discriminación laboral no solo puede ser configurada por parte del empleador, sino que también, pueden ser cometidas por los miembros representantes o superiores jerárquicos, los que con su determinación puedan configurar supuestos de discriminación contra trabajadores ordinarios o de inferior jerarquía, siendo que la omisión o el desconocimiento del acto discriminatorio suscitado por parte del empleador, conlleve a que las repercusiones y sanciones puedan ser imputadas a este.

Asimismo, se debe enfatizar que constitucionalmente existe en la carta magna, una determinación específica acerca de la discriminación laboral, que recae en el artículo

26, en el que se establecen los principios que deben guiar la relación laboral, encontrándose: “Igualdad de oportunidades sin discriminación”.

Norma que se complementa en la misma norma constitucional, a través del tercer párrafo del artículo 23, el cual indica que, ningún vínculo laboral debería impedir que una persona pueda ejercer sus derechos que están protegidos por la carta magna y mucho menos desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En ese sentido, se advierte que los derechos de igualdad y la protección constitucional de la dignidad del trabajador son vertientes que se encuentran íntimamente ligados al tema de la discriminación en el contexto de trabajo, razón por la cual, no puede hablarse de discriminación en el trabajo sin hablar de una lesión a estos derechos constitucionalmente reconocidos a los trabajadores.

Si se ingresa en el plano neto de la configuración de la discriminación en el ámbito laboral, se debe tener en cuenta que, se suscita de la siguiente manera:

- En el acceso al empleo, a través de las ofertas de trabajo que realiza el empleador.
- Durante el desempeño de las labores ejecutadas por el empleado, una vez este se desenvuelve en su puesto de trabajo ofertado.
- A través de la desvinculación laboral por despido que opere el empleador.

En tanto, según el TC, específicamente en el Exp. N° 04922-2007-PA/TC, la discriminación en el trabajo se puede demostrar por medio de 2 clases de acciones diferentes:

- Acción directa, ocurre cuando el empleador actúa de manera que crea una diferencia injusta basada en motivos que van contra la Constitución; es decir, tanto lo que hace, como el resultado que busca no tienen una justificación lógica, ni están equilibrados con la situación.
- Acción indirecta, se da cuando el empleador toma una conducta que genera una diferencia o trato desigual, pero lo hace usando una apariencia de legalidad o constitucionalidad, con intención y efecto perseguible, así como discriminatorio para uno o más trabajadores.

Una definición tradicional de discriminación en materia de relaciones laborales apunta a la utilización de un factor prohibido por el ordenamiento jurídico; no obstante, esta evolución ha evolucionado y en la actualidad, tal como lo ha indicado el máximo intérprete constitucional, es posible reconocer un tratamiento discriminatorio directo e indirecto.

c) Igualdad como principio en el plano laboral

En su naturaleza objetiva, es entendida como un principio que guía todo el sistema legal dentro de un Estado democrático de Derecho, es un valor muy esencial, y también norma fundamental que siempre debe ser protegida y garantizada.

Por otro lado, en su naturaleza subjetiva, es entendida como un derecho constitucional que cada persona puede reclamar por sí misma, esto le da a todo individuo el derecho de ser tratado igual frente a la Ley y de no sufrir ningún tipo de discriminación.

Es en ese sentido que, este contenido dual: objetivo-subjetivo de la igualdad ha sido reconocido por la jurisprudencia constitucional, pues, en el Expediente N° 00009-2007-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha regulado la posibilidad de establecer tratos diferenciados en la fase de producción normativa, ya que:

no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

d) Supuestos particulares que no constituyen discriminación

No todo trato diferenciado por parte del empleador se considera automáticamente un acto de discriminación. Existen situaciones en las que estas diferenciaciones están justificadas objetivamente y, por lo tanto, son legalmente aceptables.

Cuando un trato diferenciado cumple con ciertos criterios objetivos y está basado en requisitos esenciales para ejecutar adecuadamente una labor, como en el caso de una evaluación durante un período de prueba, no se considera discriminación.

El Convenio N.º 111 de la OIT, denominada: “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, especifica en el artículo 1, numeral 2:

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como “discriminación”, entonces, esta excepción, conocida como "calificación ocupacional de buena fe", servirá como defensa válida para el empleador contra acusaciones de discriminación.

Entonces, cuando se trata de calificación ocupacional hecha de buena fe, esta puede apoyarse en razones como la autenticidad, la privacidad de los clientes o la SST. Por ejemplo, podría ser válido solicitar que actores de raza negra interpreten personajes de la misma raza en una obra teatral o que las personas que postulan para trabajar en los vestidores de una tienda de ropa para mujeres sean del mismo género, asimismo, también puede ser necesario que los candidatos para un puesto que requiere reconocimiento de colores no sufran de daltonismo, entre otros.

En estos casos, aunque se utilicen criterios como raza, sexo o estado de salud, los requisitos serán legítimos, siempre y cuando sean necesarios para realizar adecuadamente el trabajo. Por lo tanto, cuando el empleador aplique una calificación ocupacional de buena fe y puede justificarla objetivamente, no se configurará un acto de discriminación ni de hostilidad laboral.

e) Configuración del acto hostil

En este contexto de hostilidad laboral, se incluirán las acciones y actitudes del empleador (ya sea de manera directa o indirecta), cuyas conductas cuestionen, agredan o lesionen aspectos personales y subjetivos del trabajador sin justificación objetiva o buena fe, ya sea abarcando aspectos innatos o personales del individuo que busca un empleo o que ya ocupa un puesto de trabajo.

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

La libertad de cada persona para elegir su religión, sus opiniones, y otros aspectos relacionados con su vida personal está protegida: sin embargo, la discriminación basada en características como raza, sexo o discapacidad, entre otros, representa una forma más grave de discriminación, ya que afecta aspectos externos del trabajador en lugar de internos, lo cual hace que estos actos de discriminación sean más serios y fácilmente configurables desde el punto de vista legal.

Tabla 7. Manifestaciones de discriminación

Tipo de discriminación	Efectos	Ejemplo
1. Raza o color	Estas diferencias se efectúan considerando el grupo étnico al que pertenece una persona, y muchas veces el color de piel es lo que más resalta para identificar esa pertenencia a un grupo específico.	Tratar a alguien de manera distinta solo porque es de raza mestiza o negra.
2. Sexo	Diferenciar a las personas basándose en las características y roles que suelen distinguir a hombres y mujeres.	Tratar a alguien distinto solo porque es mujer.
3. Religión	Hacer diferencias basándose en las creencias o en las prácticas religiosas que tenga una persona.	Tratar a alguien de manera distinta solo porque profesa la religión evangélica y asiste a una iglesia evangélica.
4. Opinión política	Hacer diferencias considerando las ideas políticas que una persona manifieste.	Tratar a alguien de forma distinta solo por pertenecer a un partido o grupo político determinado.
5. Ascendencia nacional	Cuando personas del mismo país hacen diferencias en función a dónde haya nacido alguien, por su ascendencia o si tiene origen extranjero.	Tratar a alguien distinto solo porque viene de un determinado país.
6. Origen social	Hacer diferencias basándose en que alguien pertenece a una clase social, una categoría semi profesional o una casta.	Tratar a una persona de forma distinta solo porque viene de una zona rural.
7. Idioma	Hacer diferencias según el idioma que habla una persona.	Tratar a una persona distinto solo porque habla quechua.

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

8. Condición económica	Hacer diferencias considerando la situación económica o el dinero que tiene una persona.	Tratar de forma distinta a las personas que vienen de familias pobres.
9. Estado civil	Hacer diferencias según la situación familiar de las personas, ya sea que procedan de un matrimonio o de una convivencia.	Tratar distinto a una persona en el trabajo solo por estar casado.
10. Edad	Hacer diferencias basándose en la edad que tenga una persona.	No permitir que una persona mayor de 40 años postule a un trabajo.
11. Libertad sindical	Hacer diferencias porque una persona pertenece a un sindicato o participa en actividades de este tipo.	Dar condiciones de trabajo distintas a algunos empleados solo porque son representantes sindicales.
12. Discapacidad	Hacer diferencias hacia personas que tienen alguna discapacidad de naturaleza sensorial, física, intelectual o mental que sea permanente.	Negar la posibilidad de postular a un trabajo a una persona que invidente.
13. VIH	Hacer diferencias sobre el hecho de que una persona tiene el VIH	Excluir a un individuo la oferta de trabajo por ser portadora del VIH.

Es importante señalar que el ámbito de situaciones discriminatorias puede ampliarse gracias a la inclusión de la expresión “o de cualquier otra índole”, significando que el trabajador podría argumentar la existencia de discriminación por razones políticas o deportivas, entre otras, siempre que pueda presentar una justificación sólida.

Dado lo anterior, si se configura un caso de discriminación según las consideraciones descritas, el trabajador afectado tiene la opción de recurrir al sistema de inspección laboral, actualmente gestionado por la Sunafil, para denunciar la violación del principio de igualdad protegido por nuestra Constitución.

Además, de acuerdo al artículo 25, numeral 17) del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que fue aprobado por el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, se considera una infracción muy grave en el ámbito laboral, la discriminación directa o indirecta en aspectos como contratación, salario, jornada, formación, promoción y otras condiciones, cimentadas en razones como origen, sexo, opinión, raza, color, edad,

religión, portar el virus HIV, idioma, origen social, ejercicio de la libertad sindical, condición económica, discapacidad, o ascendencia nacional, entre otros.

f) Procedimiento para la imputación del acto hostil

f.1. Casuística aplicable

El señor Américo Valladolid Huertas prestó servicios continuos como mozo a su ex empleadora, la empresa “El Buen Pan”, dedicada al rubro de la panadería y pastelería, siendo año tras año, elegido como el mejor y más eficiente trabajador de dicha entidad empleadora.

Después de tres años consecutivos de servicios, en los cuales se le renovó la contratación anualmente, su empleadora casi al finalizar el año, y en cumplimiento de las normas de SST, somete a todos sus trabajadores a unos exámenes de rutina.

Es en esas circunstancias que, la empleadora al recibir los exámenes practicados a sus trabajadores se entera de que el señor Américo era portador del virus del sida, información que no le transmitió y decidió reservar, pese a su obligación de poner al tanto a su trabajador de forma confidencial, de todos los exámenes practicados.

Posteriormente a la realización de los exámenes, Américo comenzó a percibir ciertos actos y acciones de discriminación por parte de su empleador, esto es, no se le permitía ingresar al lugar donde se preparaban los productos, así como, le daban cada vez menos cantidad de mesas para atender en la panadería, lo cual le causaba extrañeza.

Es así que, llegado a finalizar el año, periodo en el que generalmente la empleadora les hacía firmar la renovación de sus servicios y, Américo siendo consciente de su buen desempeño, pese a los actos extraños que había notado de su empleadora, se acerca a firmar su renovación. Momento en el que se entera que, no seguirá en su puesto de trabajo, además que la empleadora, sin expresar razón alguna del vencimiento del contrato decide no renovar el vínculo laboral.

Ante esto, Américo solicita que se le practique un examen médico de salida, momento en el que se entera de que era portador del virus del sida, razón por la cual, llega

a la conclusión de que su no renovación se debió exclusivamente a ese hecho, motivo por el cual, consulta si en este supuesto se estaría configurando el acto de hostilidad.

f.2. Respuesta

Los actos de hostilidad se configuran y repercuten contra el trabajador en la medida en que exista una relación de trabajo vigente, es en dicho supuesto donde surgen las hostilizaciones por parte del empleador, recayendo en el ánimo de que el trabajador no pueda desempeñarse con normalidad en su puesto de trabajo y opte por la desvinculación unilateral de dicho puesto que ocupa.

En el presente caso, si la relación de trabajo que mantenía Américo con su ex empleadora no hubiese terminado y ante los actos en los que se percató que empezaba a sentir un trato diferenciado por parte de su ex empleadora, y además, si hubiese sido consciente de su condición de salud, es más que claro que se hubiese configurado este supuesto de acto hostil relacionado a la discriminación por razón de ser portador del virus del sida, en cuyo caso podía realizar las acciones pertinentes que la ley le franqueaba realizar.

Sin embargo, este supuesto no se llegó a realizar debido a la flagrante omisión realizada por su ex empleadora de omitir los resultados de salud, pues si hubiera tomado conocimiento de estos exámenes, los cuales determinaban su condición, y en función de los actos flagrantes de discriminación y trato diferenciado que se encontraba sufriendo, hubiese sido más que clara la configuración del acto hostil.

Por lo que, habiendo concluido la relación de trabajo de Américo, a este no le quedará más que solicitar su reposición a su puesto de trabajo, ya que este hecho sufrido por su persona se encontraría dentro de la configuración de un despido nulo relacionado con el hecho de ser portador del virus de sida, tipificado en el artículo 29 inciso d) del D.L. N° 728.

1.3. Elementos esenciales de la relación laboral en el régimen ordinario laboral privado

El análisis del despido indirecto en el régimen ordinario laboral privado exige, como punto de partida, la comprensión de los elementos estructurales que configuran la relación laboral. Estos elementos no solo delimitan la existencia del contrato de trabajo, sino que también permiten identificar cuándo las conductas del empleador constituyen una alteración sustancial del vínculo, susceptible de configurar actos de hostilidad. En este sentido, la vulneración de cualquiera de estos componentes puede generar las condiciones que habilitan al trabajador a invocar un despido indirecto.

1.3.1. Prestación de servicios

La prestación de servicios constituye la obligación esencial del trabajador y el núcleo del contrato de trabajo, en tanto implica la puesta a disposición de su fuerza laboral en favor del empleador. Se trata, como se ha señalado, de una prestación de actividad y no de resultado, lo que significa que el trabajador no garantiza un producto final, sino el cumplimiento diligente de sus funciones dentro de los parámetros establecidos. Esta característica refuerza el carácter personalísimo del contrato de trabajo, ya que la prestación no puede ser delegada libremente a un tercero sin autorización del empleador.

Asimismo, la prestación de servicios debe ejecutarse en condiciones previamente pactadas o razonablemente esperadas, lo que incluye aspectos como funciones, jornada, lugar de trabajo y medios proporcionados. En este contexto, cualquier alteración unilateral significativa por parte del empleador, como la asignación de funciones degradantes, la sobrecarga laboral o la modificación arbitraria del lugar de trabajo, puede constituir un acto de hostilidad. Dichas situaciones, al afectar la esencia de la prestación, pueden justificar la invocación del despido indirecto, especialmente cuando generan un menoscabo en la dignidad o condiciones laborales del trabajador.

Adicionalmente, es importante considerar que la prestación de servicios se encuentra protegida por principios como la continuidad laboral y la buena fe, lo que implica que ambas partes deben actuar de manera leal y respetando las condiciones esenciales del contrato. En el régimen ordinario laboral privado peruano, la ausencia de criterios claros para delimitar cuándo una modificación constituye una alteración

sustancial ha generado controversias, evidenciando la necesidad de fortalecer la protección frente a posibles abusos del empleador.

1.3.2. Retribución

La retribución representa la contraprestación económica que recibe el trabajador por los servicios prestados, constituyendo un elemento esencial del contrato de trabajo y una expresión directa de su carácter oneroso. Más allá de su dimensión jurídica, la remuneración cumple una función social fundamental, al garantizar la subsistencia del trabajador y su familia, así como su integración en la vida económica y social.

En el marco del despido indirecto, la retribución adquiere una relevancia central, ya que su afectación constituye una de las formas más evidentes de actos de hostilidad. La reducción unilateral del salario, el retraso reiterado en el pago o la eliminación de beneficios económicos previamente reconocidos representan incumplimientos graves que afectan directamente la estabilidad del trabajador. Estas conductas no solo vulneran el contrato de trabajo, sino también principios constitucionales vinculados a la dignidad y al derecho al trabajo.

Adicionalmente, la problemática en torno a la retribución en el régimen ordinario laboral privado peruano se agrava por la falta de criterios uniformes respecto a la indemnización en casos de despido indirecto. Esto genera incertidumbre jurídica y debilita la capacidad del trabajador para exigir una reparación adecuada. En consecuencia, el análisis de este elemento resulta clave para comprender cómo las deficiencias normativas inciden en la eficacia del despido indirecto como mecanismo de protección.

1.3.3. Ajenidad

La ajenidad constituye un elemento definitorio de la relación laboral, en tanto implica que el trabajador presta sus servicios por cuenta de otro, el empleador, quien asume los riesgos de la actividad económica y se beneficia de los resultados del trabajo. Esta característica permite diferenciar el trabajo subordinado del trabajo independiente, donde el prestador asume tanto los riesgos como los beneficios de su actividad.

En el contexto del despido indirecto, la ajenidad adquiere relevancia cuando el empleador transfiere indebidamente al trabajador responsabilidades o riesgos que no le

corresponden. Por ejemplo, exigir al trabajador que asuma pérdidas económicas, costos operativos o responsabilidades propias de la empresa constituye una desnaturalización de este elemento. Estas situaciones pueden configurar actos de hostilidad, al alterar el equilibrio contractual y colocar al trabajador en una posición de desventaja no prevista originalmente.

Asimismo, la vulneración del principio de ajenidad puede manifestarse en la imposición de condiciones laborales que desdibujan la relación de dependencia, generando incertidumbre sobre los derechos y obligaciones de las partes. En el régimen ordinario laboral privado peruano, estas prácticas pueden dificultar la identificación del despido indirecto, especialmente cuando se presentan de manera progresiva o encubierta, lo que refuerza la necesidad de criterios interpretativos más precisos.

1.3.4. Subordinación

La subordinación es el elemento que caracteriza de manera más evidente la relación laboral, al implicar la existencia de un poder de dirección por parte del empleador, quien organiza, supervisa y controla la prestación de servicios. Este poder se manifiesta a través de facultades como la asignación de tareas, la supervisión del desempeño y la imposición de medidas disciplinarias, siempre dentro de los límites establecidos por la ley.

No obstante, la subordinación no es absoluta, sino que se encuentra limitada por los derechos fundamentales del trabajador, así como por los principios de razonabilidad, proporcionalidad y buena fe. En este sentido, el ejercicio abusivo del poder de dirección puede dar lugar a actos de hostilidad, tales como el hostigamiento laboral, la imposición de sanciones injustificadas o la creación de un ambiente laboral adverso. Estas conductas, al afectar la dignidad del trabajador, pueden justificar la configuración del despido indirecto.

En el régimen ordinario laboral privado peruano, la falta de delimitación clara de los alcances del poder subordinante ha generado situaciones en las que el empleador excede sus facultades, sin que existan mecanismos efectivos de control. Esto evidencia la necesidad de fortalecer la regulación y la interpretación jurisprudencial en torno a este

elemento, a fin de evitar que la subordinación se convierta en un instrumento de abuso que derive en la terminación indirecta del vínculo laboral.

1.3.5. Contrato de trabajo a tiempo indeterminado

El contrato de trabajo a tiempo indeterminado se configura como la forma típica de contratación laboral, caracterizada por la ausencia de un plazo determinado para su finalización. Esta modalidad responde al principio de continuidad laboral, que busca garantizar la estabilidad del trabajador y evitar la precarización del empleo mediante vínculos temporales injustificados.

En este contexto, el despido indirecto adquiere especial importancia como mecanismo de protección frente a la ruptura injustificada de dicha estabilidad. Cuando el empleador incurre en actos de hostilidad que obligan al trabajador a extinguir el vínculo, se produce una afectación directa a la naturaleza del contrato indeterminado, desnaturalizando su finalidad protectora. Por ello, el despido indirecto debe ser entendido como una respuesta jurídica frente a la imposibilidad de continuar una relación laboral que ha sido deteriorada por el empleador.

Adicionalmente, en el régimen ordinario laboral privado peruano, la protección de la estabilidad laboral en contratos indeterminados se ve limitada por la falta de mecanismos eficaces para sancionar los actos de hostilidad. Esto genera que, en muchos casos, el trabajador se vea obligado a renunciar sin acceder a una reparación adecuada, lo que evidencia una brecha entre el reconocimiento formal del derecho y su efectiva garantía.

