

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Sumilla. *La adecuación del monto remunerativo del trabajador de confianza efectuado por el empleador no constituye un acto de hostilidad, pues, tal decisión es propia de la facultad de dirección que ostenta.*

Lima, tres de julio de dos mil diecinueve

VISTA, la causa número veintitrés mil setecientos noventa y cinco, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el abogado de la empresa demandada, **Petróleos del Perú S.A. (Petroperú S.A.)**, mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil diecisiete (fojas trescientos veintisiete a trescientos cuarenta y cinco), contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del veintiséis de setiembre de dos mil diecisiete (fojas trescientos doce a trescientos veintiuno), que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera instancia** el catorce de julio de dos mil dieciséis (fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis) que declaró **Fundada** la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por **Eva Alicia Pezo Silva**, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución del dieciocho de octubre de dos mil dieciocho (fojas ochenta y cinco a ochenta y ocho del cuaderno de casación), se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de:

a) Infracción normativa por Interpretación errónea del Artículo Único de la Ley N°9463; y

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

b) Infracción normativa por Interpretación errónea del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero. Trámite del proceso

Previo a emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales declaradas procedentes, este Colegiado Supremo considera pertinente efectuar unas precisiones fácticas respecto del proceso.

a) Demanda

Mediante escrito de **demanda del doce de agosto de dos mil quince** (fojas ciento cuatro a ciento veintinueve), la accionante solicita, como primera pretensión principal, se disponga el cese del acto de hostilidad laboral del cual viene siendo objeto, consistente en la reducción inmotivada de su remuneración; asimismo, como segunda pretensión principal, requiere la restitución de su remuneración básica ascendente a dieciocho mil trescientos cuarenta y ocho con 14/100 Soles (S/ 18 348.14), con retroactividad al mes de mayo de dos mil quince; además, como tercera pretensión principal, peticona el reintegro de las sumas de dinerarias dejadas de percibir por el monto de ciento setenta y cinco mil seiscientos sesenta y cuatro con 72/100 Soles (S/ 175 664.72) al cual deberá adicionarse los reintegros de los beneficios laborales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, utilidades, gratificación vacacional, bonificación por quinquenio, asignaciones extraordinarias y especiales, beneficios que se otorguen por negociación colectiva o acto de voluntad del empleador). Finalmente, como

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT

pretensiones accesorias, solicita la liquidación de los intereses legales, el reconocimiento de los honorarios profesionales y las costas del proceso.

Al respecto manifiesta que a partir de junio de dos mil cinco hasta abril de dos mil siete ocupó el cargo de gerente del Departamento de Marketing perteneciente al grupo ocupacional 229, con una remuneración de dieciocho mil trescientos cuarenta y ocho con 14/100 Soles (S/ 18 348.14); sin embargo, pese a no desempeñar dicho cargo y ser rotada en distintos puestos dentro de la Empresa emplazada continuó percibiendo dicha remuneración hasta abril de dos mil quince, fecha en la cual se le comunicó la decisión de reducirle la remuneración teniendo en cuenta el cargo que mantiene en la actualidad (asesora de gestión administrativa), sin tener en cuenta que de acuerdo con el numeral 10) del artículo 6.º del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa emplazada, cuando se produzca una transferencia o permuta de un trabajador a diferentes puestos de trabajo dentro de la Empresa, la remuneración no le será reducida. Por tal motivo, considera que la reducción unilateral de su remuneración constituye un acto de hostilidad contemplado en el literal b) del artículo 30º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

b) Pronunciamiento en primera instancia

La jueza del **Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante **Sentencia del catorce de julio de dos mil dieciséis** (fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis), declaró **Fundada la demanda**, disponiendo que la demandada restituya el sueldo básico de la demandante en el grupo salarial 229; asimismo, cumpla con el pago de ciento cincuenta y cuatro mil trescientos dos con 63/100 Soles (S/ 154 302.63) por reintegro de remuneraciones, así como gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y bonificaciones por convenio colectivo, por incidencia de los reintegros reconocidos. Cumpla con depositar nueve mil ciento cuarenta y cuatro con 20/100 Soles (S/ 9149.20) por

