



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017

AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

***Sumilla:** Se configura la reducción de remuneraciones prevista en el artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuando se reduzca la remuneración básica del trabajador y se complemente con conceptos no remunerativos a pesar que la totalidad de la remuneración percibida sea la misma.*

**Lima, diez de diciembre de dos mil diecinueve**

**VISTA;** la causa número doce mil trescientos quince, guion dos mil diecisiete, guion **AREQUIPA;** interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado,** con la adhesión de los señores jueces supremos **Arias Lazarte, Rodríguez Chávez y Malca Guaylupo;** el **voto en minoría** de la señora jueza suprema **Ubillus Fortini,** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Freddy Joaquín Marín Mamani,** mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, que declaró **Improcedente** la demanda por reducción inmotivada de la remuneración **e Infundada** la pretensión por rebaja de categoría; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Universidad Católica de Santa María - UCSM,** sobre **Cese de actos de hostilidad.**

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha once de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y uno a noventa y cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal:



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único  
Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto  
Supremo N° 001-96-TR.*

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: De la Pretensión demandada**

Conforme se advierte del escrito de **demanda que corre de fojas veinticuatro a treinta y tres**, que el actor pretende, como pretensión principal, el cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de su remuneración básica y de categoría desde el mes de noviembre de dos mil quince hasta la actualidad y como consecuencia de ello se disponga la restitución de su remuneración básica y se le restituya su categoría de "Servicio III", asimismo, como pretensión accesorio, solicita el pago de devengados generados por la reducción del pago de su remuneración básica.

**Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito**

El juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante **Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis**, declaró **Improcedente** la demanda por reducción inmotivada de la remuneración e **Infundada** la pretensión por rebaja de categoría; al considerar que no se acreditó que los hechos configuren una reducción de la remuneración del actor, pues si bien se procedió a modificar el monto de determinados conceptos en las boletas de pago, ello no afectó en la práctica el monto remunerativo total del trabajador. Por otro lado, sostiene que el demandante no logró probar, en forma alguna que la categoría de operario III, conforme a la nueva estructura, resulte ser una categoría inferior a la categoría que ostentaba con anterioridad a noviembre de dos mil quince (Servicio III).



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017

AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Por su parte el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la referida Corte Superior mediante **Sentencia de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete**, confirmó la Sentencia de primera instancia, luego de considerar que no se advierte que la remuneración percibida por el actor, a partir del mes de noviembre de dos mil quince se haya afectado, ya que viene percibiendo la misma remuneración que no se ve afectada por ninguna reducción indirecta. Precisa además, que el actor no demostró que el nuevo cargo (Operario III) asignado sea inferior al cargo que ostentaba con anterioridad (Servicio III), más aún si no se advierte que existan otros trabajadores que realizan las mismas labores y se encuentren en una categoría superior a la que se le asignó.

**Tercero: La infracción normativa**

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

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo.

**Cuarto:** En el caso concreto, la disposición legal denunciada prescribe:

*“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.”*

**Quinto: Alcances sobre la subordinación**



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta el servicio se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.<sup>1</sup>

En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>2</sup> manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento.

**Sexto: Precisiones respecto al *ius variandi***

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador.

Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.<sup>3</sup>

Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral.

<sup>1</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

<sup>2</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp. 124.

<sup>3</sup> Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>4</sup>; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

Aunado a ello, cabe indicar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso, puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas<sup>5</sup>.

**Séptimo: De los actos de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría**

Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores<sup>6</sup>.

En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el 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, en cuyo inciso b) se ha descrito dos supuestos: i) reducción inmotivada de la remuneración, y ii) reducción inmotivada de la categoría.

Sobre el **primer supuesto**, se debe decir que la reducción solo es válida cuando se realiza al amparo de la Ley N° 9463, pues, de lo contrario se vulnera los derechos fundamentales del trabajador, salvo que se encuentra debidamente motivada, como ocurre, cuando se reduce la remuneración, al no cumplir con la exigencia prevista en la Ley N° 25129 para percibir la asignación familiar.

<sup>4</sup> Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) 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".

<sup>5</sup> Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "Poder de dirección del empleador". En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.

<sup>6</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Al respecto, corresponde mencionar que la reducción de la remuneración puede ser directa o indirecta. Lo primero ocurre cuando se disminuye el monto establecido, o el valor dinerario de la tarifa, o el porcentaje de una comisión<sup>7</sup>; establecidas por disposición legal o convencional. Lo segundo, ocurre 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<sup>8</sup>.

Respecto al **segundo supuesto**, cabe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente.

Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual o a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)<sup>9</sup>.

En ese contexto, si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional del actor, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, dicha facultad debe ser adoptado dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente; motivo por cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil.

Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 1932-98-LIMA, que señala:

*“(...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que aparece en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (...)”.*

<sup>7</sup> R.T.T. citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 662.

<sup>8</sup> CALDERA, citado por Ibíd, p.662.

<sup>9</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. “Derecho del Trabajo”. Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.





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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA  
Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Octavo: Solución del caso concreto.**

Este Supremo Tribunal en relación a la causal planteada, a fin de determinar si existe infracción normativa del dispositivo señalado anteriormente, advierte como principal fundamento del recurrente:

- *La demandada no ha podido acreditar durante todo el proceso fundamento sobre reducir la remuneración del actor, ni mucho menos cambiar de categoría arbitrariamente al demandante.*
- *El incumplimiento del pago de remuneración íntegra y el otorgamiento de la categoría que corresponde tiene importancia porque es obligación del empleador y por el carácter alimenticio de la remuneración.*

**Noveno:** En ese sentido, este Supremo Colegiado a partir de la revisión de la Sentencia de Vista, así como de la Sentencia de primera instancia, evidencia que de las boletas de pago del actor correspondiente al mes de octubre<sup>10</sup> y noviembre<sup>11</sup> de dos mil quince no se advierte en el monto total a pagar rebaja alguna de la remuneración siendo el importe cuatro mil noventa y nueve con cincuenta y siete (S/4,099.57).

Sin embargo, se evidencia alteraciones en el rubro “**Sueldo Básico**” debido a que en el mes de octubre de dos mil quince ascendía a mil novecientos ochenta y siete con veintisiete soles (S/ 1,987.27) y en el mes de noviembre el sueldo básico ascendía a setecientos cincuenta con veintiún soles (S/ 750.21).

Asimismo, también se ha variado el concepto “**Bonificación Unificada**” pues en el mes de octubre ascendía a mil cuatrocientos ochenta y cinco con cuarenta y ocho soles (S/ 1,485.48) y en el mes de noviembre se reduce a quinientos sesenta con setenta y ocho soles (S/ 560.78); del mismo modo el concepto “**Bonificación Régimen 10%**” en el mes de octubre ascendía a ciento noventa y ocho con setenta y tres (S/ 198.73) y en el mes de octubre percibió setenta y cinco con dos soles (S/ 75.02), y, finalmente, el concepto de “**tiempo de servicio**” se redujo de doscientos noventa y ocho con nueve soles (S/ 298.090) en el mes octubre al monto de ciento doce con cincuenta y tres soles (S/ 112.53) en el mes de noviembre.

<sup>10</sup> Folio 16.

<sup>11</sup> Folio 17.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Adicionándose asignaciones extraordinarias sustitutorias 1 y 2 por el monto de mil doscientos treinta y siete con seis soles (S/ 1,237.06) y mil doscientos treinta y tres con noventa y siete soles (S/ 1,233.97), respectivamente, conceptos que tendrán incidencia al momento de efectuar la liquidación de pago de beneficios sociales del demandante en su oportunidad.