1.3.6. Régimen laboral

El régimen laboral se define como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, estableciendo los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador. En el Perú, existen distintos regímenes laborales, siendo el régimen ordinario laboral privado el más representativo en el ámbito empresarial, regulado principalmente por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Desde la perspectiva del despido indirecto, el régimen laboral determina el marco dentro del cual se configuran los actos de hostilidad y las consecuencias jurídicas

derivadas de estos. Sin embargo, en el caso del régimen ordinario laboral privado, se identifican vacíos normativos importantes, especialmente en lo relativo a la delimitación de las causales, la carga de la prueba y los efectos indemnizatorios del despido indirecto.

Asimismo, la dispersión normativa y la falta de uniformidad jurisprudencial contribuyen a generar inseguridad jurídica, afectando la capacidad del trabajador para hacer valer sus derechos. En este sentido, el análisis del régimen laboral resulta fundamental para comprender las limitaciones estructurales que enfrenta el despido indirecto como mecanismo de protección, así como para proponer alternativas que fortalezcan su eficacia en la tutela de los derechos laborales.

CAPÍTULO II

LA IMPUGNACIÓN DEL ACTO DE HOSTILIDAD

2.1. La impugnación

La impugnación de los actos de hostilidad constituye un mecanismo esencial de tutela dentro del Derecho Laboral, particularmente en el marco del régimen ordinario laboral privado, en el que el trabajador, frente a conductas lesivas del empleador, se encuentra facultado para activar mecanismos de protección jurídica. Esta figura adquiere especial relevancia en el análisis del despido indirecto, en tanto los actos de hostilidad representan el presupuesto fáctico que puede dar lugar a la extinción del vínculo laboral por causa imputable al empleador. En consecuencia, la impugnación no solo tiene una dimensión correctiva, sino también preventiva, orientada a restablecer el equilibrio en la relación laboral.

En términos generales, cuando un trabajador es víctima de actos de hostilidad, cuenta con dos vías principales de actuación. En primer lugar, puede optar por la subsistencia del vínculo laboral, solicitando que la autoridad jurisdiccional ordene el cese inmediato de las conductas hostiles. Esta alternativa responde a la finalidad conservadora del Derecho del Trabajo, que privilegia la continuidad de la relación laboral siempre que sea posible restablecer condiciones dignas y adecuadas de trabajo. En este supuesto, el trabajador no busca la extinción del contrato, sino la corrección de las conductas del empleador que afectan sus derechos.

En segundo lugar, el trabajador puede optar por la extinción del vínculo laboral, invocando la configuración de un despido indirecto. En este escenario, se entiende que los actos de hostilidad han alcanzado tal gravedad que hacen inviable la continuidad de la relación laboral, obligando al trabajador a dar por terminado el contrato. Como consecuencia, este puede exigir el pago de una indemnización por despido, equiparable a la que correspondería en casos de despido arbitrario, además de otros conceptos que

podieran derivarse del daño ocasionado. Esta segunda vía pone de manifiesto el carácter sancionador del despido indirecto frente a conductas empresariales ilícitas.

No obstante, en ambos supuestos, la configuración del acto de hostilidad no es automática, sino que debe cumplir con determinados requisitos de fondo. En particular, las conductas del empleador deben ser objetivamente graves, reiteradas o de tal magnitud que afecten sustancialmente las condiciones de trabajo o la dignidad del trabajador. Asimismo, dichas conductas deben ser imputables al empleador y no responder a causas justificadas dentro del ejercicio legítimo del poder de dirección. Este análisis resulta fundamental en el régimen ordinario laboral privado, donde la delimitación entre el ejercicio regular de las facultades empresariales y los actos de hostilidad no siempre es clara.

Adicionalmente, el ordenamiento jurídico peruano establece que el trabajador no puede acudir de manera inmediata a la vía judicial, sino que debe seguir un procedimiento previo. Este requisito responde a la necesidad de otorgar al empleador la oportunidad de corregir su conducta antes de que se configure el conflicto judicial. En ese sentido, el trabajador debe cursar una comunicación formal —generalmente mediante carta— en la que detalle los actos de hostilidad y otorgue un plazo razonable para su subsanación. Solo ante la persistencia de dichas conductas o la negativa del empleador a corregirlas, se habilita la vía judicial.

Este requisito procedimental adquiere especial relevancia en la configuración del despido indirecto, ya que su omisión puede afectar la viabilidad de la pretensión del trabajador. En la práctica, ello implica que la carga no solo es probatoria, sino también procedimental, lo que puede constituir una barrera para el acceso efectivo a la justicia laboral. Por tanto, el análisis de la impugnación de los actos de hostilidad permite evidenciar una de las principales tensiones del régimen ordinario laboral privado: la necesidad de equilibrar la protección del trabajador con las exigencias formales del sistema jurídico.

En suma, la impugnación de los actos de hostilidad se configura como un mecanismo clave para la defensa de los derechos del trabajador, estrechamente vinculado con la figura del despido indirecto. Su adecuada regulación y aplicación resultan

determinantes para garantizar una tutela efectiva frente a conductas empresariales abusivas, así como para fortalecer la seguridad jurídica en las relaciones laborales.

2.2. Requisitos de fondo

La impugnación de los actos de hostilidad, como presupuesto para la configuración del despido indirecto en el régimen ordinario laboral privado, no opera de manera automática, sino que exige la verificación de determinados requisitos de fondo. Estos criterios permiten delimitar cuándo una conducta del empleador trasciende el ámbito del ejercicio legítimo de sus facultades y se convierte en una vulneración grave de los derechos del trabajador. En ese sentido, los requisitos de tipicidad, proporcionalidad e inmediatez constituyen parámetros esenciales para evaluar la validez de la pretensión del trabajador y garantizar seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales:

2.2.1. Tipicidad

El principio de tipicidad implica que las conductas invocadas por el trabajador como actos de hostilidad deben encontrarse expresamente previstas en el ordenamiento jurídico. En el contexto peruano, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece un catálogo de supuestos que califican como actos de hostilidad, tales como la reducción inmotivada de la remuneración, el traslado arbitrario del trabajador, los actos de violencia o la afectación de su dignidad, entre otros.

Este requisito cumple una función garantista, en tanto evita interpretaciones arbitrarias o extensivas que puedan desnaturalizar la figura del despido indirecto. En otras palabras, no cualquier conducta incómoda o desfavorable para el trabajador puede ser considerada un acto de hostilidad, sino únicamente aquellas que el legislador ha reconocido como tales o que, por su naturaleza, pueden ser razonablemente subsumidas en dichas categorías. Esto resulta particularmente relevante en el régimen ordinario laboral privado, donde la delimitación de los actos de hostilidad permite diferenciar entre conflictos laborales ordinarios y situaciones que justifican la ruptura del vínculo laboral.

Asimismo, la tipicidad contribuye a dotar de previsibilidad a las relaciones laborales, al establecer criterios objetivos que orientan tanto la actuación del empleador

como la defensa del trabajador. Sin embargo, en la práctica, la interpretación de estos supuestos puede generar controversias, especialmente en casos donde las conductas no encajan de manera expresa en las categorías legales, lo que refuerza la importancia del desarrollo jurisprudencial en la materia.

2.2.2. Proporcionalidad

El principio de proporcionalidad exige que los actos de hostilidad imputados al empleador revistan una gravedad suficiente como para justificar la extinción del vínculo laboral. En este sentido, no todo incumplimiento contractual constituye una causal válida de despido indirecto, sino únicamente aquellos que afectan de manera sustancial los derechos, intereses o la dignidad del trabajador.

En la doctrina, Guerrero (1999) sostiene que es necesario que la causa imputable al empleador sea grave para que proceda la resolución del contrato, mientras que De Buen (1999) enfatiza que no todo incumplimiento amerita la disolución de la relación laboral. En la misma línea, Martínez (2014) señala que debe existir un perjuicio cierto y verificable para el trabajador, lo que implica que la conducta del empleador debe generar un impacto real en sus condiciones laborales o en su esfera personal.

Este criterio resulta fundamental en el análisis del despido indirecto, ya que permite evitar el uso indebido de esta figura frente a situaciones de menor relevancia. La proporcionalidad actúa, por tanto, como un filtro que asegura que la decisión de extinguir el vínculo laboral responda a una afectación significativa que haga razonablemente imposible su continuidad. En el régimen ordinario laboral privado peruano, la correcta aplicación de este principio es clave para equilibrar la protección del trabajador con la estabilidad de las relaciones laborales.

Adicionalmente, este requisito implica que el trabajador debe realizar una valoración objetiva de las conductas del empleador antes de optar por la extinción del contrato. Esta evaluación no solo tiene implicancias jurídicas, sino también estratégicas, ya que una calificación errónea de los hechos podría afectar la viabilidad de su pretensión en sede judicial.

2.2.3. Oportunidad - inmediatez

El principio de inmediatez o de oportunidad exige que exista una relación temporal razonable entre la ocurrencia del acto de hostilidad y la reacción del trabajador. Este requisito busca evitar que conductas pasadas, toleradas o no cuestionadas oportunamente, sean posteriormente invocadas como fundamento de un despido indirecto, lo que podría generar inseguridad jurídica.

En el ordenamiento peruano, este principio se encuentra recogido en el artículo 36 de la LPCL, el cual establece un plazo máximo de treinta días naturales desde la ocurrencia del hecho para que el trabajador pueda accionar por actos de hostilidad. Este plazo responde a la necesidad de garantizar que la reacción del trabajador sea coherente con la gravedad de la conducta imputada al empleador.

No obstante, antes de acudir a la vía judicial, el trabajador debe cumplir con un requisito procedimental previo: la comunicación formal al empleador de los actos de hostilidad. Esta comunicación debe realizarse por escrito, detallando los hechos y otorgando un plazo no menor de seis días naturales para que el empleador pueda subsanar su conducta o presentar sus descargos. Este paso resulta esencial, ya que no solo busca resolver el conflicto de manera directa, sino que también constituye un requisito de admisibilidad para la acción judicial.

En síntesis, el principio de inmediatez cumple una doble función: por un lado, garantiza la coherencia temporal entre el acto hostil y la reacción del trabajador; y, por otro, promueve la solución temprana de los conflictos laborales. Sin embargo, en el régimen ordinario laboral privado peruano, su aplicación puede generar dificultades prácticas, especialmente cuando los actos de hostilidad se presentan de manera reiterada o progresiva, lo que plantea desafíos interpretativos en la determinación del momento exacto en que se configura la afectación que justifica el despido indirecto.

2.3. Procedimiento del despido indirecto

El despido indirecto, como manifestación de la extinción del vínculo laboral por causa imputable al empleador, no solo requiere la verificación de los actos de hostilidad y sus requisitos de fondo, sino también el cumplimiento de un procedimiento específico

previsto en el ordenamiento jurídico. En el régimen ordinario laboral privado peruano, este procedimiento cumple una función garantista, en tanto busca equilibrar los derechos de ambas partes: por un lado, otorga al empleador la posibilidad de corregir su conducta; y, por otro, asegura que el trabajador cuente con una vía formal para hacer valer sus derechos frente a situaciones que afectan la continuidad de la relación laboral

2.3.1. Emplazamiento al empleador

De conformidad con lo establecido en el penúltimo párrafo del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el trabajador que considere haber sido víctima de actos de hostilidad debe, de manera previa a la interposición de una demanda judicial, emplazar al empleador mediante un requerimiento escrito. Este documento constituye un requisito de procedibilidad indispensable, en el que el trabajador debe detallar de manera clara y precisa los hechos que considera constitutivos de hostilidad, así como los derechos que estima vulnerados.

Asimismo, el trabajador debe otorgar al empleador un plazo razonable para que este pueda ejercer su derecho de defensa, el cual no puede ser inferior a seis días naturales. Durante este periodo, el empleador tiene la oportunidad de subsanar la conducta denunciada, justificar su actuación o adoptar medidas correctivas que restablezcan las condiciones laborales. Este mecanismo responde a una lógica de solución previa del conflicto, evitando la judicialización innecesaria de controversias que podrían resolverse en el ámbito interno de la relación laboral.

La omisión de este emplazamiento prejudicial tiene consecuencias procesales relevantes, ya que impide la admisión de la demanda por actos de hostilidad. En ese sentido, el cumplimiento de este requisito no solo tiene una función formal, sino que también constituye una garantía de debido proceso para ambas partes. No obstante, en la práctica, este paso puede representar una carga adicional para el trabajador, especialmente en contextos donde existe una relación de poder desigual, lo que puede dificultar la efectiva protección frente al despido indirecto.

2.3.2. Extinción de la relación de trabajo

Una vez configurado el acto de hostilidad y cumplido el requisito de emplazamiento, el trabajador se encuentra facultado para optar por la extinción del vínculo laboral, configurándose así el despido indirecto. Esta decisión responde a la imposibilidad de continuar la relación laboral en condiciones dignas, debido a la conducta del empleador. En este contexto, el despido indirecto se presenta como una respuesta jurídica frente a la ruptura del equilibrio contractual, trasladando al empleador la responsabilidad por la terminación del vínculo.

El trabajador puede ejercer esta facultad en distintos momentos, dependiendo de la gravedad de los hechos y de su estrategia jurídica. Por un lado, puede optar por mantener la relación laboral mientras se tramita el proceso judicial, esperando una decisión que declare la existencia del acto de hostilidad y ordene la correspondiente reparación. Por otro lado, puede decidir extinguir el vínculo de manera inmediata, en el momento en que considera que la situación se ha vuelto insostenible. Esta dualidad refleja la flexibilidad del sistema, pero también evidencia las tensiones que enfrenta el trabajador al momento de decidir entre la continuidad laboral y la protección de sus derechos.

2.3.3. Resolución judicial de la relación de trabajo

Una de las formas de materializar el despido indirecto es a través de la resolución judicial del contrato de trabajo. En este supuesto, el trabajador interpone una demanda solicitando que el órgano jurisdiccional declare la existencia de actos de hostilidad y, como consecuencia, la extinción del vínculo laboral con el pago de la indemnización correspondiente. Durante la tramitación del proceso, el trabajador, en principio, continúa prestando servicios, salvo que la gravedad de los hechos haga imposible dicha continuidad.

Desde una perspectiva doctrinaria, esta modalidad se sustenta en la analogía con la resolución contractual por incumplimiento, en la que una de las partes solicita la terminación del contrato debido a la inobservancia de las obligaciones por parte de la otra. En el ámbito laboral, esta figura adquiere particular relevancia, ya que permite canalizar el conflicto a través de un procedimiento formal que garantiza el respeto del debido proceso y la valoración probatoria de los hechos.

Sin embargo, en el régimen ordinario laboral privado peruano, esta alternativa puede presentar limitaciones prácticas, especialmente debido a la duración de los procesos judiciales y a la dificultad de mantener una relación laboral deteriorada durante dicho periodo. Esto puede desincentivar su uso, llevando al trabajador a optar por la ruptura inmediata del vínculo.

2.3.4. Ruptura unilateral de la relación de trabajo

La segunda modalidad de extinción del vínculo laboral en el contexto del despido indirecto es la ruptura unilateral por parte del trabajador. En este caso, el trabajador decide cesar de manera inmediata la relación laboral, alejándose de su puesto de trabajo como consecuencia de los actos de hostilidad imputables al empleador. Aunque formalmente podría interpretarse como una renuncia, en realidad se trata de una decisión condicionada por la conducta del empleador, lo que le otorga el carácter de despido indirecto.

Esta modalidad es la más frecuente en la práctica, ya que permite al trabajador poner fin de manera inmediata a una situación laboral insostenible. No obstante, implica asumir ciertos riesgos, especialmente en términos probatorios, ya que el trabajador deberá acreditar posteriormente la existencia de los actos de hostilidad que justificaron su decisión. En este sentido, la ruptura unilateral se configura como un “abandono justificado del empleo”, cuya validez dependerá de la capacidad del trabajador para demostrar que su decisión fue consecuencia directa de una conducta ilícita del empleador.

En el régimen ordinario laboral privado, esta alternativa evidencia las limitaciones del sistema de protección frente al despido indirecto, ya que coloca al trabajador en una posición de vulnerabilidad al obligarlo a elegir entre permanecer en un entorno hostil o asumir los riesgos de una desvinculación inmediata. Por ello, resulta necesario fortalecer los mecanismos de tutela que permitan garantizar una protección efectiva frente a este tipo de situaciones.

2.4. El despido indirecto en la ley peruana

El tratamiento del despido indirecto en el ordenamiento jurídico peruano se encuentra principalmente regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), norma que establece los supuestos, efectos y mecanismos de tutela frente a los

actos de hostilidad del empleador. No obstante, pese a su reconocimiento expreso, la regulación de esta figura presenta limitaciones en su desarrollo normativo, lo que ha generado la necesidad de complementarla a través de la interpretación doctrinaria y jurisprudencial. En este contexto, el despido indirecto se configura como una institución clave para la protección del trabajador dentro del régimen ordinario laboral privado, en tanto permite sancionar conductas empresariales que afectan la continuidad y dignidad de la relación laboral.

2.4.1. La terminación del contrato de trabajo

El artículo 35 de la LPCL establece que, frente a la configuración de actos de hostilidad imputables al empleador, el trabajador cuenta con dos opciones excluyentes. En primer lugar, puede optar por la continuidad del vínculo laboral, solicitando el cese de las conductas hostiles, lo que refleja el principio de conservación del contrato de trabajo. En segundo lugar, puede decidir la terminación del vínculo laboral, configurándose el despido indirecto, con el consecuente derecho a exigir una indemnización.

Esta dualidad de opciones evidencia la naturaleza flexible del sistema de protección laboral, en el que se prioriza la voluntad del trabajador como parte afectada. La posibilidad de optar por la continuidad del vínculo permite corregir situaciones de conflicto sin necesidad de extinguir la relación laboral, mientras que la opción de terminación responde a escenarios en los que la gravedad de los actos de hostilidad hace inviable su subsistencia. En ambos casos, el elemento determinante es la conducta del empleador, que actúa como causa generadora del conflicto.

Desde la perspectiva del régimen ordinario laboral privado, esta regulación pone de manifiesto la importancia de reconocer el despido indirecto como una forma de extinción del contrato atribuible al empleador, aun cuando formalmente sea el trabajador quien manifieste su voluntad de poner fin al vínculo. Sin embargo, en la práctica, la falta de claridad en la delimitación de los actos de hostilidad y en los criterios de valoración de su gravedad puede dificultar el ejercicio efectivo de este derecho.

2.4.2. La reparación del despido indirecto

La reparación del despido indirecto constituye uno de los aspectos más relevantes de su regulación, en tanto determina las consecuencias jurídicas derivadas de la conducta ilícita del empleador. En este sentido, el ordenamiento jurídico peruano reconoce el derecho del trabajador a ser indemnizado cuando la terminación del vínculo laboral se produce como consecuencia de actos de hostilidad. No obstante, la regulación de esta reparación presenta vacíos que generan incertidumbre en su aplicación.

La finalidad de la reparación no solo es compensar al trabajador por la pérdida del empleo, sino también sancionar la conducta del empleador que ha vulnerado sus derechos. En este sentido, la indemnización cumple una doble función: resarcitoria, al reparar el daño causado, y disuasiva, al prevenir la reiteración de conductas similares en el ámbito laboral. Sin embargo, la ausencia de un desarrollo normativo más específico en relación con el despido indirecto ha llevado a que, en muchos casos, se apliquen por analogía las reglas del despido arbitrario.

2.4.3. Indemnización por despido indirecto

La principal consecuencia jurídica del despido indirecto es la obligación del empleador de pagar una indemnización al trabajador. Esta indemnización, en términos generales, se equipara a la prevista para el despido arbitrario, lo que refleja un intento del legislador de garantizar una reparación equivalente frente a situaciones que, en esencia, producen el mismo resultado: la pérdida injustificada del empleo.

Desde una perspectiva jurídica, esta equiparación responde a la idea de que, aunque el trabajador sea quien formalmente extingue el contrato, la causa real de dicha decisión es el incumplimiento del empleador. En consecuencia, este último debe asumir la responsabilidad por los daños y perjuicios ocasionados, lo que se traduce en la obligación de indemnizar. Este criterio resulta coherente con los principios de justicia y equidad que rigen el Derecho Laboral, en tanto evita que el empleador se beneficie de su propia conducta ilícita.