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

compensación por tiempo de servicios del uno de mayo de dos mil quince al treinta y uno de julio de dos mil dieciséis con los intereses legales e improcedente el reintegro de utilidades; al considerar que el término transferir previsto en el numeral 10) del artículo 6.º del Reglamento Interno de Trabajo, respecto a un trabajador se presenta cuando es trasladado o cambiado a distinto cargo, como ha sucedido en el presente caso, por lo que dicha situación no puede significar un perjuicio para el demandante, tanto más si de acuerdo con la norma citada, su remuneración no debió ser disminuida.

c) Pronunciamiento en segunda instancia

Por su parte, el Colegiado de la **Sétima Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior**, a través de la **Sentencia de Vista del veintiséis de setiembre de dos mil diecisiete** (fojas trescientos doce a trescientos veintiuno), **confirmó** la Sentencia apelada que declaró **Fundada la demanda**; sosteniendo básicamente que la demandada no ha probado los motivos razonables que justifiquen la rebaja de remuneración de la accionante ni menos que exista autorización de la trabajadora para dicha disminución; asimismo, las remuneraciones pagadas constituyen una ventaja patrimonial de la accionante que se ha incorporado a su patrimonio, de tal manera, que con dichas remuneraciones ha establecido un modo de vida y de su desarrollo familiar y personal; por lo que no puede considerarse como válida una disminución de dicha remuneración en forma repentina y sin su consentimiento.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello, que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que contemplaba el artículo 56º de la

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. La remuneración y sus características en nuestro ordenamiento jurídico

a) Definición de remuneración

Según el literal a) del artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, establece que: «(a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último». En consecuencia, queda claro que la remuneración puede ser definida como todo aquel concepto dinerario, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios prestados o por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo; que posee naturaleza alimentaria, pues, se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia del trabajador y de su familia, y que sirve de medio para lograr su bienestar y realización personal. Asimismo, la remuneración tiene carácter prioritario respecto de cualquier otra obligación del empleador, dicho carácter ha sido reconocido en el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú.

b) Elementos de la remuneración

Sobre este punto, el Tribunal Constitucional al emitir pronunciamiento en la Sentencia recaída en el **Expediente N° 020-2012-PI** de fecha dieciséis de abril de dos mil catorce, en su **fundamento dieciséis** delimitó el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, estableciendo como elementos integrantes del mismo los sigui

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

- **Acceso**, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).
- **No privación arbitraria**, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
- **Prioritario**, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- **Equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- **Suficiencia**, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).

c) Prohibición de descuento indebido de remuneraciones

Dentro del ámbito internacional, encontramos que el derecho a una remuneración ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de distintos convenios dentro de los cuales tenemos los siguientes:

- El **Convenio N° 95 sobre protección del salario**, que entró en vigor el veinticuatro de setiembre de mil novecientos cincuenta y dos, el cual si bien no ha sido ratificado por el Perú, deviene en parámetro normativo al tener la calidad de recomendación, en la cual se fijan las garantías para la protección del salario acordado con anterioridad, así como se prohíbe cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador o a su representante que tenga por objeto obtener o conservar el empleo.
- El **Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración**, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, reguló la aplicación del principio de igualdad en materia de remuneraciones, estableciendo pautas para la aplicación de dicho principio – derecho; así como la prohibición de toda discriminación salarial relativa a los hombres y mujeres que no se encuentre basada en causas objetivas y que sea contraria al principio de igualdad de remuneración.

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Cuarto. La reducción de las remuneraciones

La reducción de las remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida y respetando determinados límites de proporcionalidad, tal como sería el caso de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Teniendo en cuenta lo expuesto, este Colegiado Supremo mantiene el criterio expuesto en el décimo sexto considerando de la Casación N° 3711-2016 LIMA del veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis¹, de considerar que la reducción de remuneraciones solo puede efectuarse de las formas siguientes:

- a) **Por acuerdo individual entre las partes:** este supuesto se presenta cuando ambas partes, empleador y trabajador, celebran un acuerdo o convenio escrito, en virtud del cual se pacta la reducción de las remuneraciones conforme a los alcances de la Ley N° 9463, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo único.- La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerden las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439, 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.

En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período de tiempo comprendido entre los cuarenta y ocho meses anteriores a la reducción.”