Esta diferencia en la estructura remunerativa se refleja en la siguiente tabla comparativa:

Remuneración Mensual Básica	Servicio III	Operario III	Reducción de remuneración
INGRESOS	Octubre	Noviembre	
Sueldo Básico	S/1,987.27	S/750.21	S/1,237.06
Bonificación Unificada	S/1,485.48	S/560.78	S/924.70
Bonificación Régimen 10%	S/198.73	S/75.02	S/123.71
Tiempo de Servicio	S/298.09	S/112.53	S/185.56
Asignación extraordinaria sustitutoria 1	S/0.00	S/1,237.06	-----
Movilidad	S/130.00	S/130.00	-----
Asignación extraordinaria sustitutoria 2	S/0.00	S/1,233.97	-----
<b>TOTAL</b>	<b>S/4,099.57</b>	<b>S/4,099.57</b>	<b>S/2,471.03</b>

Por consiguiente, y estando a que la "Implementación de la Restructuración Salarial" por parte de la demandada se está ejecutando, la misma que reduce el sueldo básico del actor e incrementa las asignaciones extraordinarias, sin advertir que a tenor del artículo 19° del Texto Único Ordenado, el Decreto Legislativo N° 650, el Decreto Supremo N°001-97-TR, señala lo siguiente:

**"REMUNERACIONES NO COMPUTABLES"**

**Artículo 19.-** No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad





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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017

AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; (...)*

En consecuencia, las denominadas “asignaciones extraordinarias sustitutorias” establecidas por la demandada no se consideran remuneraciones computables para la Compensación por Tiempo de Servicios y los diversos beneficios económicos conexos a ella; contexto en el cual, se estaría generando un impacto cuantificable en la liquidación de beneficios sociales del actor y perjudicándolo en la percepción de sus ingresos ordinarios con anterioridad al mes de noviembre de dos mil quince, configurando ello una reducción indirecta y unilateral de la remuneración del accionante. Por lo que se evidencia la reducción inmotivada de la remuneración básica.

**Decimo:** Respecto a la reducción inmotivada de la categoría, el Colegiado Superior ha sustentado los motivos que sustentan la decisión final, señalando que mediante Resolución N° 5032-CU-2013<sup>12</sup> se aprobó el documento denominado “Elaboración de Línea de Carrera del Personal Administrativo y de Servicios de la Universidad Católica de Santa María” en la cual se implementó un nuevo Modelo de Gestión de Remuneraciones de sus trabajadores estableciendo una nueva categorización salarial.

De lo expuesto, revisado las boletas mencionadas se advierte que en el mes de octubre de dos mil quince el accionante tenía como “**Grupo Ocupacional: Servicio III**” y posteriormente en la boleta de noviembre de dos mil quince se consignó como “**Grupo Ocupacional: Operario III**”.

Sin embargo, si bien obra el documento correspondiente a “Implementación de la Línea de Carrera del Personal Administrativo y de Servicios de la UCSM” – noviembre dos mil quince<sup>13</sup>, en donde figura un cuadro de categoría ocupacionales U.C.S.M. - octubre dos mil quince, consignando el cargo de “servicios III”, y otro cargo de categoría a implementar – noviembre de dos mil quince, en donde se suprime dicho cargo; y, apareciendo nuevas denominaciones como “Operario III”, la demandada no ha cumplido con sustentar si las labores desempeñadas revisten las

<sup>12</sup> Folio 56.

<sup>13</sup> Folio 159-173.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

mismas características que las efectuadas por el actor antes de la implementación de línea de carrera del personal.

De lo anotado se evidencia también un acto unilateral de cambio de categoría cuya evidencia se traslada en la diferenciación y afectación de la remuneración básica antes expuesta, acto que no fue aceptado por el accionante conforme la anotación: “No estoy de acuerdo con esta resolución” y firmado por el accionante en la Resolución N° 22739-R-2015<sup>14</sup>, de fecha veintiséis de noviembre de dos mil quince, en donde se le comunicó el nuevo cargo asignado al accionante, por lo tanto, este extremo debe también ser estimado.

Así las cosas, este supremo tribunal considera que la demandada incurrió en actos de hostilidad en contra del actor, pues quedó acreditado la reducción de la remuneración y categoría del demandante.

**Décimo Primero:** De tal forma, y conforme a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en ***Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR***; razón por la cual el recurso de casación corresponde ser **estimado** favorablemente para la parte recurrente.

Por estas consideraciones

**DECISIÓN:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Freddy Joaquín Marín Mamani**, mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos; **y actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la **sentencia apelada** de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, que declaró **improcedente** la demanda por reducción

<sup>14</sup> Folio 115.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017

AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad

PROCESO ORDINARIO-NLPT

inmotivada de la remuneración **e infundada** la pretensión por rebaja de categoría, y **REFORMÁNDOLA** la **declararon FUNDADA** la pretensión por reducción inmotivada de la remuneración y por rebaja de categoría; **DISPUSIERON** que en ejecución de sentencia se proceda a la **restitución de la estructura remunerativa básica y de categoría de “Servicio III” que el demandante ostentaba al mes de octubre de dos mil quince**; fijándose la **MULTA** correspondiente a la entidad empleada; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Universidad Católica de Santa María - UCSM**, sobre Cese de actos de hostilidad; notifíquese.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*JCCS*

**EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI, ES COMO SIGUE:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Freddy Joaquín Marín Mamani**, mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, que declaró **improcedente** la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017**

**AREQUIPA**

**Cese de actos de hostilidad**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

demanda por reducción inmotivada de la remuneración e **infundada** la pretensión por rebaja de categoría; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Universidad Católica de Santa María - UCSM**, sobre Cese de actos de hostilidad.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha once de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y uno a noventa y cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: ***Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR***; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: De la Pretensión demandada**

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas veinticuatro a treinta y tres, que el actor pretende, como pretensión principal, el cese de actos de hostilidad por reducción inmotivada de su remuneración básica y de categoría desde el mes de noviembre de dos mil quince hasta la actualidad y como consecuencia de ello se disponga la restitución de su remuneración básica y se le restituya su categoría de "Servicio III", asimismo, como pretensión accesorio, solicita el pago de devengados generados por la reducción del pago de su remuneración básica.

**Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito**

El juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, declaró improcedente la demanda por reducción inmotivada de la remuneración e infundada la pretensión por rebaja de categoría; al considerar que no se acreditó



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

**CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017**

**AREQUIPA**

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

que los hechos configuren una reducción de la remuneración del actor, pues si bien se procedió a modificar el monto de determinados conceptos en las boletas de pago, ello no afectó en la práctica el monto remunerativo total del trabajador. Por otro lado, sostiene que el demandante no logró probar, en forma alguna que la categoría de operario III, conforme a la nueva estructura, resulte ser una categoría inferior a la categoría que ostentaba con anterioridad a noviembre de dos mil quince (Servicio III).

Por su parte el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la referida Corte Superior confirmó la Sentencia de primera instancia, luego de considerar que no se advierte que la remuneración percibida por el actor, a partir del mes de noviembre de dos mil quince se haya afectado, ya que viene percibiendo la misma remuneración que no se ve afectada por ninguna reducción indirecta. Precisa además, que el actor no demostró que el nuevo cargo (Operario III) asignado sea inferior al cargo que ostentaba con anterioridad (Servicio III), más aun si no se advierte que existan otros trabajadores que realizan las mismas labores y se encuentren en una categoría superior a la que se le asignó.

**Tercero: La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo.

**Cuarto: En el caso concreto, la Infracción Normativa del artículo 49° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR , que prescribe:**



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017

AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*“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.”*

**Quinto: Análisis del caso concreto.**

Por su parte, el actor ha señalado que la demandada vulnera sus derechos laborales, pues ha quitado y disminuido unilateralmente su remuneración básica y demás derechos económicos adquiridos sin ningún consentimiento, añadiendo que se le ha reducido inmotivadamente su categoría, ya que lo hizo unilateralmente lo cual prueba los actos de hostilidad que se viene cometiendo en su contra.

La demandada argumenta que no se realizaron actos de hostilidad, toda vez que el demandante no ha sufrido reducción o menoscabo en el importe de sus ingresos; asimismo, señala que el trabajador migro de la categoría de servicio III a la de operario III, el cual guarda estricta correspondencia con las funciones como operador de servicios generales que venía desempeñando.

**Sexto:** Sobre el particular, se advierte que la instancia de mérito ha señalado los fundamentos objetivos para sustentar su decisión respecto a la pretensión incoada por el actor, referida a los ceses de actos de hostilidad configurada por la reducción inmotivada de la remuneración así como la reducción inmotivada de la categoría.

Es así que de la sentencia recurrida se advierte que en cuanto a la reducción inmotivada de remuneración en sus fundamentos (12.3) se han expuesto debidamente las razones por las cuales no se configura la alegada rebaja remunerativa, máxime si de las boletas del mes de octubre y noviembre del dos mil quince que corre de fojas tres y cuatro respectivamente, se aprecia que si bien los montos correspondientes a los conceptos remunerativos Sueldo Básico, Bonificación Unificada, Bonificación régimen y Tiempo de Servicios no son los mismos, se aprecia que a partir del mes de noviembre del dos mil quince se





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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017  
AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

adicionaron nuevos conceptos remunerativos, como: “Asignación Extraordinaria Sustitutoria1” y “Asignación Extraordinaria Sustitutoria2”, los que en su totalidad suman lo mismo para el mes de octubre de dos mil quince o noviembre del dos mil quince, por lo que, no se ve afectada por ninguna reducción directa, conllevando a que no resultó amparable la referida pretensión.

Asimismo, respecto a la reducción inmotivada de la categoría, el Colegiado Superior ha sustentado los motivos que sustentan la decisión final (punto, señalando que mediante senda resolución N° 5032-CU-2013 se aprobó el documento denominado “Elaboración de Línea de Carrera del Personal Administrativo y de Servicios de la Universidad Católica de Santa María” en la cual se implementó un nuevo Modelo de Gestión de Remuneraciones de sus trabajadores estableciendo una nueva categorización salarial, y de acuerdo a dicha línea de carrera no se ha acreditado que la categoría actual que ostenta el actor (Operario III), sea menor o inferior a la que tuvo previamente asignada (Servicio III), o que existan trabajadores que realicen las mismas labores y se encuentren en una categoría superior a la que le corresponde. Por lo que, las modificaciones en las categorías de los trabajadores y las respectivas remuneraciones, obedecieron a la implementación de una nueva Línea de Carrera Administrativa y de Servicios, como lo ha indicado la Sala Superior en concordancia con el ius variandi facultad otorgada al empleador, se aprecia que el actor no fue víctima de actos de hostilidad en cuanto a la alegada reducción inmotivada de categoría, dando lugar a que tampoco resulta amparable dicha pretensión.

Así las cosas, este supremo tribunal considera que la demandada no incurrió en actos de hostilidad en contra del actor, pues quedó acreditado que el cambio estructural por reorganización interna realizado por la emplazada, no afectó en modo alguno la remuneración ni categoría del demandante, por tanto, al no evidenciarse perjuicio alguno y existir causa objetiva para su determinación, es que la infracción normativa propuesta debe ser rechazada.

**Séptimo:** De tal forma, y conforme a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en **Infracción Normativa del artículo 49° del**



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

CASACIÓN LABORAL N° 12315-2017

AREQUIPA

Cese de actos de hostilidad

PROCESO ORDINARIO-NLPT

*Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR*; razón por la cual el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

**MI VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Freddy Joaquín Marín Mamani**, mediante escrito presentado el cinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos veinte; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y dos; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Universidad Católica de Santa María - UCSM**, sobre Cese de actos de hostilidad; y los devolvieron.

**S.S.**

**UBILLUS FORTINI**

*Remg*