No obstante, en el régimen ordinario laboral privado peruano, la falta de una regulación específica sobre la cuantificación de la indemnización en casos de despido

indirecto ha generado incertidumbre y desigualdad en su aplicación. Ello obliga a los operadores jurídicos a recurrir a interpretaciones analógicas o criterios jurisprudenciales, lo que puede afectar la predictibilidad y seguridad jurídica en la resolución de estos conflictos.

2.4.4. Caducidad de la acción indemnizatoria

El artículo 36 de la LPCL establece que las acciones vinculadas a la nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caducan a los treinta días naturales de producido el hecho. Este plazo responde a la necesidad de garantizar la seguridad jurídica y evitar la prolongación indefinida de los conflictos laborales. Sin embargo, en el caso específico de los actos de hostilidad, la determinación del inicio del cómputo del plazo presenta particularidades.

En efecto, el artículo 57 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo precisa que el plazo de caducidad en casos de hostilidad debe computarse a partir del día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para efectuar su descargo o subsanar su conducta. Este plazo previo, que no puede ser inferior a seis días naturales, se inicia con el emplazamiento formal realizado por el trabajador. En consecuencia, el cómputo del plazo de caducidad se encuentra condicionado al cumplimiento de este requisito procedimental.

Este diseño normativo refuerza la importancia del emplazamiento previo como presupuesto indispensable para la acción judicial, pero también introduce complejidades en la práctica, especialmente en la determinación del momento exacto en que se configura la caducidad. Asimismo, impone al trabajador una carga adicional, ya que debe actuar con diligencia tanto en la identificación de los actos de hostilidad como en el cumplimiento de los plazos legales.

En el contexto del régimen ordinario laboral privado, la brevedad del plazo de caducidad puede constituir una limitación para el ejercicio efectivo del derecho a la tutela jurisdiccional, especialmente en casos donde los actos de hostilidad se manifiestan de manera progresiva o reiterada. Por ello, resulta necesario analizar críticamente este aspecto, a fin de evaluar si el marco normativo vigente garantiza una protección adecuada

frente al despido indirecto o si, por el contrario, requiere ajustes que fortalezcan la defensa de los derechos del trabajador.

2.5. Carga de la prueba

La carga de la prueba constituye uno de los aspectos más críticos en la configuración y tutela del despido indirecto en el régimen ordinario laboral privado, en tanto determina cuál de las partes asume la responsabilidad de acreditar los hechos que sustentan su pretensión. En el caso de los actos de hostilidad, este elemento adquiere especial relevancia, ya que el trabajador, al alegar la existencia de conductas lesivas por parte del empleador, debe no solo identificarlas, sino también demostrar su ocurrencia, gravedad y vinculación con la decisión de extinguir el vínculo laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en los procesos vinculados a actos de hostilidad —ya sea para solicitar el cese de las conductas o la indemnización derivada del despido indirecto— el onus probandi recae en el trabajador. Esto implica que es este quien debe acreditar la existencia de los hechos constitutivos de hostilidad, así como su carácter injustificado y su impacto en las condiciones laborales. En consecuencia, el trabajador asume una carga probatoria significativa, que puede incluir la presentación de documentos, testimonios, comunicaciones internas u otros medios que permitan evidenciar la conducta del empleador.

Este esquema probatorio se diferencia del régimen aplicable al despido directo, en el cual, una vez acreditada la ruptura del vínculo laboral, corresponde al empleador justificar la causa del despido. En cambio, en el despido indirecto, la situación es más compleja, ya que el trabajador no solo debe demostrar la existencia del vínculo laboral y su terminación, sino también que dicha terminación fue consecuencia directa de actos de hostilidad imputables al empleador. Esta diferencia coloca al trabajador en una posición de mayor exigencia probatoria, lo que puede dificultar el ejercicio efectivo de sus derechos.

Desde una perspectiva crítica, esta distribución de la carga de la prueba puede generar una situación de desventaja para el trabajador, especialmente considerando la asimetría estructural propia de la relación laboral. En muchos casos, los medios

probatorios relevantes se encuentran bajo control del empleador, lo que limita la capacidad del trabajador para acreditar los hechos alegados. Asimismo, los actos de hostilidad suelen manifestarse de manera progresiva o encubierta, lo que dificulta su documentación y posterior prueba en sede judicial.

En este contexto, resulta pertinente considerar la necesidad de incorporar criterios de flexibilización probatoria o mecanismos de inversión de la carga de la prueba, especialmente en aquellos supuestos donde existan indicios razonables de actos de hostilidad. Este tipo de medidas permitiría equilibrar la posición de las partes y fortalecer la eficacia del despido indirecto como mecanismo de protección frente a conductas abusivas del empleador.

En el régimen ordinario laboral privado peruano, la regulación actual de la carga de la prueba evidencia una de las principales limitaciones para la efectiva tutela del trabajador frente al despido indirecto. Por ello, su análisis no solo resulta relevante desde una perspectiva técnica, sino también como punto de partida para la formulación de propuestas orientadas a mejorar el acceso a la justicia laboral y garantizar una protección real y efectiva de los derechos del trabajador.

CAPÍTULO III

CASO DE ESTUDIO

El Objetivo general del caso de estudio fue: Identificar el porcentaje de los motivos prevalentes de actos de hostilidad que originan el despido indirecto en perjuicio de los trabajadores del régimen laboral privado ordinario.

Asimismo, se propusieron los siguientes objetivos secundarios:

- Identificar el porcentaje que corresponde a los actos de hostilidad de carácter atentatorio cometidos por el empleador que derivan en despido indirecto en el régimen laboral privado ordinario.
- Identificar el porcentaje que corresponde a los actos de hostilidad por omisión o conducta abstencionista del empleador que originan el despido indirecto en el régimen laboral privado ordinario.

El diseño de investigación empleado en este estudio fue no experimental, retrospectivo, transversal y descriptivo. Se trabajó con una población de 30 jurisprudencias laborales y una muestra de 15 jurisprudencias laborales sobre el tema

Se emplearon como técnica la observación documental como método de recolección de datos, la cual implica recopilar y organizar la información esencial para respaldar la tesis.

La observación documental consiste en utilizar los sentidos para identificar las características más relevantes de un fenómeno específico; por lo que, en vista que se opta por la observación documental, se utilizarán instrumentos apropiados como la ficha bibliográfica y la ficha de observación documental. Ambas fichas deben incluir los elementos necesarios para facilitar la organización, estudio y análisis de la información que se va a procesar.

3.1. Resultados

Tabla 8. Expedientes de despidos indirectos

N°	Expediente	Impugnante	Impugnado
1	Casación 3631 Piura	Banco de la Nación (BN)	Armencia Ernestina Morales Salazar De La Torre
2	Casación 16443 Lima	Prima AFP	Verónica Aliett Estrella Guevara
3	Casación 11338 Lambayeque	Procuraduría Pública de la SUNAT	Miguel Grosso Malca
4	Casación 9072 Amazonas	Isaac Edgar Jimenes Parihuaman	Red Asistencial de Essalud Amazonas
5	Casación 16400 Lima	EQUIFAX PERU S.A.	Judith Violeta Silvestre Huacahuasi
6	Casación 10868 Lima	Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa Sociedad Anónima	Rolando Percy Andrade Ortiz
7	Casación 8283 Callao	Alicorp Sociedad Anónima Abierta	Fernando Héctor Naranjo Revello
8	Casación 2456 Lima	Carmen Milagro Bertha Rodríguez Ramírez	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT
9	Casación 13576 Piura	Elena Elizabeth Alberca Rangel	BN
10	Casación 3017 Lima	Alberto Pumpeo Navarro Carhuayal	Parque de Las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”
11	Casación 1114 Ica	Leocadio Alberto Simón Cajamarca	Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A y otro
12	Casación 9149 Junín	Azucena Asuncion Algondones	SEDAM HUANCAYO S.A. Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

13	Casación 10561 Piura	Carol Celeste Guevara Saavedra	Servicio de Administración Tributaria de Piura
14	Casación 3034 Lima	Maria Felicita Quintana Anglas	Ministerio de Agricultura – Instituto Nacional de Investigación y Extensión Agraria (INIEA)
15	Casación 8517 Lambayeque	Red Asistencial Lambayeque – Seguro Social de Salud - ESSALUD	Karina Elizabeth Torres Villalba

La tabla expone la relación de los expedientes de despidos indirectos, en el que se detalla el número de las casaciones, así como al impugnante e impugnado.

La información que se precisa tiene como finalidad exponer los casos empleados como muestra, además de su expresa identificación.

Tabla 9. Hechos

- Los hechos transcurren cuando la Sra. Armencia Ernestina Morales Salazar de la Torre se desempeñaba desde el 20/01/1977 hasta el 30/06/1994 como Cajera Operativa -sucursal Piura-, fecha en la que fue cesada por acto unilateral y hostil; sin embargo, fue beneficiada por la Ley N° 27803 y N° 29059, mismas que se encargan de revisar y normar los ceses colectivos.
- Razón por la que, el BN, mediante Carta N° EF/92.2331, de fecha 02/02/2010, le comunicó su reincorporación laboral, pero en el cargo de Promotor de Servicios de la Agencia “B” Punchana – División Soporte Regional II Iquitos, Departamento de Red de Agencias, condición laboral y ubicación geográfica distinta a la que se desempeñaba, constituyendo un acto hostil.
- La actora procedió a remitir cartas a su empleador, la primera dirigida al Gerente de Departamento de Personal del BN – sucursal Lima; la segunda, al Gerente Regional Zonal – sucursal Piura; y, la tercera, al Presidente del Directorio del BN – sucursal Lima, el 26/03/2010, en las cuales pide la reubicación a una dependencia que geográficamente se encuentre dentro de la ciudad de Piura, pues no se ha tenido en cuenta la unidad familiar, cuidado de su esposo -quien sufría las secuelas de un derrame cerebral- y abuela de edad avanzada -83 años-, así como formación de sus hijas de 18 años; por lo que, no habiendo obtenido respuesta, se dio por despedida, procediendo a demandar a la entidad y logrando se declare: fundada la demanda, cese del acto hostilizadorio y reincorporarla a un cargo igual o similar al que ocupaba antes de producirse su cese (30/06/1994) en la ciudad de Piura, o en su defecto en una Agencia del Distrito de Piura u otra dentro del radio urbano.
- Frente a ello, el BN cuestiona la Sentencia de Vista, pues precisa que, se ha inaplicado el inciso a) y c) del artículo 30 del T.U.O. del D.L N° 728, referido

al accionar judicial -teniendo como requisito emplazar al empleador para que lleve a cabo su descargo o enmiende su conducta revestida de hostilidad; así como los artículos 10, 11 y 12 de la Ley N° 27803, los cuales hacen referencia a que el empleado regrese a su puesto o sea ubicado en otro dentro de las empresas estatales, dicho de otro modo, la entidad sostiene que, la demanda debió declararse improcedente, toda vez que, la trabajadora interpuso su demanda el 19/04/2010, adquiriendo la condición de extemporánea; por otro lado, respecto a la reubicación, señalan que si se realizó, incluso en plaza distinta a la del cese de la trabajadora, sustento por la que, la demanda debió ser considerada sin fundamento legal.

La judicatura señaló que, (i) la presunta caducidad de acción no correspondía, para lo cual trajo a colación al Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998, en el extremo de que, en caso el trabajador no haya precisado el plazo para que el empleador responda, se deberá computar a partir día siguiente del vencimiento del plazo mínimo que la Ley estipula a favor del empleador, concordante con el artículo 57 del Reglamento del T.U.O. del D.L. N° 728, sustento por el que, se demuestra que no ha transcurrido la caducidad; y, (ii) respecto a la reubicación, precisó que, si era posible reincorporar a la Sra. Morales en una plaza ubicada en la ciudad de Piura, toda vez que, si existían plazas vacantes y presupuestadas en el BN sucursal Piura.

Posteriormente, presenta su Recurso de Casación, amparándose en los anteriores argumentos, obteniendo como respuesta que, el BN no está señalando que la Sentencia de Vista sea ilegal o nula, sino que intenta que se evalúen otra vez los hechos y las pruebas que ya se analizaron, pero esto no es válido porque el recurso de casación no permite que se vuelva a examinar los hechos que ya se decidieron en las instancias anteriores, ni reevaluar las pruebas que se presentaron durante el proceso.

La Sra. Estrella solicita que PRIMA AFP le pague un total de S/. 110,481.61, por conceptos como las remuneraciones impagas, vacaciones truncas, gratificaciones, CTS, el pago de utilidades e indemnización por despido arbitrario.

Precisa que el 19/11/2004 envió una carta notarial a la entidad demandada con el propósito de que cesen los actos hostiles y, además, se le efectuó el pago de las comisiones adeudadas, a lo que la empresa respondió mediante carta de fecha 24/11/2004, desconociendo la existencia de tales actos; no obstante, la Sra. Estrella volvió a cursar cartas notariales los días 10/12/2004 y 23/12/2004; y ante la falta de respuesta en un plazo de 72 horas, se dio por despedida.

2

PRIMA AFP sostiene que, se no se ha aplicado el inciso a) del art. 30 del T.U.O. del D.L N° 728, toda vez que el Colegiado Superior la ha interpretado de forma errónea pues la controversia acerca de la forma de cálculo de comisiones no obedece a un acto equiparable de hostilidad; por otro lado, cuestiona la aplicación indebida de los art. 9 y 18 del T.U.O. del D.L. N° 652 – Ley de la CTS, debido a que fueron aplicados indebidamente para calcular tanto la remuneración por vacaciones como la indemnización a causa del despido arbitrario.

La Sra. Estrella precisa que el acto es hostil, porque desde el año 2000 no le han pagado las comisiones por afiliación y/o traspaso, sustento por el que, el empleador tiene ánimos de hostilizarla; a lo que, PRIMA AFP responde consignando que no existe tal acto de hostilidad, puesto que, las comisiones a las que hace referencia la Sra. Estrella, obedecen al cumplimiento de situaciones de hecho previsto en la política de comisiones y cuando se cumplen las metas concernientes, que en el presente caso, ha configurado un cambio de metas, mismo que ha sido inobservado por la judicatura; por otro lado, referente a la aplicación indebida de los art. 9 y 18 del T.U.O. del D.L. N° 652, señala que, la Sra. Estrella solicitó el pago de vacaciones desde el 06/12/2003 hasta el 05/10/2004, así como el pago de las vacaciones truncas desde el 06/10/2004 hasta el 03/01/2005, a lo que el Colegiado Superior para determinar la remuneración de las vacaciones, de forma indebida incluyó las gratificaciones de diciembre, siendo esto erróneo.

Motivo por el que, se modificó el monto, ordenando que PRIMA AFP debe pagar a la Sra. Estrella la cantidad de S/.108,696.97 soles.

El Sr. Grosso se desempeñaba como jefe de la Sección de Cobranza de la SUNAT desde el 15/02/2008 bajo encargatura, con categoría: Profesional I; a partir del 05/05/2008, asume el mismo cargo, pero bajo concurso interno, recibiendo bonificaciones por acceder a un cargo directivo: jefe Tipo B, el mismo que durará mientras continúe en el cargo.

- 3 El 29/09/2009 fue removido de ese cargo, pues de acuerdo a la SUNAT, no gestionó de forma adecuada las labores que debía desempeñar, labores directamente vinculadas a la ejecución del proceso coactivo de recuperación de adeudos de los contribuyentes, razón por la que, se le trasladó a otro lugar para desempeñar cargo y funciones distintas.

De la Casación 11338-2014, se desprende que no hubo variación de remuneración, pues su categoría de Profesional I no había sido variada, sino que, únicamente se ha visto incrementada por las bonificaciones que conlleva el haber aceptado desenvolverse como jefe de Sección de Cobranza.

El Sr. Jiménez Parihuamán se desempeñaba como Técnico de Servicios Administrativos y Apoyo – Área de Estadística perteneciente a la Unidad de Planeamiento y Calidad del Hospital I “El Buen Samaritano” de Bagua Grande, provincia de Utcubamba.

Presentando demanda, mediante el cual solicita se dé por concluido el contrato de trabajo y que se le pague la indemnización establecida en el art. 38 del D.S. N° 003-97-TR, más los costos que se genere gracias al proceso y demás beneficios pendientes por haber cometido actos hostiles que afectan su dignidad como trabajador.

El trabajador sostiene en su demanda que, fue objeto de descuentos indebidos, ello al reducirle inmotivadamente su remuneración, y también de actos de hostigamiento previstos en los literales b) y g) del art. 30 del T.U.O. del D.S. N° 728.

Por medio de la Sentencia de Vista se declaró infundada la demanda, puesto que la parte demandante - Sr. Jiménez, no acreditó los actos de hostilización

4

que atribuía a la entidad; de hecho, la judicatura consideró que, la entidad actuó acorde a sus potestades como empleadora.

Concluyendo entonces el Colegiado Superior, que el acto considerado por la Red Asistencial de Essalud Amazonas no es hostilizadorio, toda vez que, la presunta reducción inmotivada se debe a descuentos indebidos esporádicos, mismos que fueron devueltos -por el empleador-, por esa razón, no se puede considerar que se trató de una reducción inmotivada de la remuneración.

Por otro lado; respecto a los actos de hostigamiento que afectarían su dignidad, el Colegiado Superior señaló que esos hechos no pueden analizarse en ese proceso, pues no han formado parte de los actos imputados hacia el empleador, tales como: sanciones con 12 meses de suspensión sin disfrute de remuneraciones, etc.

La Sra. Silvestre Huancahuasi ingresó a laborar el 01/01/2007 en la empresa EQUIFAX PERU S.A., bajo el cargo de Ejecutiva de Ventas New Sellers, cuya función principal era la de captar clientes; posteriormente, fue promovida al cargo de Ejecutiva de Retenciones, cuya función principal era la reducir el porcentaje de cancelaciones de contratos *on line* por parte de los clientes, cargo que conllevaba un incremento de remuneraciones, así como incremento de condiciones laborales, tales como: entrega de laptop y *blackberry*, situación última que no se materializó.

Sin embargo, el 09/05/2013 le cursaron una carta titulada “Oferta Laboral” de fecha 01/04/2013, mediante el cual se le comunica que se ha decidido retornarla a su anterior categoría, a lo que la Sra. Silvestre mediante carta notarial solicitó se cesen los actos de hostilidad, siendo respondida también mediante carta notarial, que no existía tales actos de hostilidad puesto que los cambios unilaterales se encuentran legitimados por ley; razón por la que, la

5

Sra. Silvestre mediante carta notarial da por terminada el vínculo laboral por los actos hostiles equiparables al despido. La empresa EQUIPAX PERU S.A. sostiene que, si bien es cierto que, la Sra. Jiménez asumió el cargo de Ejecutiva de Retenciones, también es cierto que la misma obedeció a una promoción laboral lograda previa evaluación interna, significando una mejora de categoría como remunerativa; sin embargo, tal afirmación se desvirtuó, puesto que no se logró acreditar los antecedentes de la supuesta evaluación interna.

Por otro lado, la empresa sostuvo que, la reducción de categoría y remunerativa, se debió a una fusión empresarial por absorción que se concretó en el 2013 a fines del mes de febrero entre EQUIPAX PERU e INFORMA PERÚ, ocasionando la reestructuración interna de la empresa y la posterior desaparición del puesto de Ejecutiva de Retenciones -la cual era ocupada por la Sra. Jiménez-, a lo que, la judicatura concluyó que, si existió una rebaja de categoría y remunerativa, puesto que, la empresa EQUIPAX PERU al haber rebajado la categoría que otorgó a la Sra. Jiménez, sustrajo las comisiones que le correspondían como Ejecutiva de Retención, lo que si constituye un acto hostil, debiendo -para evitar el acto de hostilidad-, otorgarle otro cargo con la misma o igual remuneración, siendo esta Ejecutivo de Mantenimiento de Cuenta, puesto que la trabajadora si contaba con la experiencia para desempeñarse adecuadamente.