¹ En tal considerando se estableció:

1. Por **acuerdo individual**, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados.
2. Por **acuerdo colectivo**, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48° de la misma norma legal.
3. **Toda disminución de remuneración pactada por acuerdo individual o colectivo constituye un acto de hostilidad** previsto el literal b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Debemos precisar que actualmente las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439 se encuentran derogadas. Igualmente deberá interpretarse que cuando la Ley N° 9463 menciona el término «indemnizaciones», está refiriéndose en realidad a la compensación por tiempo de servicios.

En este caso, dicha reducción deberá ser razonable y proporcionada; además, que en ninguno de los casos podrá reducirse la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), por encontrarse estipulada en una norma de carácter imperativo.

- b) Por acuerdo colectivo:** esta causal se presenta cuando la reducción de remuneraciones tiene como origen alguna de las causas objetivas previstas para la terminación de los contratos de trabajo en el artículo 46.º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

En este caso, dicha reducción deberá obedecer a la presencia de un caso fortuito, fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra o la reestructuración patrimonial.

En este último caso, debe existir también acuerdo entre el empleador y la organización representativa de los trabajadores, no pudiendo en ningún caso afectar derechos ya devengados.

Quinto. La reducción de remuneraciones como acto de hostilidad

El acto de hostilidad puede definirse como la conducta del empleador, sea mediante una acción u omisión, que se encuentra orientada a incumplir sus obligaciones nacidas del contrato de trabajo que afectan los derechos del trabajador, con el objeto de generar descontento o aburrimiento en él, persiguiendo que ponga fin a la relación laboral.

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Los actos de hostilidad se encuentran tipificados en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, estableciendo en su literal b) lo siguiente:

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

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría [...].

Conforme a ello, el empleador tiene la obligación de respetar el monto que le corresponde percibir por remuneración al trabajador, no pudiendo efectuar un recorte o reducción sin que medie aceptación por parte de este, pues, ello constituiría un acto de hostilidad equiparable al despido.

Sexto. Análisis del caso

En el caso de autos, tenemos que se encuentra acreditado que la accionante desempeñó el cargo calificado de confianza de **Gerente del Departamento de Marketing** durante el período comprendido **entre junio de dos mil cinco hasta abril de dos mil siete**, en el grupo ocupacional 229, con una remuneración de nueve mil cuatrocientos ochenta y uno con 50/100 Soles (S/ 9481.50); **remuneración y grupo ocupacional que mantuvo de manera posterior al término de su designación y mientras se desempeñó en distintos cargos dentro de la emplazada según fluye de las documentales en fojas siete a diez, en que mantuvo el cargo de asesora y en fojas treinta y cuatro, en que desempeñó el cargo de gerente del departamento de Recursos Humanos, también en el grupo ocupacional 229, conforme se puede apreciar de la Escala Salarial que corre en fojas doscientos cuarenta y uno.**

Posteriormente, mediante Carta RRHH–RI–917 del veintinueve de mayo de dos mil quince (fojas treinta y siete), el Gerente de Administración de la empresa emplazada le comunica que **a partir de uno de mayo de dos mil quince se procederá a modificar su remuneración acorde al cargo de Asesor de**

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT

Gestión Administrativa de la Gerencia de Administración, estableciéndola en doce mil setenta y cuatro con 40/100 Soles (S/ 12 074.40), remuneración correspondiente al grupo ocupacional 226.

El referido documento generó que la accionante el dos de julio de dos mil quince solicite por escrito el cese del acto de hostilidad concerniente a la reducción inmotivada de la remuneración, **sosteniendo que de acuerdo a los establecido en el numeral 10) del artículo 6° del Reglamento Interno de Trabajo de la emplezada, la transferencia de un trabajador a diferentes puestos dentro de la empresa no significará una disminución de su remuneración.**

Dicha solicitud fue contestada mediante Carta RRHH-RI-1241-2015 del trece de julio de dos mil quince (fojas cuarenta y uno a cuarenta y dos) en la cual **refiere que no resulta aplicable lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, pues, no ha sido objeto de una transferencia o permuta, sino de una designación para ocupar un cargo de dirección o de confianza.**

Sétimo. Al respecto, la empresa recurrente manifiesta en su recurso de casación sobre la interpretación de la Ley N° 9463 que el referido dispositivo normativo no prohíbe la reducción unilateral de las remuneraciones, solo precisa la forma en que deben calcularse las indemnizaciones por años de servicios en caso hayan existido reducción de remuneraciones aceptadas por el trabajador.

