

Traducción de nombre de cargo no es acto hostil



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

La regulación laboral recoge en el artículo 30 del D. S. N° 003-97-TR un listado de actos hostiles que el empleador puede ejecutar, por acción u omisión, en perjuicio del trabajador y que lo habilitan a darse por despedido. Para ello, el trabajador debe cursar una comunicación por escrito al empleador, concediéndole seis días calendario para que enmiende su conducta; de no hacerlo, podrá considerarse como despedido (despido indirecto) y demandar judicialmente el pago de una indemnización equivalente a lo que le hubiera podido corresponder de haber sido despedido arbitrariamente. Esto último asciende a 1.5 remuneraciones mensuales por año de labor con un tope de 12 remuneraciones mensuales, incluyendo fracciones. Alternativamente, el trabajador podrá demandar el cese de los actos hostiles, en cuyo caso, si se ampara la pretensión, el juez ordenará el cese de dichos actos y además multará al empleador. Notemos que los actos hostiles enumerados en el referido listado no son los únicos que pueden presentarse durante el vínculo laboral; sin embargo, solo ellos habilitan al trabajador a que se considere despedido y demande su indemnización.

En la reciente Casación N° 00834-2021-Lima, la Corte Suprema ha abordado un caso en el que se plantea el cese de actos hostiles, basado en una presunta rebaja de categoría y en la

reducción remunerativa, ambos regulados en el literal b) del artículo 30 antes señalado. En el primer caso, el demandante sostuvo que si bien su cargo, según contrato de trabajo, era el de *account manager*, su empleador le había rebajado su categoría al haberlo registrado en boletas de pago como ejecutivo de cuentas. El juez de primera instancia acogió la demanda, pues la equivalencia (traducción) del término en inglés citado al castellano es el de gerente de cuentas. En segunda instancia, la Sala Laboral no amparó dicho argumento y se inclinó por el formulado por la demandada afirmando que, en el mundo empresarial, los términos *account manager* o ejecutivo de cuentas se emplean indistintamente para referirse a lo mismo, encontrándose justificada dicha equivalencia en razón a que el cargo de *account manager* no existe en el T-Registro de la empresa. Este argumento recogido por la instancia superior y confirmado por la Corte Suprema evidencia que la traducción del inglés al castellano de la denominación de un puesto de trabajo no resulta suficiente, sino que debe recurrirse al contexto en el que se emplea la equivalencia terminológica, así como los usos y costumbre del sector en el que se desenvuelve la relación laboral. Esta manera de razonar resulta relevante, máxime si ahora muchas empresas emplean términos en inglés para denominar a sus puestos de trabajo. Adicionalmente, la Corte Suprema valida el acuerdo de reducción remunerativa, lo cual confirma la tendencia jurisprudencial existente, la cual proscribe la rebaja unilateral de la remuneración.