- 6 El Sr. Andrade Ortiz demanda a su empleador, señalando que es víctima de actos hostiles, puesto que se le ha reducido de forma inmotivada su categoría laboral, así como remuneración, acreditando tal situación con la Carta de fecha 31/08/2012, pues mediante esta se le redujo de categoría: de Administrador de Agencia con una remuneración de S/.6,376.00 soles a Analista Senior con S/.3,825.00 soles, con el cual se aduce el retiro de la confianza para continuar ejerciendo, ello en virtud de las conclusiones del Informe Especial N° IE-011-2012-CMAC, que indican la existencia de serios problemas de operatividad, clima laboral y ambiente organizacional que afectaban de manera negativa el desempeño de los trabajador a su cargo en la Agencia de Comas.
- Mediante Resolución N° 01 se le declaró inadmisibile su demanda, subsanándola e incluyendo una modificación sustancial: el Sr. Andrade sostiene que, el cargo de Administrador de Agencia no es un cargo de confianza, sino que es un cargo ordinario, ello de acuerdo a lo sostenido en el Reglamento de Determinación y Selección de puestos de dirección y confianza, además que, era un cargo no sujeto a fiscalización, motivo por el que, la reducción de categoría no pudo basarse en ese supuesto.
- Sin embargo, el juez de primera instancia no evaluó dicha modificación sustancial, toda vez que en la sentencia señaló que la litis se circunscribía a determinar si las labores asignadas al cargo de Administración de Agencia efectuadas por el demandante califican como de confianza; no obstante, en la presente casación, se consideró que los puntos controvertidos son los siguientes: (i) Si el cargo de Administrador de Agencia es un cargo de dirección, (ii) si es de confianza; o finalmente, (iii) si es ordinario; y, en base a ello, determinar si en el caso concreto se configuró una rebaja inmotivada de categoría y remuneración.
- Mediante Resolución 18 se concluyó el proceso por sustracción de la materia -solicitado por la empresa-, alegando que las partes han celebrado un acuerdo de mutuo disenso; por lo que el interés para obrar del demandante se ha extinguido.

7 El Sr. Naranjo interpone demanda en contra de su empleador, solicita el cese de actos hostiles consistentes en la reducción inmotivada de categoría, pues ocupa el cargo de Ayudante de Planta – Mezclero, pero por decisión de la empresa viene realizando cargos inferiores: ayudante de embolsador, estibador, entre otros, decisión que supone se basó en su designación de secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato.

La judicatura declaró infundada la demanda, toda vez que, del MOF se advierte que las labores de Mezclero, embolsador – estibador son distintas, pero todas ellas corresponden a la misma categoría: “Ayudante de Planta”; sin embargo, no se evidencia la diferencia de estas categorías, razón por la que no se acredita que la actividad de embolsador sea menor a la de Mezclero, dicho de otro modo, no se ha producido una rebaja de categoría sino únicamente una variación de la labor que realizada, pues ambas corresponden a la misma categoría; por otro lado, respecto a la designación del Sr. Naranjo como Secretario de Prensa y Propaganda y la variación de las labores no es correcta, toda vez que, este último data de fecha anterior a la primera, razón por la que, la variación de cargo: de Ayudante de Planta – Mezclero a Embolsador – Estibador, no ha sido un acto de represalia por asumir el cargo de Secretario de Prensa y Propaganda; finalmente, señalan que la modificación de la categoría laboral se debió a una nueva estructura organizacional de la empresa. Finalmente, se determinó que las labores de mezclador, estibador y embolsador pertenecen a la categoría de Ayudante de Planta, ello a partir de la estructuración de la empresa -ocurrida a fines del año 2003-, si bien antes de la reestructuración de la empresa, figuraba como “mezclador” en las boletas de pago, según el MOF, dichas labores implican el desempeño de funciones de similar importancia que las demás, mismas que no requieren especialización; a su vez, se determinó que si bien es cierto que el Sr. Naranjo se desempeñaba como “mezclador”, también es cierto que desempeñaba indistintamente labores de estibador y embolsador, aunque con mayor incidencia la de mezclador, hecho que desvirtúa la argumentación respecto a que su cambio en las labores se deba a su elección como Secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato, motivo por el que, no se configuró el acto de hostilidad por reducción inmotivada de la categoría en contra del trabajador.

8 La Sra. Rodríguez interpone demanda contra su empleador, solicitando que cesen los comportamientos hostiles consistentes en el traslado inmotivado y sin una causa objetiva; además, solicita que se le reintegre en su puesto de labores habitual situado en la ciudad Lima, también solicita que la cláusula quinta del contrato de trabajo a plazo indeterminado, firmada el 15/11/2012 sea anulada.

El empleador le otorgó licencia por maternidad desde el 15/12/2012 al 12/01/2013; sin embargo, previamente -el 03/12/2012- había firmado su traslado a la ciudad de Cañete, el mismo que no se concretó, toda vez que, esta sede fue desactivada. El 14/01/2013 le comunican que había sido designada para trabajar en Lambayeque, siendo esto 2 días después de incorporarse a sus funciones laborales posterior a su licencia de maternidad y teniendo la condición de lactante.

Razón por la que, la Sra. Rodríguez solicita a su empleador le asigne una plaza en la ciudad de Lima, teniendo en consideración que acababa de dar a luz - madre primeriza-, así como su menor hija requería de su atención y cuidado, y que debido a la decisión de trasladarla a otra ciudad le ocasionaba un perjuicio como a su menor hija, puesto que no tenía a alguien con quien dejarla para su cuidado, mientras daba sus servicios, pedido que se solicitó en 2 ocasiones y desestimado mediante Carta N° 002-2013-SUNAT/4F400, frente al cual la Sra. Rodríguez solicitó dejarla sin efecto el traslado, a lo que fue respondida mediante Carta N° 028-2013-SUNAT/4F600 de la siguiente forma: “(...) acorde al artículo 4° del D.L. N° 728, la subordinación y la realización de la prestación son características personalísimas de un contrato sujeto a plazo indeterminado, por ello la situación o ubicación geográfica de terceros ajenos a la relación empleador y empleado no afecta la ejecución del contrato (resaltado agregado) y respecto al interés superior del niño, usted asume la responsabilidad por todas las decisiones relaciones a sus familiares (...)”.

Entonces, para el empleador no existía acto de hostilidad en contra de la trabajadora, por cuanto en el contrato de trabajo se estableció que el empleador tenía la facultad de ejecutar el traslado geográfico del trabajador, y también de realizar modificaciones razonables según la capacidad y aptitud del trabajador y las necesidades de la institución; no obstante, el empleador no justificó la razonabilidad ni las necesidades institucionales que justificarían el traslado de la Sra. Rodríguez a la ciudad de Lambayeque, motivo por el que, se confirmó el acto de hostilidad.

La Sra. Alberca demanda a su empleador: BN, el término de los actos hostiles previstos en los incisos b) y c) del art. 30 del D.L. N° 728, consistentes en la reducción inmotivada de categoría y el traslado a lugar diferente del que venía prestando sus servicios de forma habitual.

La trabajadora se desempeñaba como Administradora del BN de la Agencia C de Castilla, con una remuneración mensual de S/. 5,225.50, teniendo su cargo la condición de funcionaria; sin embargo, luego de hacer uso de su período de descanso médico, fue cambiada al cargo de Supervisora de la Sucursal “C” de la ciudad de Piura, cuya categoría tendría la condición de Técnico IV.

- Mediante Sentencia de fecha 06/01/2014, la demanda se declaró fundada, ordenando a la entidad el término de los actos hostiles, debiendo mantener a la demandante en el cargo de Administradora del BN de la Agencia C – Castilla, toda vez que se acreditó que el desplazamiento se dio por represalia al haber hecho uso de su derecho de licencia, razón por la que ese desplazamiento no obedeció a necesidades de servicio, mucho menos debido a razones de malos manejos administrativos o ineficientes.
- 9

Sin embargo, por medio de la Sentencia de Vista del 04/07/2014, se revocó la sentencia y reformándola, la demanda se declaró infundada, pues no hubo una reducción de categoría, toda vez que los cargos de Administradora y Supervisora se encuentran en la categoría de funcionarios públicos; por otro lado, respecto al traslado de trabajo a lugar distinto, el Colegiado Superior consideró que el traslado a la ciudad de Piura no constituye perjuicio, pues la Sra. Alberca ha fijado como domicilio real en dicha ciudad, por lo que su traslado no representa un cambio radical de las condiciones de trabajo, ni una

alteración sustancial en su economía, concluyendo que no se menoscaba la situación económica, familiar ni mucho menos profesional, pues se mantuvo el mismo nivel remunerativo, categoría laboral y se encuentra dentro del ámbito geográfico de su domicilio.

Finalmente, mediante la presente casación, se determinó que la real motivación de la decisión de trasladar a la trabajadora obedeció a la incomodidad que generó en la Administración de la Sucursal “C” de Piura, ello consistente en el uso de sus licencias por enfermedad, a lo que el Colegiado Superior considera que estas licencias son un recurso legal adecuado y válido especialmente cuando la salud del trabajador está comprometida; entonces, al no haber razón justificable para el traslado de la trabajadora, se configura los supuestos de actos de hostilidad.

El Sr. Navarro se desempeñaba como obrero en la División de Infraestructura y Mantenimiento del Parque de Las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”; sin embargo, fue rotado a la División de Botánica para ejercer trabajos de jardinería, entre otros, razón por la que demanda el cese de comportamientos hostiles, configurando la conducta del empleador en el inciso c) del artículo 30 del T.U.O. del D.L. N° 728, sustento que fue confirmado mediante Sentencia de Vista.

- 10** No obstante, mediante la presente casación, se determinó que para la configuración del inciso c) del artículo 30 del T.U.O. del D.L. N° 728, se debe acreditar un cambio del ámbito geográfico distinto al que venía laborando con normalidad y el deliberado propósito de ocasionar un perjuicio al trabajador. En el presente caso, se determinó que el traslado del Sr. Navarro fue en otra división ubicada en la misma que venía desempeñándose con normalidad, traslado que no afectó su categoría remunerativa; es decir, el empleador no ocasionó perjuicio al trabajador al trasladarlo a otra División.

El Sr. Simón solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional más intereses legales y costas y costos del proceso, sostiene que laboraba bajo la administración de Marcona Mining Company desde el 05/09/1960 hasta el 24/07/1975, posteriormente prestó servicios a la Empresa Minera del Hierro del Perú S.A.A. desde el 25/07/1975 hasta el 17/03/1985.

El trabajador prestó servicios como vigilante desde el 05/09/1960 y como agente a partir del 01/02/1971 hasta su cese, teniendo como funciones primordiales: cuidados de los bienes patrimoniales de la empresa, labores de campo en plantas, talleres, muelle de embarque y oficinas en el Centro de Procesamiento Metalúrgico San Nicolás, Centro de Producción Mina y Campamento San Juan, lugares con contaminación ambiental, teniendo como

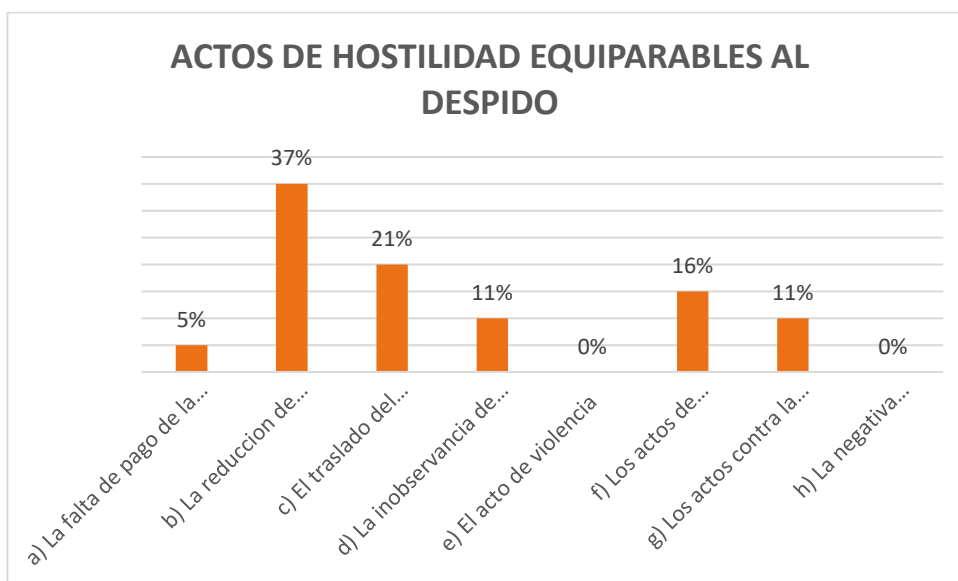
-
- 11** factor de mayor incidencia el polvo mineralizado como producto de la extracción y procesamiento del mineral.
Mediante Sentencia de fecha 26/03/2015, se declaró fundada la demanda en parte, pues se acreditó la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil; esto es, la antijuricidad materializada en el incumplimiento de sus obligaciones en SST, al no entregar los implementos necesarios para el desarrollo de las labores; asimismo, el daño está acreditado con el examen médico ocupacional que concluyó que el Sr. Simón padece de neumoconiosis. Con Sentencia de Vista se revocó la Sentencia declarándola infundada, ello en el argumento que en el examen médico ocupacional no se indica el grado de menoscabo en la salud del actor, además que dicho examen tenía que corroborarse con exámenes de placa radiográfica y de espirometría, mismos que no se encuentran en la historia clínica, así como no se señala la fecha de comienzo de la enfermedad, razón por la que no se encuentra probado el nexo causal entre el trabajo desempeñado en los cargos de vigilante y agente con la enfermedad.
Finalmente, se acreditó el nexo causal, pues el empleador tenía la obligación de asegurar condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, a fin de que el trabajador pueda desenvolverse de manera adecuada; por otro lado, respecto a la enfermedad se comprobó que había sido adquirida por haberse desempeñado como vigilante y agente en las instalaciones de la empresa, donde se expuso a la contaminación ambiental causada por el polvo mineralizado que se genera en la extracción y procesamiento del mineral.
-
- 12** La Sra. Asunción exige el cese de actos hostiles, porque asegura que ha sido discriminada debido a su raza -actos discriminatorios-. Con sentencia de fecha 13/03/2015 y sentencia de vista de fecha 12/05/2015 se declaró infundada su demanda; no obstante, la demanda se declaró fundada mediante casación y se ordenó a la empresa el cese de los actos de hostilización por razón de raza además el pago de una multa equivalente a 5 URP.
-
- 13** La Sra. Guevara Saavedra interpone demanda sobre cese de actos de hostilidad, sostiene la reducción inmotivada de las remuneraciones, así mismo solicita el reintegro de los daños económicos causados por el empleador desde el mes de febrero del 2014.
La trabajadora ocupaba el puesto de Jefe de la Oficina de Imagen Institucional del SATP -cargo de confianza-, pero por decisión unilateral del empleador se le varió su cargo a Especialista en Emisiones y Notificaciones, afectándole sus ingresos mensuales, pero mediante casación, se declaró improcedente.
-
- 14** La Sra. Quintana sostiene que su empleador realiza actos de hostilidad en su contra, toda vez que, en su cargo de Especialista en Presupuesto de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planificación, no se le asignan funciones específicas.
La trabajadora presume que esos actos se deben a represalias en su contra, pues es la secretaria general del Sindicato Único de Trabajadores del Sector Agrario del Instituto Nacional de Investigación Agraria Base INIA.
-

La trabajadora Torres Villalba solicita el termino de los comportamientos hostiles en su contra, pues fue rotada del Área de Neonatología al Área de Pediatría, razón por la que soslaya un perjuicio en su proyecto de vida, toda vez que se encontraba realizando una especialización en esta última área.

15 La Sra. Torres ingresó a laborar mediante concurso de méritos; sin embargo, la plaza era de Pediatría, pero por necesidad de servicio fue rotada al Área de Neonatología, quedando en este puesto por 03 años para posteriormente devolverla a su plaza de origen, razón por la que, interpone demanda, puesto que se encontraba realizando especialización en esta última, afectándole en consecuencia su proyecto de vida.

La tabla expone los hechos de las casaciones tomadas como muestra de forma resumida, ello a fin de exponerlos de forma general, así como facilitar su comprensión.

Figura 1. Causales



De la figura se advierte que un 37% de trabajadores interpuso su demanda amparándose en el inciso b) del artículo 30 del T.U.O. del D.L. N.º 728 -reducción de la categoría y de la remuneración-; un 21%, se amparó en el inciso c) del artículo 30 del T.U.O. del D.L. N.º 728 -traslado del trabajador a lugar distinto-; un 16%, en el inciso f) del art. 30 del T.U.O. del D.L. N.º 728 -actos de discriminación-; un 11%, en los incisos d) y g) -respectivamente- del artículo 30 del T.U.O. del D.L. N.º 728 -inobservancia de medidas de higiene y seguridad; y, actos contra la moral-; un 5%, se amparó en el inciso a) del artículo 30 del T.U.O. del D.L. N.º 728 -falta de pago de la remuneración-; por otro lado, no hubo casos de actos por violencia o el faltamiento grave de palabra y negativa

injustificada de llevar a cabo ajustes razonables para trabajadores discapacitados y actos de violencia.

Tabla 10. Parte normativa

1	<p>Ley Procesal del Trabajo – Ley N.º 26636 Capítulo III, Casación Artículo 54.- Finalidad Artículo 55.- Casos en que procede Artículo 56.- Requisitos formales Artículo 57.- Requisitos de fondo Artículo 58.- Sentencia fundada Artículo 59.- Tasas y multas</p> <hr/> <p>T.U.O del D.L. N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR Art. 30.- Constituyen actos de hostilidad equiparables al despido: “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...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7). “c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).</p> <hr/> <p>“Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales” (Congreso de la República del Perú, 2002, párr. 1) – Ley N° 27803 “Artículo 10.- De la reincorporación o reubicación laboral en las empresas del Estado” “Artículo 11.- De la reincorporación o reubicación laboral en el sector público y gobiernos locales” “Artículo 12.- De la reincorporación” (Congreso de la República del Perú, 2002, p. 3)</p> <hr/>
2	<p>Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636 Capítulo III, Casación Artículo 54.- Finalidad Artículo 55.- Casos en que procede Artículo 56.- Requisitos formales Artículo 57.- Requisitos de fondo Artículo 58.- Sentencia fundada Artículo 59.- Tasas y multas</p>

T.U.O del D.L. N°650, Ley de la CTS, aprobado por D.S. N° 001-97-TR
“Artículo 9.- Son remuneración computable, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador...” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2018, p. 4).

“Artículo 18.- Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo...” (MTPE, 2018, p. 5).

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

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

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...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

Constitución Política del Perú

Art. 139.- Principios de la Administración de Justicia

“3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional...” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 34).

“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...” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 35).

Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636

Capítulo III, Casación

Artículo 54.- Finalidad

3 Artículo 55.- Casos en que procede

Artículo 56.- Requisitos formales

Artículo 57.- Requisitos de fondo

Artículo 58.- Sentencia fundada

Artículo 59.- Tasas y multas

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

Art. 30.- “Son actos de hostilidad equiparables al despido ...

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que representa al empleador ante los demás trabajadores o incluso frente a personas externas, o que lo reemplaza cuando hace falta, también son quienes comparten funciones relacionadas con la administración y el control dentro de la empresa; además, el resultado del trabajo o de la empresa depende en buena parte de lo que ellos hagan y del nivel de responsabilidad que tengan

Trabajadores de confianza son aquellos que son los que trabajan muy de cerca con el empleador o con el personal de dirección, y por eso tienen acceso a información que no es pública como secretos profesionales, comerciales o industriales, en general, manejan datos que deben mantenerse en reserva, además, son quienes suelen dar opiniones o preparar

informes que se entregan directamente a la dirección y que ayudan a tomar decisiones dentro de la empresa (Congreso de la República del Perú, 1997).

Reglamento del T.U.O del D.L. N°728, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR

“Artículo 60.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita” (Congreso de la República del Perú, 1996a, p. 24).