Asimismo, en relación a la reducción de remuneraciones sostienen que cuando se encuentra sustentada en una causa objetiva no constituye un acto de hostilidad equiparable al despido.

Octavo. Si bien es cierto, la demandante vino percibiendo como remuneración básica un monto correspondiente a la categoría 229 de acuerdo a las Escalas Salariales vigentes (fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y uno); sin embargo, conforme se expuso líneas arriba y se aprecia de las boletas de pago (fojas tres a treinta y

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

de su poder de dirección, designó a la demandante en diversos cargos de confianza (gerente del Departamento de Marketing, gerente del Departamento de Logística y gerente del Departamento de Recursos Humanos), lo que de ninguna manera implica que una vez culminada su designación mantenga el derecho a conservar la retribución percibida, pues, se debe tener en cuenta que al ser un cargo de confianza, por la mayor responsabilidad en las funciones desempeñadas implica un monto remunerativo superior, no teniendo la misma calidad el cargo que desempeña actualmente.

Noveno. En tal sentido, este Colegiado Supremo estima relevante considerar que en el caso concreto de autos la adecuación del monto remunerativo efectuado por la demandada **a partir del uno de mayo de dos mil quince** no constituye un acto de hostilidad, pues, tal decisión administrativa del empleador se encuentra motivada en la facultad de dirección inherente a su condición de empleadora de la demandante para el ejercicio eficaz y eficiente de sus actividades económicas y productivas y, además, guarda razonabilidad y objetividad con la realidad del cargo desempeñado actualmente por la accionante (**Asesora de Gestión Administrativa y no el de Gerenta**), no pudiendo percibir una remuneración en la categoría 229 por no realizar labores ni tener responsabilidades inherentes a dicha categoría remunerativa, la cual corresponde a un cargo de confianza.

En esa línea de razonamiento, verificándose en el proceso el contexto de variación sustancial del cargo desempeñado por la demandante, resulta inviable fáctica y jurídicamente la tesis postulada en su demanda de mantener este último nivel remunerativo mediante una causal de hostilidad laboral, por no guardar sustento con las funciones y responsabilidades asignadas; por consiguiente, no cabe concluir que se haya producido una reducción de sus remuneraciones; sino, repetimos, una adecuación de su remuneración al cargo, funciones y responsabilidades real y efectivamente desempeñado.

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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Décimo. En cuanto al argumento según el cual el numeral 10) del artículo 6° del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa recurrente (fojas cuarenta y seis), refiere que en los casos en que el **trabajador sea permutado o transferido** a diferentes puestos dentro de la empresa, la remuneración no será disminuida; se entiende que se está aludiendo a acciones de movilidad de recursos humanos en cargos que tengan la misma naturaleza y responsabilidades; es decir, que se encuentren en la misma condición, no pudiendo equipararse la remuneración percibida en un cargo de confianza o dirección con otro cargo común o que no sea de confianza o dirección dentro de la estructura de la empresa.

Décimo Primero. Conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes, este Tribunal Supremo concluye que las instancias de mérito al emitir pronunciamiento estimando la demanda han incurrido en la infracción normativa vinculado a la errónea interpretación del Artículo único de la Ley N°9463 y del literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, la adecuación del monto percibido como remuneración por la accionante acorde a su cargo se encuentra debidamente sustentado en la naturaleza de las funciones que desempeña, motivo por el cual dichas causales devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la empresa demandada, **Petróleos del Perú S.A. (Petroperú S.A.)**, mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil diecisiete (fojas trescientos veintisiete a trescientos cuarenta y cinco); en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del **once de octubre de dos mil diecisiete** (fojas trescientos doce a trescientos **veintidós**) **estando en sede de instancia**



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

CASACIÓN LABORAL N° 23795-2017

LIMA

**Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO NLPT**

REVOCARON Sentencia emitida en primera instancia el catorce de julio de dos mil dieciséis (fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis) que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** declararon infundada; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley, en el proceso seguido por **Eva Alicia Pezo Silva**, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente el juez supremo **Ato Alvarado**, y los devolvieron.

S.S.

TORRES VEGA

VERA LAZO

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO