

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

***Sumilla:** No constituye acto de hostilidad el traslado del trabajador del lugar habitual donde prestaba sus servicios a otro distinto, si está decisión unilateral del empleador se encuentra debidamente justificada y no se perjudique al trabajador.*

**Lima, veintitrés de agosto de dos mil veintitrés.**

**VISTOS**

El recurso extraordinario presentado por la parte demandada, **CENCOSUD RETAIL PERÚ Sociedad Anónima**, contra la sentencia de vista contenida en la resolución del veinticuatro de agosto de dos mil veintidós, que revocó la sentencia emitida en primera instancia del veinticinco de setiembre de dos mil veinte, que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada; sobre cese de actos de hostilidad.

**I. ANTECEDENTES**

**Demanda**

Con escrito del cinco de marzo de dos mil dieciocho, Edgard Luis Martínez Puchoc, presenta demanda en contra de CENCOSUD RETAIL PERÚ Sociedad Anónima, con las siguientes pretensiones: solicita el cese de actos de hostilidad reiterados, permanentes y continuados hasta la actualidad, por reducción inmotivada de su remuneración o de la categoría y traslado del trabajador a un lugar distinto al que prestó sus servicios habituales, por lo cual solicita se deje sin efecto los actos de hostilidad y se ordene a la demandada se siga otorgando la bonificación de riesgo, se ordene el reconocimiento de su categoría, se reponga en su puesto habitual, se indemnice al demandante por el daño sufrido, entre otros.

Los argumentos del demandante son, resumidamente, los siguientes:

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

- a) El recurrente labora para la empresa CENCOSUD RETAIL PERÚ Sociedad Anónima, desde el 08 de mayo de 2000, sujeto al régimen de la actividad laboral privada dentro de los alcances que determina el Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, desempeñándose como Auxiliar de Producción Primaria – CEDICAR.
- b) Señala que su récord laboral en el cargo es el siguiente: trasvase de mercadería – área de CMT (control de mercadería en tránsito frutos y verduras); modulación perteneciente también al área de CMT; muestreo de mercadería (control de calidad) también perteneciente al área de CMT; en el cargo de auxiliar producción secundaria (bandejas) en el área de CEDICAR, hasta diciembre de 2015, en el cargo de auxiliar de producción primaria (corte de carne) en el área de CEDICAR hasta enero de 2018, con un periodo de 17 años – 08 meses, de labor efectiva.
- c) Los actos de hostilidad denunciados es una represalia, por mi condición de afiliado y fundador a la organización sindical de los trabajadores de la demandada, y que antes de que el suscrito se negará a firmar el mutuo disenso, el 17 de enero de 2018, política adoptada por la empresa para desvincular laboralmente a muchos trabajadores, y que en realidad son despidos en encubiertos el suscrito nunca vio menoscabado su remuneración en todo su récord laboral, ni el traslado del lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, por lo que sostiene que viene sufriendo actos discriminatorios y comportamiento de abierta violación al derecho al trabajo siendo que la empresa viene cometiendo actos de hostilidad previstos por el artículo 30, en los incisos b), c), f) y g) del D.S. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala que son actos de hostilidad equiparables al despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

**Sentencia Primera Instancia**

Resolución N.° 4 (Sentencia N.° 138-2020-6°JETPL) d el veinticinco de setiembre de dos mil veinte, que falla declarando:

INFUNDADA la demanda interpuesta por don EDGARD LUIS MARTÍNEZ PUCHOC interpone demanda contra CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A.; sin costas ni costos del proceso; a quienes se les absuelve del proceso [...]

**Sentencia de Vista**

Resolución N° 10 del veinticuatro de agosto de dos mil veintidós, que – por mayoría – resuelve:

1. REVOCAR la Sentencia N° 138-2020-6°JETPL, conten ida en la resolución número cuatro [...]
2. REFORMAR la misma, declarando fundada en parte la demanda, en consecuencia:
  - Se ordena que la demandada cese los actos de hostilidad en contra del demandante previstos en los literales b) y c) 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.
  - Se ordena que la demandada cumpla con ubicar al demandante a una plaza vacante similar del mismo nivel o categoría al que ostentaba el demandante a la fecha de su traslado en el Centro de Distribución y Almacén (CEDICAR) de la demandada, ubicado en Santa Anita, en la que pueda gozar de la bonificación de “riesgo al cargo”.
  - Se impone multa a la parte demandada ascendente a DOS UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL (02 URP).
  - Se condena a la demandada al pago de costos y costas.
3. CONFIRMAR la Sentencia N° 138-2020-6°JETPL, cont enida en la resolución número cuatro, de fecha 25 de setiembre de 2020, en lo demás que contiene. [...]

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

Los fundamentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) La demandada no ha cumplido con la carga probatoria que le imparte el inciso b) del numeral 23.4 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, es decir, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, puesto que, a su contestación no ha adjuntado algún medio de prueba que, de manera fehaciente, acredite que, en la sede de Santa Anita, en las otras áreas del Centro de Distribución y Almacén de Carnes (Cedicar) como eran el “Área de Recepción y Almacenamiento”, “Producción Secundaria y Modulación” y “Despacho”, no existía la posibilidad de ubicar al demandante en una plaza equivalente para no verle afectado en los derechos laborales que invoca. El hecho de limitarse a indicar en la carta de fecha 17 de enero de 2018, recibida por el demandante en fecha 18 de enero de 2018, que solo existía 2 opciones para su traslado no es base suficiente para estimar el argumento de la demandada, ya que el ejercicio razonable del poder de dirección exige en el empleador una actuación objetiva sobre base económica administrativa financiera de la empresa. Más aún si el propio demandante, cumple con acreditar con los contratos que la demandada ha celebrado contratos modales con el objeto de cubrir plazas vacantes para destinarlos al área del servicio de abastecimiento, almacenaje, compras control de inventarios, entre otros, de la citada sede. De modo que la limitación de indicar que el demandante no ha acreditado ni probado ser víctima de actos de hostilidad no son suficientes para acreditar su accionar injustificado.
- b) Se concluye que en los términos en que se ha planteado la defensa en la contestación de la demanda con relación al traslado del lugar de trabajo del accionante no ha tenido justificación objetiva razonable; y,

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

por tanto, la demandada no ha demostrado que el traslado del demandante del “Área de Producción Primaria” del CEDICAR, ubicado en la sede de Santa Anita, al haberse suprimido esta, no hubiera podido ser reubicado en cualquiera de las otras tres áreas del CEDICAR que funcionaba en la misma sede. Por ende, al apreciarse que el traslado no se ha justificado de manera razonable y objetiva, corresponde amparar la demanda sobre este punto.

- c) Este Superior Tribunal considera que la falta de justificación objetiva y razonable del traslado de dicho puesto de trabajo en Cedicar al puesto en Tienda Metro ha significado que el demandante deje de percibir el bono por “Riesgo de Cargo” en la suma de S/ 320.00 que el actor sí percibía mientras formaba parte del “Área de Producción Primaria” de Cedicar, bono que hubiera seguido percibiendo si el traslado se hubiera organizado a cualquiera de las tres áreas antes aludidas. Por ende, al no haber cumplido con demostrar que no era posible trasladar al demandante a cualquiera de las tres áreas restantes de Cedicar existentes a la fecha del traslado, este Superior Tribunal considera que debe estimar por fundada la pretensión de cese hostilidad con respecto a la rebaja remunerativa por impedirle al demandante percibir el bono por “Riesgo de Cargo” que perciben los trabajadores del área de Cedicar. A juicio de este Superior Tribunal, ese hecho tiene la entidad suficiente para interpretar que, con su accionar, la empresa demandada ha tenido la intención de perjudicar al demandante al haberle dado solo dos opciones a ejercer en casi similares horarios de trabajo nocturnos. Por ello, los agravios noveno, décimo tercero y décimo cuarto resultan también estimables por fundados, dado que es la naturaleza del puesto lo que, luego del traslado, impide al demandante gozar del bono “Riesgo por Cargo”.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

- d) Debe puntualizarse que en autos no existe ningún medio probatorio que acredite que el demandante haya aceptado el traslado, tal como lo asume la juez de la causa. El hecho de que el trabajador se haya constituido a la Tienda Metro en cumplimiento de la directiva impuesta por el empleador mediante la carta de fecha 17 de enero de 2018, recibida el 18 de enero de 2018, no supone bajo ningún concepto una aceptación del trabajador al traslado, pues la misma constituye una disposición impuesta por el empleador al trabajador, más aún cuando el demandante se ha opuesto a dicho traslado y ha hecho notar su disconformidad con dicha orden, a través de la carta de fecha 19 de enero de 2018, recibida el 22 de enero de dicho. Por ende, los agravios segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, sétimo, octavo, décimo primero, décimo segundo y décimo quinto que invoca el demandante deben ser estimados por fundados, toda vez que la juez de la causa no ha cumplido con evaluar adecuadamente la eficacia probatoria de las cartas emitidas, así como tampoco los alcances del acta de fiscalización laboral de fecha 06 de abril de 2018.