Aprueban Escala Remunerativa para los trabajadores de la SUNAT, aprobado con D.S. N° 093-2012-EF

Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636

Capítulo III, Casación

Artículo 54.- Finalidad

Artículo 55.- Casos en que procede

Artículo 56.- Requisitos formales

Artículo 57.- Requisitos de fondo

4 Artículo 58.- Sentencia fundada

Artículo 59.- Tasas y multas

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

Art. 30.- “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

“g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

Antes de acudir al Poder Judicial el trabajador tiene que enviarle un escrito al empleador donde le señale claramente cuál es el acto de hostilidad que está denunciando; en ese documento también debe darle un plazo razonable de respuesta que no puede ser menor de seis días naturales, durante ese tiempo el empleador tiene la posibilidad de explicar su versión de los hechos o corregir su conducta dependiendo del caso (Congreso de la República del Perú, 1997).

Art. 38.- La indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo trabajado siempre que el trabajador ya haya pasado el período de prueba, este pago tiene un máximo de hasta 12 remuneraciones como máximo. En caso haya fracciones de año también se pagan, pero se calculan en dozavos y treintavos según corresponda (Congreso de la República del Perú, 1997).

Reglamento del T.U.O del D.L. N°728, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR

Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición. (Congreso de la República del Perú, 1996a, p. 23)

-
- 5** **T.U.O del D.L. N°728**, aprobado por D.S. N° 003-97-TR
Art. 30.- “Son actos de hostilidad equiparables al despido ...
b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador...”
(Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).
-

Constitución Política del Perú

- Art. 139.- Principios de la Administración de Justicia
“3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional...”
(Congreso de la República del Perú, 1993, p. 34).
“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...”
6 (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 35).
-

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

Art. 30.- “Son actos de hostilidad equiparables al despido...
b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador...”
(Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

Art. 43.- Personal de dirección es aquel que representa al empleador ante los demás trabajadores o incluso frente a personas externas, o que lo reemplaza cuando hace falta, también son quienes comparten funciones relacionadas con la administración y el control dentro de la empresa; además, el resultado del trabajo o de la empresa depende en buena parte de lo que ellos hagan y del nivel de responsabilidad que tengan

Trabajadores de confianza son aquellos que son los que trabajan muy de cerca con el empleador o con el personal de dirección, y por eso tienen acceso a información que no es pública como secretos profesionales, comerciales o industriales, en general, manejan datos que deben mantenerse en reserva, además, son quienes suelen dar opiniones o preparar informes que se entregan directamente a la dirección y que ayudan a tomar decisiones dentro de la empresa (Congreso de la República del Perú, 1997).

Constitución Política del Perú

Art. 139.- Principios de la Administración de Justicia.
“3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional...”
(Congreso de la República del Perú, 1993, p. 34).

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

- 7** Art. 9.- El trabajador está subordinado porque realiza sus labores bajo la dirección del empleador, este último tiene la autoridad para establecer normas y reglamentos sobre el trabajo, dar las órdenes necesarias para que se cumplan y también puede imponer sanciones disciplinarias si el trabajador incumple o infringe sus obligaciones, estas sanciones deben ser razonables y no arbitrarias para respetar los derechos del trabajador
-

El empleador tiene la autoridad para hacer cambios o ajustes en los turnos, días u horas de trabajo, así como en la forma y manera en que se prestan las labores, todo esto debe hacerse siguiendo criterios razonables y considerando las necesidades reales del lugar de trabajo (Congreso de la República del Perú, 1997).

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

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 4).

“f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole”

“g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 4).

“Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho...” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 4).

D.L. N° 757 – LEY MARCO PARA EL CRECIMIENTO DE LA INVERSION PRIVADA

“Artículo 9.- De conformidad con lo prescrito en los artículos 130 y 131 de la Constitución Política, toda empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente...” (Congreso de la República del Perú, 1991, p. 3).

Contravención con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema y por otras Cortes Superiores pronunciadas en casos objetivamente similares.

Constitución Política del Perú

Art. 1.- Defensa de la persona humana

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 1).

8 Art. 22.- Protección y fomento del empleo

“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 8).

Art. 23.- El Estado y el trabajo

“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 8).

“El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 8).

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 8).

Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

“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...” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 34).

T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por D.S. N° 017-93-JUS

Art. 12.- Motivación de resoluciones

Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente. (Poder Judicial, s.f., p. 4)

Código Procesal Civil, aprobado por D.L. N.° 768

“Artículo 50.- Deberes

Son deberes de los Jueces en el proceso...

6) Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia” (Congreso de la República del Perú, 1992, p. 14).

Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497

Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. (p.1)

Art. 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias

12.1. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.... (Congreso de la República del Perú, 2010, p. 3)

Disposiciones Complementarias

“Séptima. - En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos” (Congreso de la República del Perú, 2010, p. 10).

Declaración de los Derechos del Niño

Principio 2.- El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño. (Organización de los Estados Americanos [OEA], s.f., p. 2)

“Principio 6.- El niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor y comprensión...” (OEA, s.f., p. 2).

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 25.-

“2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social” (Naciones Unidas, 1948, p. 7).

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Art. 3.-

1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OHCHR], 1990., p. 3)

Art. 9.-

1. Los Estados Partes velarán por que el niño no sea separado de sus padres contra la voluntad de éstos, excepto cuando, a reserva de revisión judicial, las autoridades competentes determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que tal separación es necesaria en el interés superior del niño. Tal determinación puede ser necesaria en casos particulares, por ejemplo, en los casos en que el niño sea objeto de maltrato o descuido por parte de sus padres o cuando éstos viven separados y debe adoptarse una decisión acerca del lugar de residencia del niño. (OHCHR, 1990., pp. 4-5)

**CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
(PACTO DE SAN JOSÉ)**

Artículo 19.- Derechos del Niño

“Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado” (OEA, 1978, p. 7).

**PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y
POLÍTICOS**

Art. 23.-

4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos. (OHCHR, 1966a, pp. 8-9)

Art. 24.-

1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado. (OHCHR, 1966a, pp. 8-9)

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Art. 10.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionador por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionador por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil. (OHCHR, 1976b, pp. 8-9)

PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

Art. 16.- Derecho de la niñez

Todo niño sea cual fuere su filiación tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Todo niño tiene el derecho a crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles más elevados del sistema educativo. (OEA, 1969, pp. 22-23)

CODIGO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES – LEY N° 27337

Art. 8.- A vivir en una familia

“El niño y el adolescente tienen derecho a vivir, crecer y desarrollarse en el seno de familia.

El niño y el adolescente que carecen de familia natural tiene derecho a crecer en un ambiente familia adecuado” (Congreso de la República del Perú, 2000, p. 5).

“El niño y el adolescente no podrán ser separados de su familia sino por circunstancias especiales definidas en la ley y con la exclusiva finalidad de protegerlos” (Congreso de la República del Perú, 2000, p. 5).

“Los padres deben velar porque sus hijos reciban los cuidados necesarios para su adecuado desarrollo integral” (Congreso de la República del Perú, 2000, p. 5).

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

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 razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 4)

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la norma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 4).

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

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

Constitución Política del Perú

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 9 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 8).
-

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

Art 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido:

“b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

“c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

LEY PROCESAL DEL TRABAJO – LEY N° 26636

“Artículo III.- El Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley” (Congreso de la República del Perú, 1996b, p. 1)

CONTRAVENCIÓN AL DEBIDO PROCEDIMIENTO FORMAL

- 10 **T.U.O del D.L. N°728**, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

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

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

LEY PROCESAL DEL TRABAJO – Ley N° 26636

Art. 56.- Requisitos formales

CÓDIGO CIVIL, aprobado con D.L. N° 295

Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable

- 11 “Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH], 2014, p. 320).

Indemnización por daño moral

“Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento” (MINJUSDH, 2014, p. 320).

Daño moral

“Artículo 1984.- El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia” (MINJUSDH, 2014, p. 422).

Contenido de la indemnización

Artículo 1985.- La indemnización cubre todo lo que resulte de la acción u omisión que causó el daño, contemplando el lucro cesante, el daño a la persona y también el daño moral; para que se pueda pedir esa indemnización debe haber una relación directa y clara entre lo que pasó y el daño que se produjo. Además, el monto que se pague genera intereses legales a partir del momento en que ocurrió el daño (MINJUSDH, 2014).

CONTRADICCIÓN CON OTRAS RESOLUCIONES EXPEDIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: pronunciadas en casos objetivamente similares: Casaciones Nros. 4531-2009 Ica, 2599-2009, 824-2011 Lima y 14606-2014 Ica.

- 12** **T.U.O del D.L. N°728**, aprobado por D.S. N° 003-97-TR
“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido ...
f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).
-

- 13** **T.U.O del D.L. N°728**, aprobado por D.S. N° 003-97-TR
Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido:
“b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

CONTRADICCIÓN CON OTRAS RESOLUCIONES EXPEDIDAS POR LAS CORTES SUPERIORES Y CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA

- 14** **T.U.O del D.L. N°728**, aprobado por D.S. N° 003-97-TR
“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido ...
g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

CONTRAVENCIÓN DE LAS NORMAS QUE GARANTIZAN EL DERECHO A UN DEBIDO PROCESO, establecido en el numeral 3) del art. 139 de la CP.

Constitución Política del Perú

Art. 139.- Principios de la Administración de Justicia ...

“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” (Congreso de la República del Perú, 1993, p. 35).

15

T.U.O del D.L. N°728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR

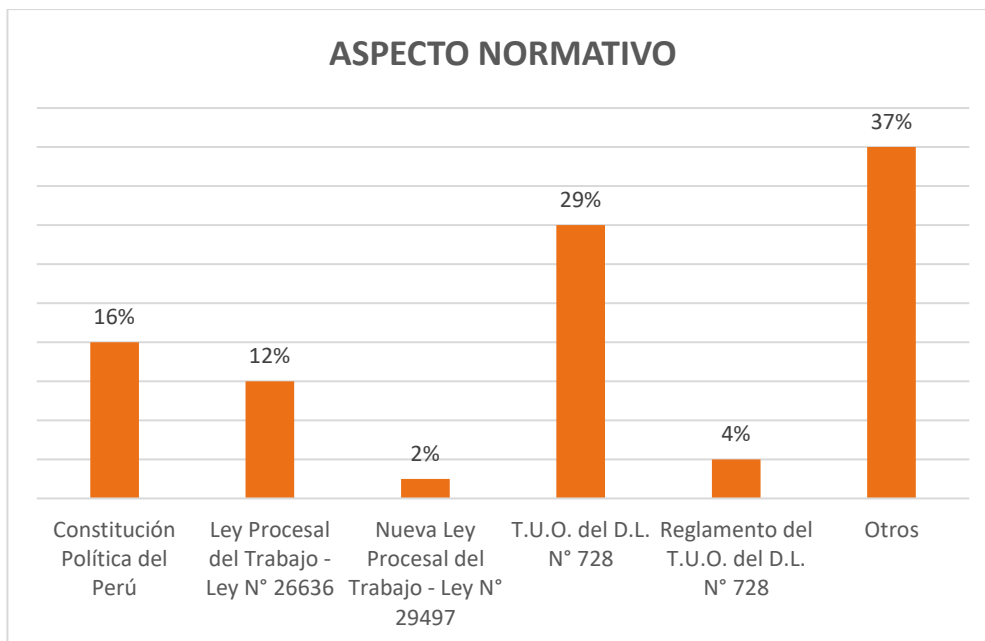
Artículo 9.- Debido a la subordinación, el trabajador realiza sus labores bajo la supervisión del empleador, quien tiene la capacidad de establecer normas y reglas para el trabajo, dar las instrucciones necesarias para que se cumplan y aplicar sanciones disciplinarias cuando haya faltas o incumplimientos, estas sanciones deben respetar un límite de razonabilidad para no ser injustas o excesivas (Congreso de la República del Perú, 1997).

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

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio” (Congreso de la República del Perú, 1997, p. 7).

La tabla identifica las normas en las que se sustentaron los recursos de casación, ello a fin de tener un orden normativo individual.

Figura 2. Aspecto normativo



De la figura se advierte que, el 16% de los interesados basaron sus recursos de apelación en la carta magna; el 28.57% se basaron en lo establecido por el T.U.O. del D.L. N.º 728; y, el 4%, en el Reglamento del T.U.O. del D.L. N.º 728; por otro lado, un 12% basó sus argumentos en lo regulado por la Ley Procesal del Trabajo – Ley N.º 26636; y, un 2%, en lo regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497. Finalmente, un 37% basaron sus peticiones en normas distintas a las señaladas anteriormente.

Tabla 11. Parte jurisprudencial

1	No determina.
2	No determina.
3	<p>Expediente N.º 03501-2006-PA/TC: Fundamento 11: “(...) el cargo de jefe de Sección Cobranza de la SUNAT efectivamente se trata de un cargo directivo que lleva implícito la confianza, la cual puede ser retirada cuando la empleadora lo crea necesario (...)”.</p> <p>Fundamento 16: “De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado”.</p>
4	No determina.
5	No determina.
6	<p>Sentencia N° 09727-2005-PHC/TC: Fundamento 7: “(...) mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción garantista y tutelar que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder – deber de la jurisdicción, al derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los derechos fundamentales esenciales (...) principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos. El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: una forma y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación, en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”.</p> <p>Sentencia N° 3943-2006-PA/TC: Fundamento 4: “(...) a) <u>Inexistencia de motivación o motivación aparente</u>; b) <u>Falta de motivación interna del razonamiento</u>, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente incapaz de transmitir de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión (...); c) <u>Deficiencia en la motivación externa</u>: justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez o eficacia jurídica; d) <u>La motivación insuficiente</u>, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensable para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien</p>

(...) no se trata de dar respuesta a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está diciendo; e) **La motivación sustancialmente incongruente, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer por lo tanto, las desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (...)**”.

Casación N.º 2139-2007-Lima:

Fundamento 6: “(...) además de constituir un requisito formal e ineludible de toda sentencias constituye el elemento intelectual de contenido crítico, valorativo y lógico, y está formado por el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho en los que el magistrado ampara su decisión; por ende, la exigencia de la motivación constituye una garantía constitucional que asegura la publicidad de las razones que tuvieron en cuenta los jueces para pronunciar sus sentencias; además, la motivación constituye una forma de promover la efectividad del derecho a la tutela judicial; y así, es deber de las instancias de revisión responder a cada uno de los puntos planteados por el recurrente, quien procede en ejercicio de su derecho de defensa y amparo de la tutela judicial efectiva”.

Casación N.º 624-2002-Lima:

7 “(...) para que se produzca el acto hostilizador de rebaja de categoría previsto en el artículo treinta inciso b) del Decreto Supremo cero cero guión noventa y siete guión TR, se requiere la existencia de perjuicio real y concreto en contra del trabajador a la fecha en que éste requiere a su empleador el cese de tales actos (...)”.

8 No determina.

9 No determina.

10 No determina.

11 No determina.

12 No determina.

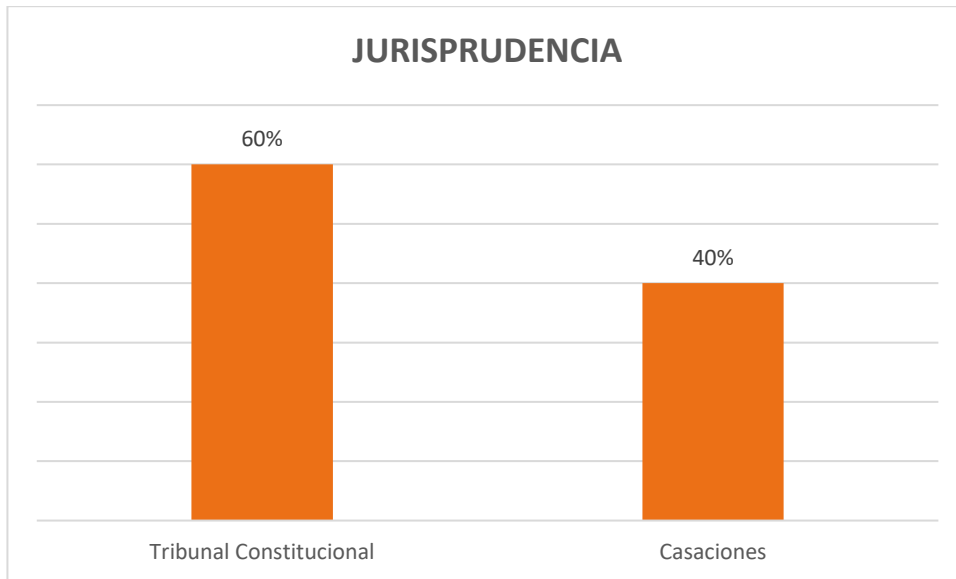
13 No determina.

14 No determina.

15 No determina.

La tabla expone los argumentos jurisprudenciales que se utilizó para resolver los recursos de casación presentados por los interesados.

Figura 3. Jurisprudencia



De la figura se observa que, del total de la muestra empleada, el 60% de las casaciones se basó en jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional y el 40% hizo referencia a casaciones.

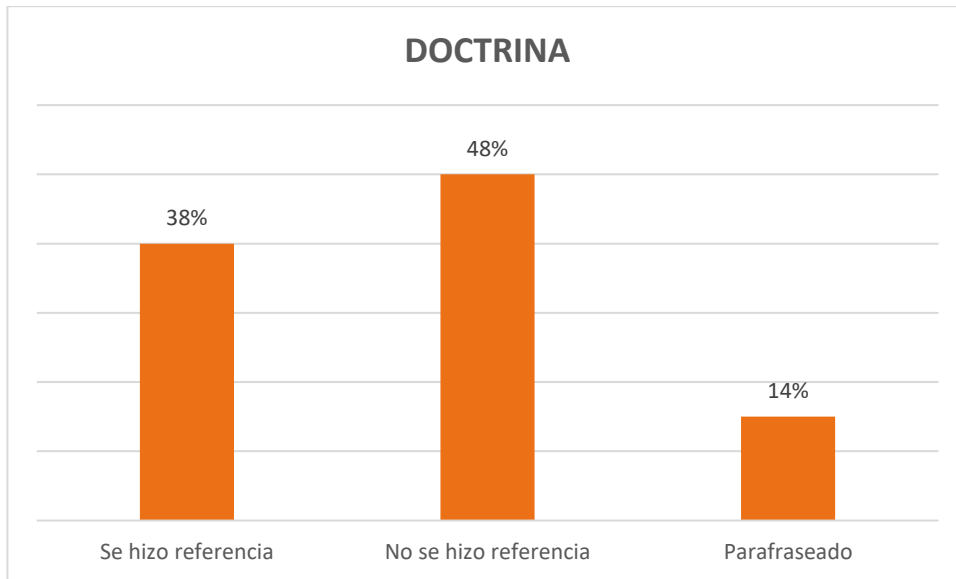
Tabla 12. Parte doctrinaria

1	No determina.
2	No determina.
3	Concepto de “ persona de dirección ”; sin embargo, no existe cita textual, si es parafraseo tampoco el autor del libro, revista o artículo.
3	Concepto de “ trabajadores de confianza ”; sin embargo, no existe cita textual, si es parafraseo tampoco el autor del libro, revista o artículo.
4	No determina.
5	No determina.
6	No determina.
7	Definición del “ius variandi”, extraído de: Alonso Olea, Manual y Casas Baamonde, M. Emilia. “Derecho del Trabajo”. 19º Edición. Facultad de Derecho. Universidad Complutense. Madrid. 1989. Pág. 367. Definición de las “funciones de la facultad del empleador”, extraído de: Ermida Uriarte, Oscar. “Modificación de condiciones de trabajo por el empleador”. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires. 1989. Pág. 31-82. En: Selección de Textos del curso de Derecho Individual del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 1992. Pág. 91. Definición de “límites del ius variandi”, extraído de: Pla Rodríguez, Américo. “Los principios del derecho del trabajo”. Buenos Aires. 1978. Pág. 298.

