SUTTP

Comunicado Nº 092 — **Lima, MARTES 07 de ENERO del 2025**

CORTE SUPREMA DECLARA ARBITRARIO EL TRASLADO AL COM DE TRABAJADOR POR DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y AFECTACIÓN A SU DIGNIDAD

El día de hoy, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema ha notificado la sentencia de fecha 03.10.2024 (CAS. Lab. N° 25898- 2022-LIMA) la misma que, con autoridad de COSA JUZGADA, declara FUNDADA LA DEMANDA DE CESE DE HOSTILIDAD interpuesta por el trabajador **MANUEL RIVAS ANGULO** contra Telefónica del Perú **POR AFECTACIÓN A SU DIGNIDAD y DISCRIMINACIÓN POR EDAD**, con su **traslado al COM**.

En el presente caso, nuestro compañero sindicalizado **MANUEL RIVAS ANGULO, UN EXCELENTE TRABAJADOR DE CAMPO DURANTE 44 AÑOS** fue trasladado al COM **a los 67 AÑOS DE EDAD,** pese que desconocía **absolutamente** el uso de computadoras para usar plataformas digitales y fue sometido a la Política de Compromiso y la evaluación de rendimiento que evidentemente le fue desfavorable debido a su **total desconocimiento del sistema informático**. Comprensiblemente abrumado por la hostilidad de la empresa, nuestro compañero, se vio obligado a optar por el retiro; tanto más si la empresa lo comprendió en la propuesta del CESE COLECTIVO DEL AÑO 2021 que comprendió al 100% de trabajadores sindicalizados. **Como sabemos la empresa denota una actitud de DESVINCULAR TRABAJADORES SINDICALIZADOS "POR LAS BUENAS O POR LAS MALAS",** conducta que nuestro Sindicato rechaza y contra la cual eleva su más enérgica protesta, tanto más ante este caso comprobado.

Pese a la renuncia del Trabajador a la empresa, existe el legítimo interés de éste a un pronunciamiento por la afectación de sus derechos fundamentales y resarcitorios; por lo cual **la JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO continuó atento al caso, de la mano de la abogada defensora de la causa, DRA MIRIAM RAMÍREZ SALDÍVAR**, expidiéndose un **caso jurisprudencial de interés público para nuestros trabajadores y para el país.**

Es del caso resaltar aspectos sumamente importantes. **LA SENTENCIA SUPREMA revocó el fallo segunda instancia y CONFIRMO LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA que declaró fundada la demanda.** Por lo cual presentamos extractos de las sentencia de primera instancia de fecha *Lima, 24 de junio de 2021 y de la Corte Suprema de fecha 03.10.2024*.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

11.16 Si bien el empleador tiene la facultad del ius variandi, reconocidas por la doctrina y la legislación laboral positiva, que es entendida como la facultad de introducir todas las modificaciones en la forma y modalidad de la prestación del trabajo, siempre que no importen un ejercicio irracional de dicha facultad, que están contempladas normativamente dentro de las previstas por el artículo 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo 003-97-TR[3]; pues de otro modo se estaría afectando el derecho a la continuidad laboral que le asiste constitucionalmente a los trabajadores mientras subsista la fuente que le da origen.

11.17 Por los fundamentos expuestos, **debe estimarse la causal que refiere el demandante, discriminación por su edad**.

12.1 El demandante señala que su traslado al COT como la evaluación de rendimiento vienen repercutiendo negativamente en su vida emocional. La constante exigencia de cumplir con el estándar mínimo, pese a sus limitaciones, ha generado una gran presión, preocupación y estrés ocupacional –lo cual incide directamente en su salud física y mental, situación grave considerando la edad del demandante. Considera que la aplicación arbitraria de esta política de rendimiento ha afectado su dignidad de trabajador, exponiéndolo a perder su puesto de trabajo por un supuesto rendimiento deficiente que no respeta el principio de igualdad.

12.2 Al respecto, está probado en autos el daño alegado, puesto que se le viene sancionando de manera arbitraria, también lo es que se está amparando la causal alegada en dicho extremo, pues las sanciones arbitrarias evidentemente afectan el honor y el prestigio del trabajador, logrado a través de sus 44 años de servicio sin haberse demostrado sanciones; configurándose actos que afectan su dignidad de la persona. Siendo así, debe **ampararse** esta causal alegada por el actor.

SENTENCIA DE SALA SUPREMA QUE CONFIRMA LA DE PRIMERA INSTANCIA

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

CASACIÓN LABORAL N.° 25898-2022
LIMA
Cese de hostilidad
PROCESO ORDINARIO – NLPT

***Sumilla**. El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, señala que: "… El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo", en ese sentido la razonabilidad en el presente contexto implica que el empleador no puede realizar cambios arbitrarios o desproporcionados que afecten de manera injusta los derechos del trabajador, elemento que no se ha tomado en cuenta en el presente caso.*

Palabras claves: Cese de hostilidad, ius variandi, razonabilidad.

En el presenta caso, se encuentra acreditado que el accionante inició sus labores con funciones de campo como instalador reparador de teléfonos, cable y afines. Asimismo, se ha señalado que a fines de mayo de dos mil diecinueve, cuando el demandante tenía 67 años de edad le comunicaron notarialmente la decisión de trasladarse al centro de operaciones técnicas (COT).

Por lo tanto, que la demandada, en base a que el empleador se encuentra facultado para producir cambios o modificar turnos, días y horas de trabajo respecto de sus trabajadores, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, no es aplicable al presente caso, ya que no existe una proporcionalidad ni razonabilidad en el hecho de haber cambiado de puesto de trabajo al accionante, que durante 44 años de vínculo laboral con la demandada no ha tenido contacto con la tecnología, más aún cuando luego de las supuestas capacitaciones al trabajador no ha sido evaluado positivamente para hacer efectivo el cambio, y por lo tanto se viene perjudicando al trabajador en tanto no cumple con las expectativas o metas impuestas por el empleador, razón por la cual la causal material deviene en **fundada**.

DECISIÓN

Por tales consideraciones, **DECLARARON FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Manuel Abelardo Rivas Angulo**, mediante escrito presentado el veinticuatro de setiembre del dos mil veintiuno (fojas seiscientos diez a seiscientos veintidós), **CASARON** la sentencia de vista de fecha nueve de setiembre del dos mil veintiuno (fojas quinientos sesenta a seiscientos seis); y **actuando en sede instancia, CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha veinticuatro de junio del dos mil veintiuno (fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos veinte), que declaró fundada la demanda; en los seguidos contra **Telefónica del Perú Sociedad Anónima**, sobre cese de hostilidad. Por último, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano, conforme a ley; y devolvieron los actuados. Interviene como **ponente** el señor juez supremo **Burneo Bermejo**.

Además, nuestro amigo **RIVAS ANGULO** tiene justo derecho a plantear un resarcimiento por el daño moral sufrido como consecuencia de la hostilidad.

Podemos ver que las sentencias expresan íntegramente la grave afectación de nuestros trabajadores del COM actualmente. Por ello resueltamente acudiremos a todas instancias nacionales e internacionales por la grave afectación que Telefónica del Perú viene aplicando temerariamente a los trabajadores. **NO LO PERMITIREMOS.**

¡La UNIDAD es nuestra FORTALEZA!

Junta Directiva del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú
Av. Uruguay 335, Lima 1, Telf. 201-0000 Fax 433-7612 web: www.suttp.org.pe