	Definición de “arbitrariedad”, extraído de: Morato García, Rosa María. “Derecho de Resistencia y Ejercicio irregular del Poder de Dirección”. Editorial Corvares S.L. Granada. 2011. Pág. 113 y 114. Parafraseo de “necesidades del centro de trabajo”, extraído de: Arce Ortiz, Elmer. “Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Palestra Editores. Lima. 2008. Pág. 469.
8	No determina.
9	No determina.
10	No determina.
	Definición de “inaplicación de norma”, extraído de: Monroy Gálvez, Juan. “Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano”. En: Revista Peruana de Derecho Procesal N° 1; Lima – Perú, setiembre 1997. Pág. 30 Definición de “interpretación errónea de norma”, extraído de: Carrión Lugo, Jorge. “El recurso de casación”. En: Revista Jurídica. Editorial San Marcos. Lima. 1973. Pág. 34
11	
12	No determina.
13	No determina.
14	Concepto de “dignidad”; sin embargo, no existe cita textual, si es parafraseo tampoco el autor del libro, revista o artículo.
	Concepto de “dignidad”, extraído de la Casación Laboral N° 3034-2012-Lima, publicado el 30/07/2015. Concepto de “proyecto de vida”, extraído de la Sentencia “Caso Loayza Tamayo vs Perú” (Reparaciones y Costas), de fecha 27/11/1998.
15	

La tabla exhibe los argumentos doctrinales que se utilizó para resolver los recursos de casación presentados por los interesados.

Figura 4. Doctrina



De la figura se observa que, el 48% de las casaciones no hizo mención a la doctrina, el 38% si lo realizó, finalmente, el 14% realizó parafraseo.

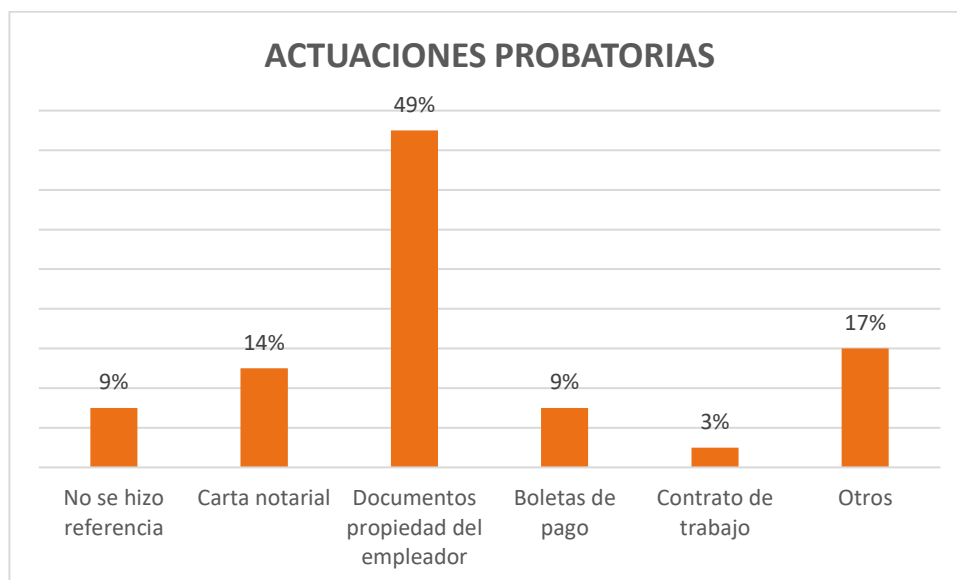
Tabla 13. Medios probatorios

1	No determina Carta notarial de fecha: 19/11/2004, a la institución demandada para que cese los actos hostiles y le abonen las comisiones adeudadas.
2	Carta notarial de fecha a los días: 10/12/2004 y 23/12/2004, al no haber respuesta dentro de 72 horas por parte de su ex empleador se dio por despedida.
3	Concurso interno. Cuadro de asignación de personal. Política de Permanencia y Rotación de Directivos para respaldar la calificación del cargo. Resolución de la Superintendencia N° 281-2010/SUNAT.
4	Documentos que respalda irregularidades encontradas en expediente de cobranza coactiva. Carta N° 073-SEHBSAMA-RAAM-ESSALUD-2012, mediante el cual solicita a la entidad que, en el periodo de 6 días devuelvan los descuentos indebidos.
5	Carta titulada “Oferta Laboral”, de fecha 01/04/2013. Carta notarial, mediante el cual solicita el cese de los actos de hostilidad. Boleta de pago emitida con los montos del anterior cargo de la demandante. Carta notarial de fecha 28/05/2013, mediante el cual se da por terminado el vínculo laboral por actos hostiles equiparables al despido.

-
- 6** Carta de fecha 31/08/2012, mediante el cual se comunica la reducción de categoría laboral.
Boleta de pago de noviembre del 2009.
Reglamento de Determinación y Selección de puestos de dirección y confianza.
-
- 7** Manual de Organización y Funciones de la empresa ALICORP.
-
- 8** Carta N° 002-2013-SUNAT/4F4000, de fecha 11/01/2013.
Carta N°028-2013-SUNAT/4F6000.
Contrato de trabajo a plazo indeterminado, de fecha 15/11/2012.
Boletas de pago.
-
- 9** Cuadro de Rango de Categorías por Cargo
Licencias por enfermedad.
Correos electrónicos emitidos por el Administrador del BN, mediante el cual solicita autorización a sus superiores para el desplazamiento de la actora del cargo en el cual se desempeñaba.
-
- 10** No determina.
-
- 11** Examen médico ocupacional, emitido por el instituto de salud ocupacional de salud ocupacional Alberto Hurtado Abadía, de fecha 11/12/2002.
Historia clínica ocupacional.
-
- 12** Carta notarial de fecha 16/08/2013.
Denuncia penal por discriminación, de fecha 28/06/2013.
-
- 13** No determina.
-
- 14** Carta de cese de actos de hostilidad, de fecha 28/12/2006.
Hoja de descripción de cargo.
-
- 15** Concurso de Méritos generado por la Red Asistencial de Lambayeque, de fecha junio del 2007.
Carta N° 797-GMQ.HNAAA.GRALA-2007, de fecha 03/07/2007, mediante el cual se ordenó a la trabajadora ejecute su trabajo en el Área de Neonatología.
Resolución N° 707-GRALA-JAV-ESSALUD-2010, de fecha 20/08/2010, mediante el cual se dispuso la rotación del Área de Neonatología al Área de Pediatría.
-

La tabla exhibe los medios probatorios que se empleó para resolver los recursos de casación presentados por los interesados.

Figura 5. Actuaciones probatorias



Del gráfico se advierte que, en las casaciones se destacó que, el 14% de los interesados usaron como actuaciones probatorias a las cartas notariales; el 9%, a las boletas de pago; el 49%, a los documentos emitidos por el propietario, tales como resoluciones, entre otros; el 3%, a los contratos de trabajo; el 17% se basó en distintas documentaciones; finalmente, el 9% no hizo referencia a documentación probatoria.

Tabla 14. Causales del recurso

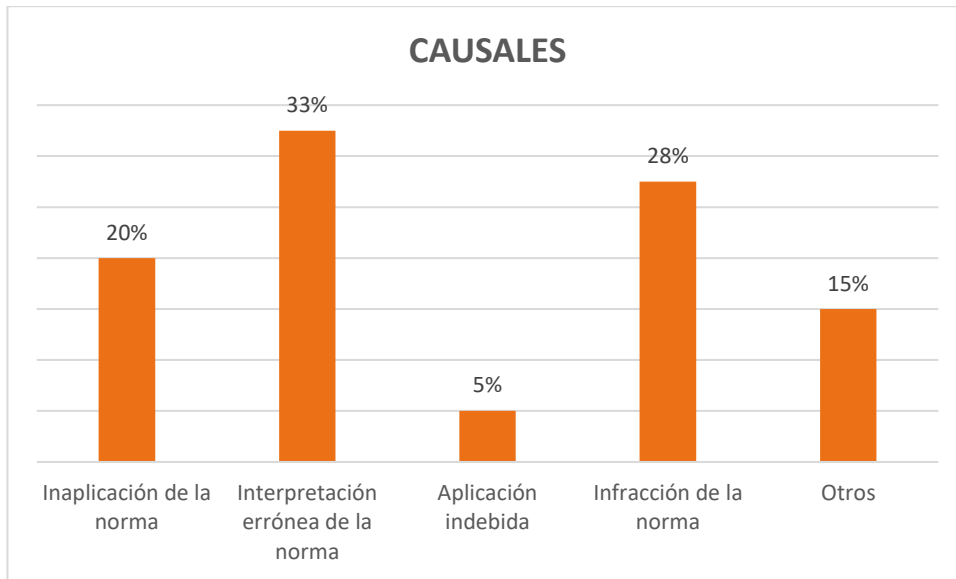
N°	EXPEDIENTE	CAUSALES DEL RECURSO
1	CASACIÓN 3631 PIURA	Inaplicación de la norma
2	CASACIÓN 16443 LIMA	Interpretación errónea de la norma y aplicación indebida de la norma
3	CASACIÓN 11338 LAMBAYEQUE	Interpretación errónea de la norma, aplicación indebida de la norma e infracción de la norma
4	CASACIÓN 9072 AMAZONAS	Interpretación errónea de la norma
5	CASACIÓN 16400 LIMA	Interpretación errónea de la norma

El despido indirecto en contra de trabajadores en el régimen ordinario laboral privado

6	CASACIÓN 10868 LIMA	Interpretación errónea de la norma e infracción de la norma
7	CASACIÓN 8283 CALLAO	Interpretación errónea de la norma, aplicación indebida de la norma e infracción de la norma
8	CASACIÓN 2456 LIMA	Interpretación errónea de la norma e infracción de la norma
9	CASACIÓN 13576 PIURA	Interpretación errónea de la norma, inaplicación de la norma e infracción de la norma
10	CASACIÓN 3017 LIMA	Interpretación errónea de la norma
11	CASACIÓN 1114 ICA	Interpretación errónea de la norma, inaplicación de la norma e infracción de la norma
12	CASACIÓN 9149 JUNIN	Infracción de la norma
13	CASACIÓN 10561 PIURA	Inaplicación de la norma e infracción de la norma
14	CASACIÓN 3034 LIMA	Interpretación errónea de la norma e infracción de la norma
15	CASACIÓN 8517 LAMBAYEQUE	Infracción de la norma

La tabla exhibe las causales que emplearon los interesados para interponer los recursos de casación.

Figura 6. Causales del recurso



De la tabla se advierte que, el 33% de los interesados basaron sus recursos de apelación en la interpretación errónea de la norma; el 28%, en la infracción de la norma; el 20%, en la inaplicación de la norma; el 5%, en la aplicación indebida; y, el 15% la sustenta en otras causales (inobservancia de garantías constitucionales de carácter procesal).

Tabla 15. Parte resolutive

N°	EXPEDIENTE	PARTE RESOLUTIVA
1	CASACIÓN 3631 PIURA	IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por el Banco de la Nación obrante a fojas cuatrocientos cuarenta contra la sentencia de vista de fecha nueve de junio del dos mil once obrante a fojas cuatrocientos veintiséis, en los seguidos doña Armencia Ernestina Morales Salazar De La Torre sobre cese de actos de hostilidad.
2	CASACIÓN 16443 LIMA	FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la institución demandada, PRIMA AFP , mediante escrito presentado el tres de setiembre del dos mil catorce, que corre en fojas seiscientos noventa y cinco a setecientos ocho; en consecuencia CASARON la Sentencia de Vista expedida el tres de junio de dos mil catorce, que corre en fojas seiscientos ochenta y cuatro a seiscientos noventa y uno; y actuando en sede de instancia, REVOCARON la Sentencia apelada expedida el

		<p>diecisiete de enero del dos mil trece, en el extremo que ordenó el pago de indemnización por despido arbitrario; REFORMÁNDOLA declararon INFUNDADO dicho extremo; CONFIRMARON la Sentencia apelada en los demás que contiene; MODIFICARON el monto ordenado a pagar en el extremo de la remuneración vacacional, cuya liquidación se efectuará en ejecución de Sentencia.</p>
3	CASACIÓN 11338 LAMBAYEQUE	<p>FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Procuraduría Pública de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), mediante escrito presentado el cinco de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas mil treinta y cuatro a mil sesenta y seis; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución número treinta y seis de fecha treinta de junio de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos sesenta y cuatro a novecientos sesenta y seis; y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha diecinueve de diciembre de dos mil doce, que corre en fojas seiscientos sesenta y ocho a seiscientos ochenta y seis, en el extremo que declaró infundado el reintegro de remuneraciones; y REVOCARON en el extremo que declaró fundada en parte la demanda ordenando que la entidad demandada cese el acto de hostilización, REFORMÁNDOLA declararon INFUNDADA la demanda en todos sus extremos. declaro esta denuncia como improcedente.</p>
4	CASACIÓN 9072 AMAZONAS	<p>INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante don Isaac Edgar Jiménez Parihuamán, mediante escrito presentado el cuatro de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha trece de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos treinta y uno.</p>
5	CASACIÓN 16400 LIMA	<p>INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demanda, EQUIFAX PERU S.A., mediante escrito de fecha dieciséis de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y cinco; en consecuencia: NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos treinta y ocho a trescientos cuarenta y seis.</p>

6	CASACIÓN 10868 LIMA	<p>FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa Sociedad Anónima, obrante a fojas seiscientos diez; en consecuencia, NULA, la sentencia de vista de fecha tres de junio de dos mil trece, obrante de fojas quinientos treinta y seis; e INSUBSISTENTE la sentencia apelada de fecha dieciocho de enero de dos mil trece, obrante de fojas doscientos seis, ORDENARON la nulidad de todo lo actuado hasta el acto procesal de precisión de pretensiones materia de juicio, y DISPUSIERON que el <i>A quo</i> proceda a efectuar dicho acto conforme los lineamientos expuestos en la presente resolución; en los seguidos por Rolando Percy Andrade Ortiz contra la parte recurrente sobre cese de actos de hostilidad.</p>
<hr/>		
7	CASACIÓN 8283 CALLAO	<p>FUNDADO el recurso de casación interpuesto por Alicorp Sociedad Anónima Abierta, de fecha dieciséis de agosto de dos mil doce, obrante a fojas trescientos cuarenta y uno; en consecuencia CASARON la sentencia de vista de fecha veinticinco de julio de dos mil doce, obrante a fojas trescientos catorce; y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la sentencia apelada de fecha veintinueve de abril de dos mil once, obrante a fojas doscientos treinta y nueve; que declaró INFUNDADA la demanda en cese de actos de hostilidad; en los seguidos por don Fernando Héctor Naranjo Revello contra Alicorp Sociedad Anónima Abierta sobre cese de hostilidad.</p>
<hr/>		
8	CASACIÓN 2456 LIMA	<p>FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, Carmen Milagro Bertha Rodríguez Ramírez, mediante escrito presentado el veinticuatro de enero de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos cincuenta y tres; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos dos a trescientos cinco; y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veinte de junio de dos mil trece, en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada la demanda; en consecuencia, NULO el segundo y tercer párrafo de la cláusula quinta del contrato de trabajo a plazo indeterminado del quince de noviembre de dos mil doce; y ORDENARON que la demandada SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE</p>

		<p>ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA - (SUNAT), cumpla con RESTITUIR a la accionante con la categoría de Profesional Junior en su puesto habitual de trabajo en la División de Cobranza de la Gerencia de Control de deuda y Cobranza de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacional de la Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos.</p>
9	CASACIÓN 13576 PIURA	<p>FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante doña Elena Elizabeth Alberca Rangel, mediante escrito de fecha veintiocho de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y nueve, en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cincuenta y uno; y actuando en sede de instancia; CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha seis de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cinco a doscientos diez, que declaró fundada la demanda; en consecuencia; ORDENARON que la entidad demandada cese el acto de hostilidad consistente en desplazar a la demandante del cargo de Administradora del Banco de la Nación de la Agencia C – Castilla al cargo de Supervisora en la Sucursal Piura y como tal, procede a reincorporarla en el cargo de administradora del Banco de la Nación de la Agencia C - Castilla.</p>
10	CASACIÓN 3017 LIMA	<p>FUNDADO el recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas doscientos cincuenta, por el Patronato del Parque de Las Leyendas “Felipe Benavides Barreda” en consecuencia declararon NULA la sentencia de vista de fojas doscientos cuarenta y dos, su fecha doce de mayo de dos mil diez, y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la apelada de fojas doscientos cuatro, de fecha diecisiete de agosto de dos mil nueve, que declara INFUNDADA la demanda; en los seguidos por Alberto Pumpeo Navarro Carhuayal con el Patronato del Parque de Las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”, sobre cese de acto de hostilidad.</p>
11	CASACIÓN 1114	<p>FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el abogado de la parte demandante, Leocadio Alberto Simon Cajamarca, mediante escrito de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas setecientos dieciocho a setecientos treinta y uno; en</p>

	ICA	consecuencia; CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinte de octubre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos noventa y dos a setecientos dieciséis; <u>y actuando en sede de instancia</u> ; CONFIRMARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintiséis de marzo de dos mil quince, que corre en fojas quinientos setenta y dos a quinientos noventa y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda; DISPONIERON que la empresa demandada cumpla con el pago de treinta mil con 00/100 nuevos soles (S/.30,000.00) por concepto de daño moral, daño emergente y lucro cesante.
12	CASACIÓN 9149 JUNIN	FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, Azucena Asuncion Algondones , mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos dieciocho a fojas cuatrocientos veinticuatro; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos diez a cuatrocientos dieciséis; <u>y actuando en sede de instancia</u> ; REVOCARON la Sentencia emitida en primera instancia de trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y cinco a trescientos noventa y dos, que declara infundada la demanda y REFORMÁNDOLA declararon fundada en parte; ORDENARON que la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima - SEDAM HUANCAYO S.A cese los actos de hostilización por razón de raza en que ha incurrido además del pago de una multa en el equivalente a Cinco Unidades de Referencia Procesal (5 URP).
13	CASACIÓN 10561 PIURA	IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por la demandante, Carol Celeste Guevara Saavedra , mediante escrito presentado el cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta a ciento setenta y seis.
14	CASACIÓN 3034 LIMA	FUNDADO el recurso de casación interpuesto a fojas doscientos sesenta y dos por la parte demandante doña María Felicita Quintana Anglas, en consecuencia, CASARON la sentencia de vista obrante a fojas doscientos cincuenta y seis, de fecha dos de marzo del dos mil doce, y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la sentencia apelada de fojas doscientos treinta y seis de fecha catorce de marzo del

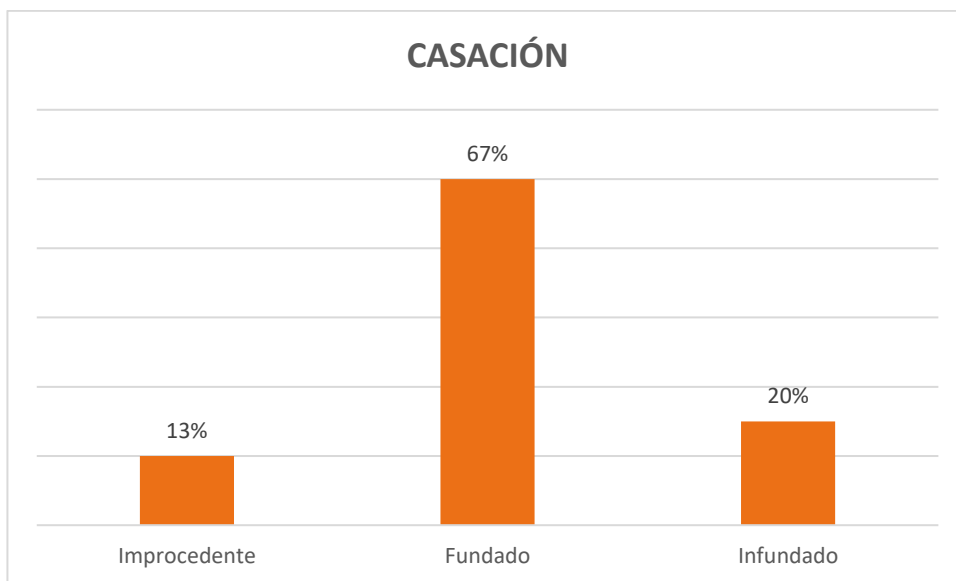
dos mil once, que declara fundada la demanda y ordena a la demandada que cesen los actos de hostilidad; en los seguidos por la parte recurrente contra el Ministerio de Agricultura – Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIEA); sobre Cese de actos de hostilidad.

15 CASACIÓN
8517
LAMBAYEQUE

INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE - SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD**, mediante escrito de fecha dieciséis de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ochocientos sesenta y dos; en consecuencia **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de enero de dos mil catorce, que corre en fojas ochocientos cuarenta y uno.

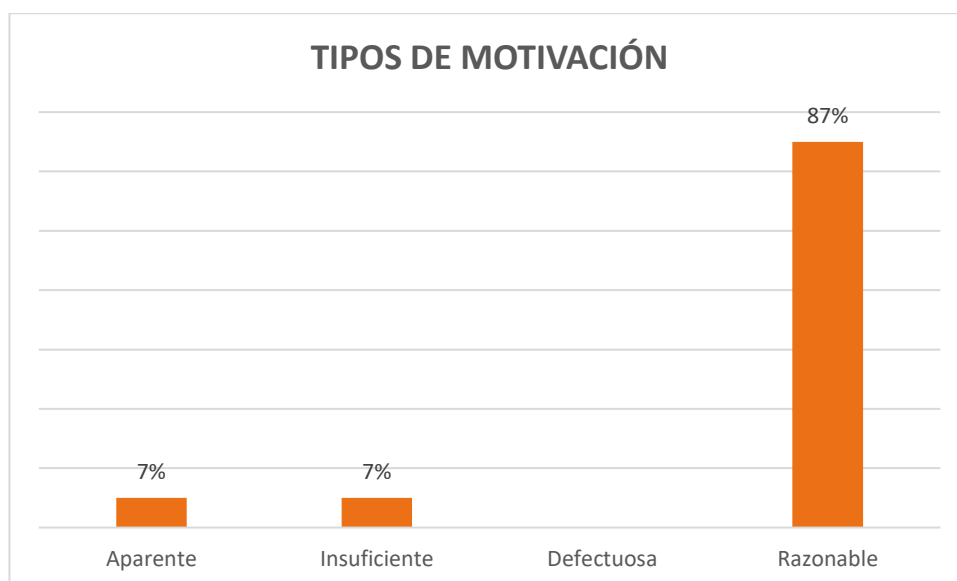
La tabla expone la parte resolutive de las casaciones, demostrando con ello el resultado favorable o no favorable de lo solicitado.

Figura 7. Casación



De la figura se desprende que, el 67% de los recursos de casación fueron declaradas fundado; el 20%, fueron declarados infundado y el 13% fueron declarados improcedentes.

Figura 8. Tipos de motivación



De la figura se desprende que, el 87% de las casaciones resueltas presentan un nivel de motivación razonable; un 7% presentan nivel de motivación aparente e insuficiente -respectivamente-; finalmente, no se advierte una motivación defectuosa.

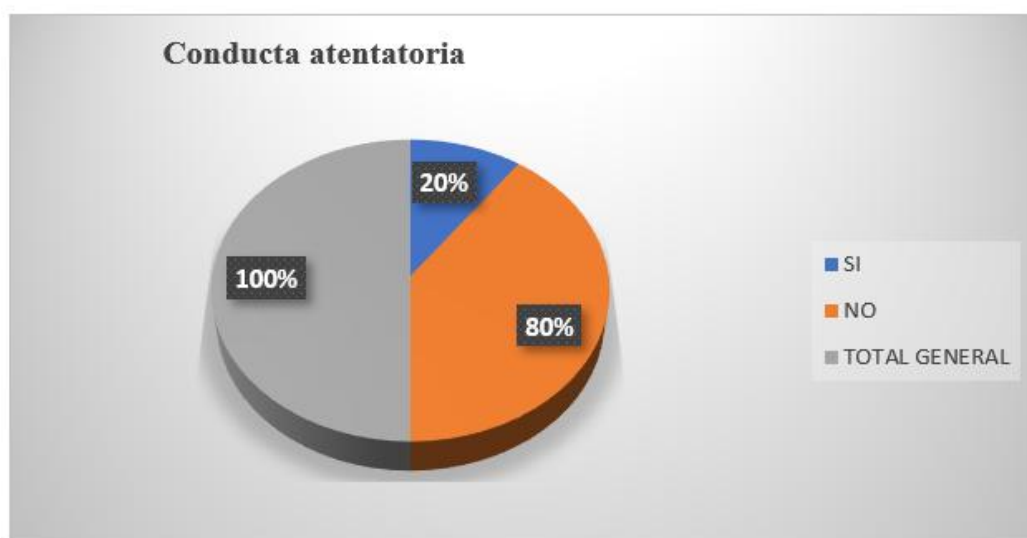
Tabla 16. Cuestionario

En su calidad de abogado defensor, ¿considera usted que los actos de hostilidad de naturaleza atentatoria cometidos por el empleador constituyen, en mayor medida que los actos de carácter abstencionista, la principal causa del despido indirecto en el régimen laboral privado ordinario?

ESCALA	TOTAL	PORCENTAJE
	SI	16
NO	4	20.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 9. Conducta atentatoria



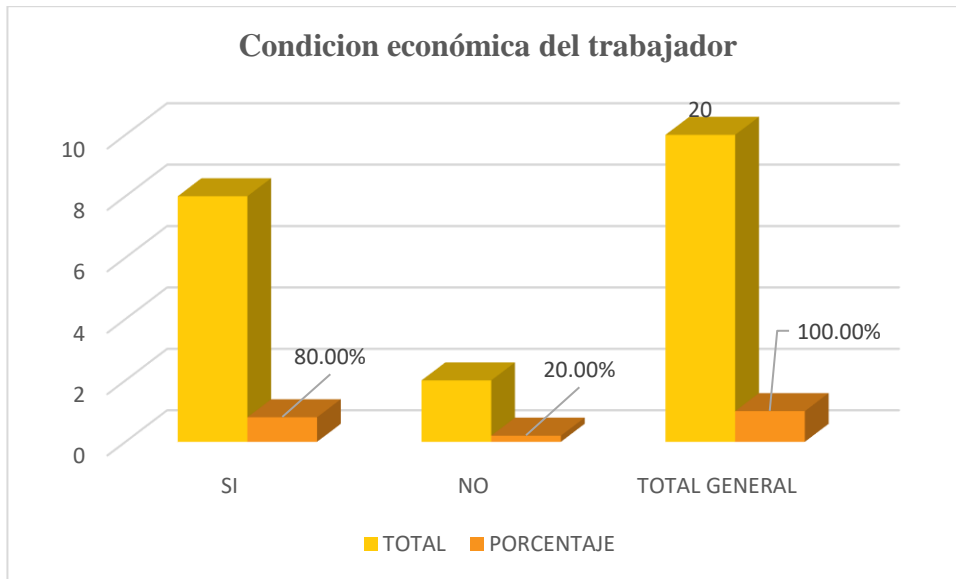
Como se aprecia en la tabla y figura 1, del total de abogados defensores encuestados (100%), una mayoría significativa —equivalente al 80%— sostiene que los actos hostiles de carácter atentatorio perpetrados por el empleador constituyen la principal causa del despido indirecto en el régimen laboral privado ordinario. En contraposición, el 20% considera que dicha figura se origina principalmente en conductas de tipo abstencionista u omisiva por parte del empleador.

Tabla 17. ¿Estima usted que una reducción inmotivada de la remuneración vulnera la estabilidad económica del trabajador dentro del régimen laboral privado?

ESCALA	TOTAL	
	TOTAL	PORCENTAJE
SI	16	80.00%
NO	4	20.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 10. Condición económica



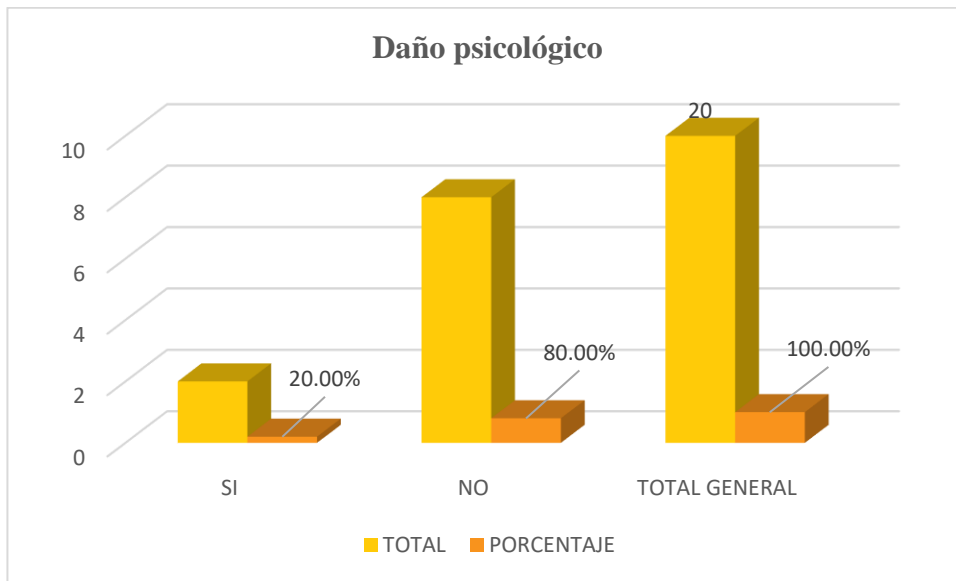
Tal como se observa en la Tabla y Figura 2, del total de abogados encuestados (100%), una clara mayoría —equivalente al 80%— considera que la reducción inmotivada de la remuneración afecta la estabilidad económica del trabajador en el régimen laboral privado. En contraste, el 20% restante opina que dicha reducción no representa una afectación significativa.

Tabla 18. ¿Estima usted que los actos de hostilidad que derivan en despido indirecto impactan negativamente en la estabilidad psicológica y emocional del trabajador, ocasionando un perjuicio no solo personal sino también familiar?

ESCALA		
	TOTAL	PORCENTAJE
SI	16	80.00%
NO	4	20.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 11. Daño psicológico



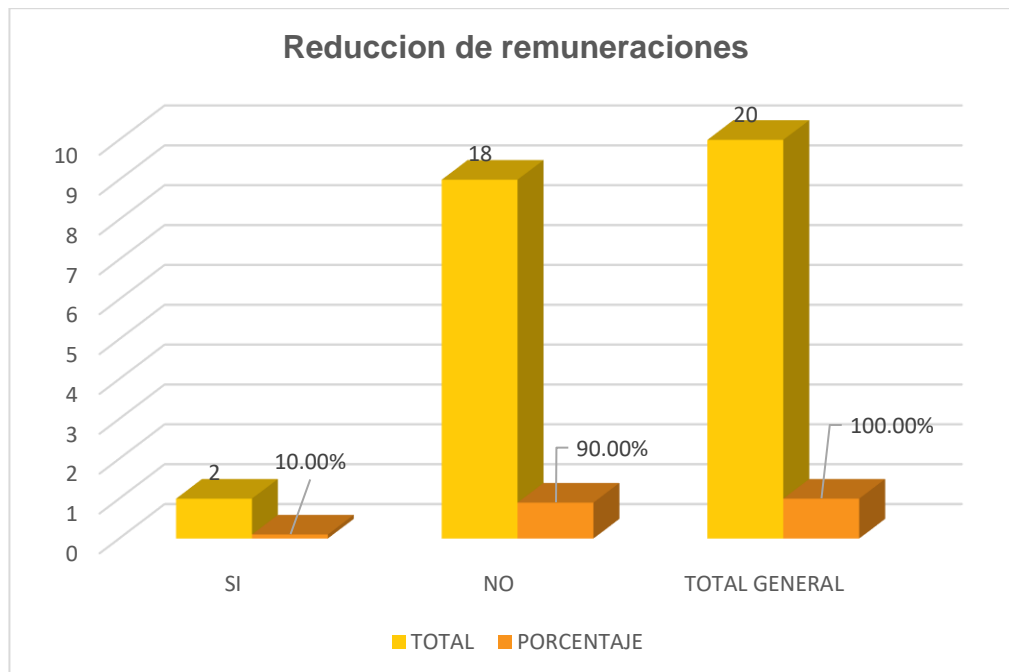
Según se observa en la Tabla y Figura 3, del total de magistrados encuestados (100%), una amplia mayoría —equivalente al 80%— considera que los actos de hostilidad que conducen al despido indirecto afectan negativamente la estabilidad psicológica y emocional del trabajador, generando perjuicios tanto a nivel personal como familiar. En contraste, el 20% restante opina que dichos actos no producen tal impacto.

Tabla 19. ¿Estima usted que la reducción unilateral e inmotivada de la remuneración por parte del empleador vulnera los derechos laborales reconocidos al trabajador?

ESCALA	TOTAL	
	TOTAL	PORCENTAJE
SI	18	90.00%
NO	2	10.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 12. Reducción de remuneraciones



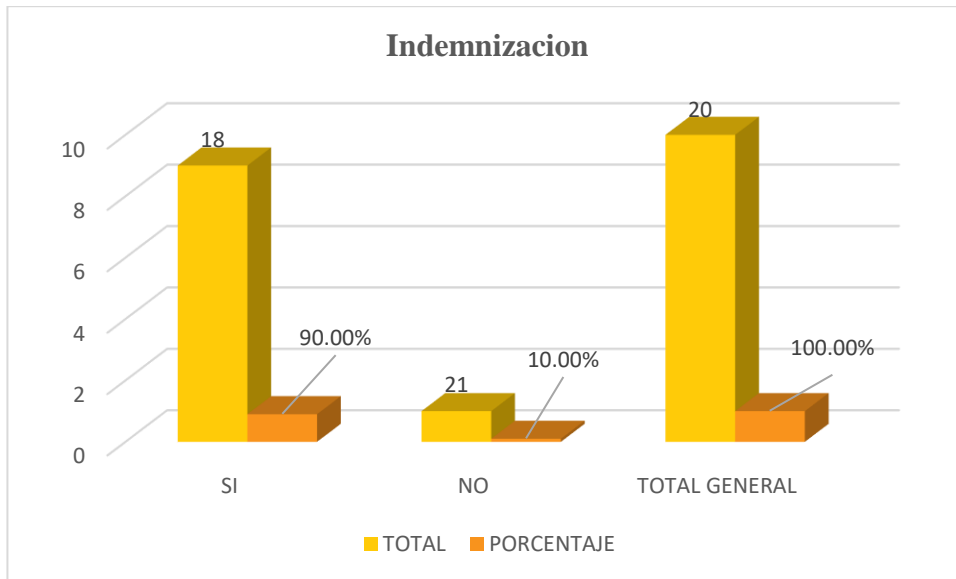
Como se advierte en la Tabla y Figura 4, del total de magistrados encuestados (100%), una mayoría significativa —equivalente al 90%— considera que la reducción unilateral e inmotivada de la remuneración por parte del empleador constituye una vulneración de los derechos laborales del trabajador. En contraste, el 10% restante sostiene que dicha reducción no implica tal vulneración.

Tabla 20. En casos de hostigamiento sexual, ¿usted, como abogado defensor, recomendaría demandar la pretensión de indemnización por daños y perjuicios?

ESCALA	TOTAL	PORCENTAJE
	SI	18
NO	2	10.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 13. Indemnización



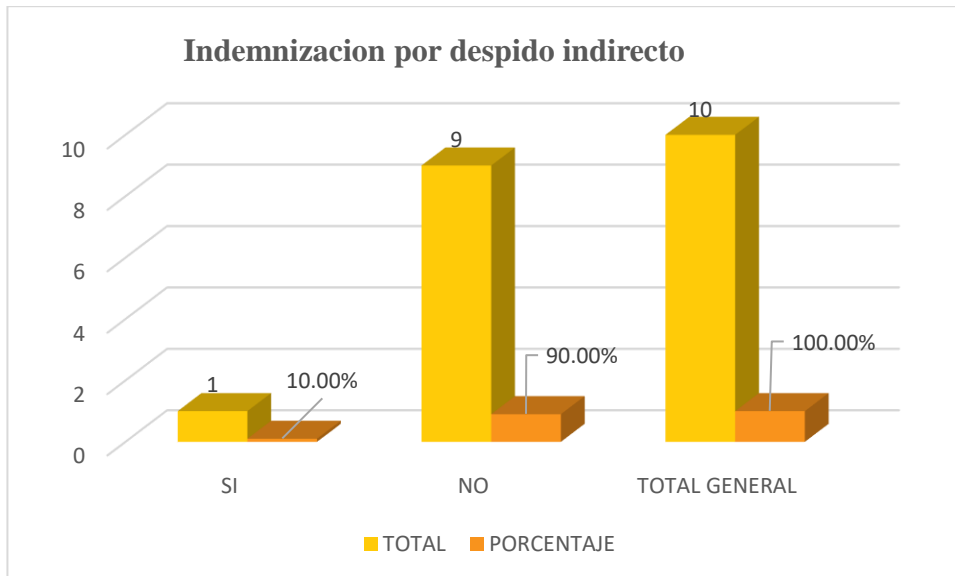
Como se observa en la Tabla y Figura 5, del total de magistrados encuestados (100%), una mayoría significativa —equivalente al 90%— manifestó que recomendaría demandar la pretensión de indemnización por daños y perjuicios en casos de hostigamiento sexual. Por otro lado, el 20% indicó que consideraría pertinente solicitar la enmienda de la conducta del empleador.

Tabla 21. ¿Considera usted, como abogado defensor, que la indemnización prevista en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) resulta adecuada y suficiente para reparar el daño ocasionado por la comisión de actos de hostilidad por parte del empleador?

ESCALA		
	TOTAL	PORCENTAJE
SI	2	10.00%
NO	18	90.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 14. Indemnización por despido indirecto



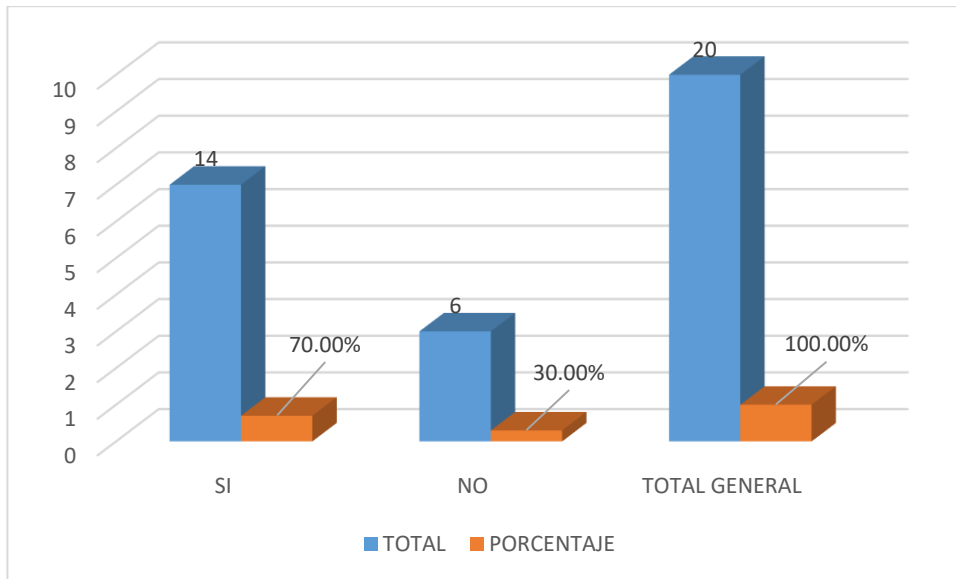
De acuerdo con los datos presentados en la tabla y figura 6, se observa que la totalidad de los magistrados encuestados (100%) han emitido una opinión respecto a la suficiencia de la indemnización prevista en el art. 38 de la LPCL frente a actos de hostilidad. De ellos, una amplia mayoría (90%) considera que dicha indemnización resulta insuficiente para reparar adecuadamente el daño generado por el empleador, mientras que solo un 10% estima que la compensación establecida en la norma es adecuada y suficiente.

Tabla 22. ¿Considera usted que el hecho hostilizadorio debe tener una existencia concreta y cierta, y no tratarse de una mera posibilidad de afectación futura, para que pueda ser amparado legalmente?

ESCALA	TOTAL	PORCENTAJE
	SI	14
NO	6	30.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 15. Hecho concreto y cierto



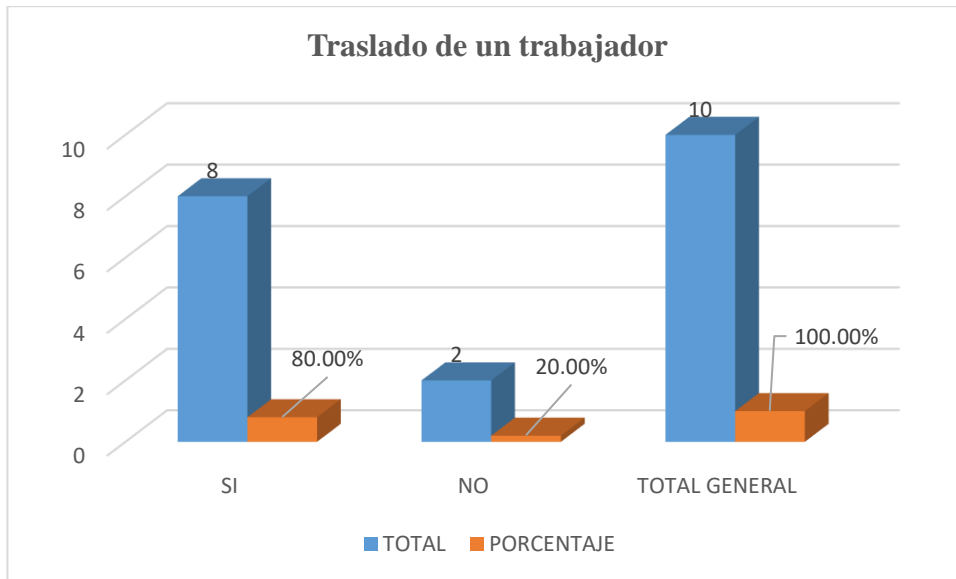
Como se aprecia en la tabla y figura 7, el 70% de los encuestados considera que el hecho hostilizador debe presentar una existencia concreta y cierta, y no limitarse a una mera posibilidad de afectación futura, para que sea legalmente amparable. En contraste, el 30% sostiene una posición contraria, al estimar que también podrían considerarse situaciones potenciales de afectación.

Tabla 23. ¿Considera usted que toda decisión del empleador de trasladar a un trabajador o modificar sus condiciones de trabajo debe estar basada en criterios de razonabilidad y objetividad, sin afectar los derechos del trabajador?

	ESCALA	
	TOTAL	PORCENTAJE
SI	16	80.00%
NO	4	20.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

Figura 16. Traslado de un trabajador



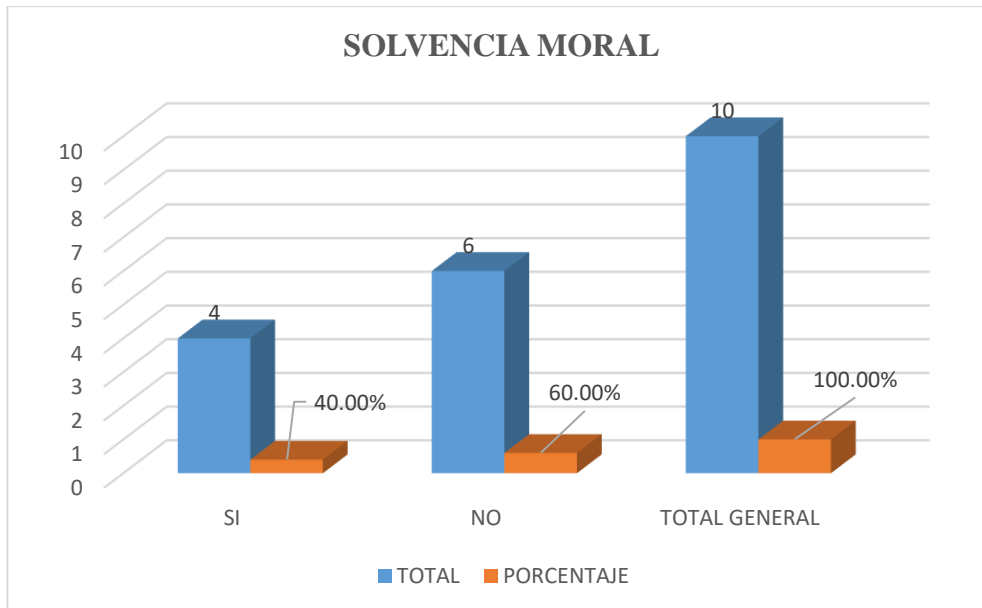
Como se puede advertir de la presente tabla y figura 8, se puede apreciar que del total de los magistrados (100%), la mayoría representado por el 80% refieren que toda decisión del empleador de trasladar a un trabajador o modificar sus condiciones de trabajo debe estar basada en criterios de razonabilidad y objetividad, sin afectar los derechos del trabajador.

Tabla 24. ¿Considera usted que la conducta hostil del empleador se origina principalmente por el abuso del poder de dirección y la falta de profesionalismo en la gestión empresarial?

ESCALA	TOTAL	
	TOTAL	PORCENTAJE
SI	12	60.00%
NO	8	40.00%
TOTAL GENERAL	20	100.00%

La tabla queda graficada de la siguiente manera:

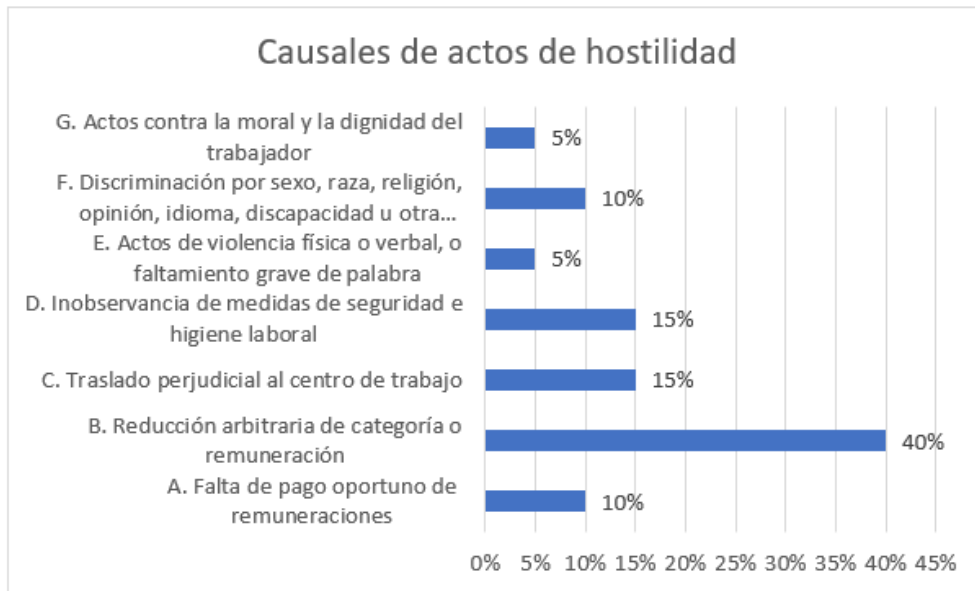
Figura 17. Abuso de poder



Como se observa en la tabla y figura 9, el 60% de los magistrados encuestados considera que la conducta hostil del empleador tiene como principal origen el abuso del poder de dirección y la falta de profesionalismo en la gestión empresarial. Este resultado evidencia una percepción mayoritaria de que dichas prácticas son factores determinantes en la generación de actos de hostilidad laboral.

Pregunta 18 ¿Cuál considera usted que es la causal de acto de hostilidad más frecuente que se presenta en la realidad laboral peruana?

Figura 18. Causales de hostilidad



Como se puede advertir de la presente figura 18, se puede apreciar que, a partir de los datos presentados en la tabla, se observa que la causa más prevalente de despido indirecto en el régimen laboral privado es la reducción arbitraria de categoría o remuneración, con un 40% del total, lo cual evidencia una práctica recurrente que vulnera los derechos del trabajador. Le siguen, con un 15% cada una, el traslado perjudicial al centro de trabajo y la inobservancia de medidas de seguridad e higiene laboral, lo que indica que estas también son causas significativas de afectación a la relación laboral. La falta de pago oportuno de remuneraciones y la discriminación por sexo, religión, raza, idioma, opinión, discapacidad u otra condición representan cada una el 10%, mostrando una incidencia moderada pero igualmente preocupante. Finalmente, los actos de violencia física o verbal y los actos contra la moral y la dignidad del trabajador registran un 5% cada uno, siendo los menos frecuentes, aunque no por ello menos graves, ya que implican afectaciones directas a la integridad personal y dignidad del trabajador.

CONCLUSIONES

En este punto de la investigación, es fundamental resaltar que el objetivo principal de esta tesis fue identificar el porcentaje de los motivos prevalentes de actos hostiles que originan el despido indirecto en perjuicio de los trabajadores del régimen privado ordinario. Tras la realización del estudio, se han alcanzado las siguientes conclusiones.

Respecto al primer objetivo secundario, orientado a identificar el porcentaje correspondiente a los actos hostiles de carácter atentatorio perpetrados por el empleador que derivan en despido indirecto en el régimen laboral privado ordinario, se concluye que una amplia mayoría de los encuestados (80%) considera que los actos hostiles de carácter atentatorio cometidos por el empleador constituyen la principal causa del despido indirecto en el régimen laboral privado ordinario. En contraposición, el 20% considera que dicha figura se origina principalmente en conductas de tipo abstencionista u omisiva por parte del empleador, lo cual confirma la primera hipótesis secundaria. Este tipo de conductas atentatorias se manifiestan principalmente en la disminución arbitraria de categoría o sueldo del trabajador, situación que representa el 37% del total de actos hostiles identificados (fig.1, 8,18), y que se encuentra tipificada en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del D.L. N.º 728. Tales conductas, frecuentemente justificadas por el empleador bajo argumentos como el *ius variandi* o necesidades del servicio, han sido calificadas como actos hostiles que vulneran gravemente los derechos del trabajador, como se advierte en la jurisprudencia (Casación N.º 16400-2014 Lima). Estas actuaciones, al generar un perjuicio directo e inmediato al vínculo laboral, obligan al trabajador a optar por el despido indirecto, lo que justifica su prevalencia en el marco del régimen laboral privado ordinario.

Respecto al segundo objetivo secundario, referido a identificar el porcentaje correspondiente a los actos de hostilidad por omisión o conducta abstencionista del empleador que originan el despido indirecto en el régimen laboral privado ordinario, se concluye que si bien este tipo de conductas también genera despidos indirectos, su incidencia es menor en comparación con las conductas atentatorias, conforme se evidencia en los resultados obtenidos (Tabla 9, figura 1,9,18), donde este tipo de

hostilidad representa un porcentaje significativamente más bajo. Estas conductas omisivas, entendidas como formas de indiferencia, desatención o desprecio hacia el trabajador (conducta displicente), aunque pueden motivar una terminación indirecta del vínculo laboral, no presentan la misma intensidad ni recurrencia que los actos de afectación directa. No obstante, su existencia valida la segunda hipótesis secundaria, ya que se confirma su presencia como una de las causas –aunque menos frecuente– del despido indirecto en el régimen privado ordinario.

Adicionalmente, se advierte que, en lo procesal, la implementación progresiva de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N.º 29497 ha influido en la forma de sustentar los recursos de casación, lo cual se evidencia en que solo un 2% de los interesados sustentaron sus recursos bajo esta nueva ley, mientras que el 12% lo hizo bajo la Ley N.º 26636. Esto se explica porque, en algunos distritos judiciales como Ayacucho, la implementación de la nueva norma procesal laboral se dio de forma reciente (2019), generando un impacto positivo en la celeridad procesal. Por tanto, aquellos trabajadores que litigaron sus casos bajo la ley anterior vieron restringido su derecho a una tutela judicial efectiva, dado que los procesos eran más dilatados y menos garantistas en términos de oralidad y concentración.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Cámara de Comercio de todas las regiones del Perú, así como a las organizaciones gremiales empresariales, promover de manera activa y sostenida programas de capacitación dirigidos a las pequeñas, microempresas y al sector empresarial en su conjunto, orientados a fortalecer el conocimiento y la comprensión de los derechos fundamentales laborales, en especial aquellos relacionados con la prohibición de actos de hostilidad y la figura del despido indirecto regulada en el ordenamiento jurídico nacional.

Dicha capacitación debería desarrollarse mediante la organización de cursos, seminarios, talleres, conferencias y asesorías especializadas, articuladas con instituciones académicas, organismos del Estado y entidades defensoras de derechos laborales, a fin de que el empresariado pueda adquirir herramientas prácticas y conceptuales que le permitan:

- Identificar correctamente las conductas que constituyen actos de hostilidad.
- Comprender las consecuencias jurídicas del despido indirecto.
- Evitar prácticas contrarias al respeto de la dignidad del trabajador.
- Implementar políticas internas de prevención y solución de conflictos laborales.

Asimismo, estas acciones formativas deben promover una cultura empresarial basada en la legalidad, el respeto mutuo y el diálogo social, con el objetivo de reducir la conflictividad laboral, mejorar el clima organizacional y garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, lo cual repercutirá positivamente en la productividad y sostenibilidad del sector empresarial nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrigo, A. (2017). Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Alonso, M. (2001). Derecho al Trabajo. Madrid: Editorial Pirámide.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3a ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Baylos, A. (1991). Derecho del trabajo, modelo para armar. Madrid: Trotta.
- Beltrán, L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Blancas, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. (3a ed.). Lima: Editorial Jurista Editores.
- Boza, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: ED Fondo Editorial.
- Campos, A. (2017). Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Cárdenas, M. (2017). Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica. Perú.
- Casación Laboral 7252-2015. Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria. Ica, Perú. 17 de Marzo de 2016.

Congreso de la República del Perú. (1991, 13 de noviembre). *Decreto Legislativo N.º 757*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/2137538-757>

Congreso de la República del Perú. (1992, 4 de marzo). *Promulgan el Código Procesal Civil*. *Decreto Legislativo N.º 768*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/decretoslegislativos/00768.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Congreso de la República del Perú. (1996a, 21 de marzo). *Decreto Supremo N.º 001-96-TR: Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo*. *Diario Oficial el Peruano*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>

Congreso de la República del Perú. (1996b, 24 de junio). *Ley Procesal del Trabajo LEY N.º 26636*. *Diario Oficial el Peruano*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/Leyes/26636.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1997, 21 de marzo). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de productividad y competitividad laboral* *Diario Oficial el Peruano*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>

Congreso de la República del Perú. (2000, 7 de agosto). *Código de los niños y adolescentes*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/785F189E4413AAE805257662007254DA/\\$FILE/PERU_LEY_27337.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/785F189E4413AAE805257662007254DA/$FILE/PERU_LEY_27337.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2002, 29 de julio). *Ley N.º 27803*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/1196847-27803>

- Congreso de la República del Perú. (2010). *LEY N° 29497*.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2015, 23 de noviembre). *Ley N° 30364: Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP.
<https://www.gob.pe/74905-ley-n-30364-ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-integrantes-del-grupo-familiar>
- Chang, H. (2008). La interpretación del contrato en el derecho peruano. *Derecho y Cambio Social*. 5(13): 1-10.
- Cueva, R. (2018). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017 (Tesis para obtener el título profesional de Abogada). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- De Barrón, P. (2011). El contrato de servicios en el nuevo Derecho contractual europeo. Colección Jurídica General. (1a ed.). Madrid: Editorial Reus.
- De Buen, N. (1999). *Derecho del Trabajo*. Tomo II. (13 ed.). México D. F.: Porrúa.
- El Peruano (12 agosto 2017). Locadores en el sector público. *Diario Oficial El Peruano*. Lima. Recuperado de: <http://www.elperuano.pe/noticia-locadores-el-sector-publico-58399.aspx>.
- Ermida, O. (1996). *Curso Introductorio de Relaciones Laborales*. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria
- Fernández, L. (2014). *Derecho individual del Trabajo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Ferrero, R. (1989). *Derecho Constitucional. Derecho del Trabajo*. Lima: Concytec.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. (1a ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

- Flores, K. (2018). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017 (Tesis para optar el Título de Abogado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Guerrero, G. (1999). Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. Cartagena: Leyer.
- Gutiérrez, W. (2001). Contrato y Constitución. Lima: Editorial Rodhas.
- Haro, J. (2012). Derecho Laboral en la Administración Pública. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). Metodología de la Investigación. (6a ed). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, I. (2011). Del Derecho laboral al Derecho del trabajo. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Jiménez, J. (2001). Instituciones de Derecho privado: las obligaciones y los contratos. Derecho Institucional. Recuperado de: <http://www.5campus.com/leccion/der017>
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú. 27 de marzo de 1997.
- Ley General del Trabajo. Congreso de la República. Lima, Perú. 2006.
- Ley N.º 29849.- Disposiciones complementarias transitorias “Primera.- La eliminación del Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057.
- Martínez, A. (2014). Manual Del Servicio Civil y Régimen Laboral Público. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2014). *Código Civil Decreto Legislativo N° 295* (14.^a ed.). https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/Codigo-Civil-MINJUS-BCP_N%C2%B03.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018, 8 de noviembre). *Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - D.S 001-97-TR.*

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221736-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-compensacion-por-tiempo-de-servicios>

Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4a ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Neves, J. (2009). *Introducción al derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Neves, J. (2007). *Introducción al derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización de los Estados Americanos. (s.f.). *Declaración de los Derechos del Niño*. <https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20del%20Ni%C3%B1o%20Republica%20Dominicana.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1978, 11 de febrero). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Gaceta Oficial No. 9460 https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1976a, 23 de marzo). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1976b, 3 de enero). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments->

[mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child)

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1990, 2 de septiembre). *Convención sobre los Derechos del Niño*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Revista de la Facultad de Derecho*, Editorial PUCP. 68(1); 495-511.

Pizarro, M. (2006). La remuneración en el Perú. *Análisis Jurídico Laboral*. (1a ed.). Lima: Estudio Gonzalez & Asociados.

Poder Judicial. (s.f.). *Texto Único Ordenado de la ley orgánica del Poder Judicial decreto supremo* N° 017-93-JUS. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b425ed0040ad4f569e14bf6976768c74/TUO+LOPJ.pdf?MOD=AJPERES>

Puntriano, C., Valderrama, L. y Gonzales, L. (2019). Los contratos de trabajo. Régimen jurídico en el Perú. (1a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Quispe, S. (2018). La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado (Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título profesional de Abogado). Universidad San Pedro, Huacho, Lima.

Romero, J. (2009). Los contratos por servicios no personales en la administración pública condicionantes de la estabilidad laboral ficta. (Tesis de Doctorado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Sabogal, E. (2010). *Guía Laboral 2010*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Sánchez, A. (2005). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Altiplano, Puno, Perú.

Sanguinetti, W. (1988). *El Contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*. Cuzco: Cultural.

- Sanguinetti, W. (2000). El contrato de Locación de servicios. (2a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Sanguinetti, W. (2008). Los contratos de trabajo de duración determinada. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Supiot, A. (1996). Crítica del Derecho del trabajo. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Taramona, J. (2010). Manual de Contratos Civiles y Comerciales (Vol. Tomo IV). Lima, Perú: Editorial Grijley EIRL.
- Tomaya, J. y Correa, F. (2001). Los principios del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales excluidas. Lima: Editorial Rodhas.
- Toyama, J. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L. (2014). Régimen laboral de los trabajadores públicos en la Jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil. (1a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Vásquez, A., et al. (1982), Tratado de derecho del trabajo. Tomos II-III. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Zavala, A. (2011). El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral. (1a ed.). Lima: Editorial San Marcos, EGACAL.