**Causales declaradas procedentes**

Mediante resolución del nueve de marzo de dos mil veintitrés, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación presentado por la demandada respecto de las siguientes causales:

- ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 30 inciso c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.***
- ***Infracción normativa por inaplicación del artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.***

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

**II. CONSIDERANDO**

**Finalidad del Recurso de Casación**

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación<sup>1</sup> y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.

2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo<sup>2</sup>, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

**Los actos de hostilidad**

3. El artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR (modificado por las Leyes N° 30709, 29973 y 27942) establece un listado cerrado (*numerus clausus*) de actos de hostilidad que puede ser objeto el trabajador. De la lectura del

---

<sup>1</sup> Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

<sup>2</sup> Refiere Taruffo al respecto

*Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)" Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría "defensa de la ley" sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.*

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág. 129.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

mismo, se desprende que los actos de hostilidad constituyen actuaciones unilaterales del empleador que ocasionan al trabajador algún perjuicio.

4. Por lo que, en reiterada jurisprudencia de este Supremo Tribunal se ha establecido en *lato sensu* que los actos de hostilidad son aquellas conductas del empleador que implican incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador algún perjuicio.

**El traslado a un lugar distinto de aquel donde habitualmente se prestaba servicios como acto de hostilidad**

5. Como se ha señalado precedentemente el artículo 30 de la norma en mención establece forma cerrada ciertos hechos que configuran actos de hostilidad, dentro de los cuales señalamos el descrito en su literal c) que a la letra estipula: *“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) c) el traslado de un trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicios.”*

6. Del dispositivo normativo, se advierte dos elementos que en su conjunto configuran un acto de hostilidad, como son el objetivo y el subjetivo, el primero esta representado por el traslado del trabajador de su lugar habitual de trabajo hacia otro (decisión que debe estar debidamente justificada), y el segundo, lo representa el propósito del empleador de ocasionar algún perjuicio a su trabajador<sup>3</sup>, perjuicio que a criterio incluso de una parte de la doctrina laboral peruana se considera que no resultará relevante si es que se

---

<sup>3</sup> Casación Laboral N° 18554-2015-HUANUCO, del 11 de julio de 2017. Considerando Décimo Cuarto.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

verifica una causal objetiva que origine el traslado o cuando el trabajador no logra demostrar el perjuicio acaecido<sup>4</sup>.

7. En consecuencia, una modificación unilateral del lugar habitual de prestación de servicios del trabajador, sin una debida justificación y que lo perjudique, constituye un acto de hostilidad. Sin embargo, si el acto unilateral se encuentra debidamente justificado, es decir, existen razones objetivas y funcionales para tomar la decisión de trasladar al trabajador a otra ubicación geográfica y que además este no signifique un perjuicio al trabajador, representa un acto válido, que se sustenta en el *ius variandi* que ostenta el empleador y que se manifiesta a través de su poder de dirección. Situación que se encuentra normado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, que posibilita al empleador a realizar modificaciones en la forma y modalidad de la prestación de las labores, con la limitante de que estas se encuentren dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las condiciones de mercado.

8. Y es que el *ius variandi*, le otorga al empleador 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>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge. *Modificación de condición de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia*. En: *Derecho & Sociedad*. Número 21, 2003, pp. 183

<sup>5</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.° 49846-2022**

**LIMA**

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

**La reducción de remuneraciones como acto de hostilidad**

9. En principio debemos señalar que la Constitución no contiene una definición o una concreción de la idea de remuneración. El artículo 24 de la Constitución Política del Perú señala lo siguiente: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*.

10. El Tribunal Constitucional, en esta misma perspectiva, no ha dotado de significado o concreción a la idea de remuneración. En la Sentencia recaída en el expediente N° 00020-2012-PI/TC, aun cuando se ha pronunciado sobre la remuneración equitativa, no se ha pronunciado concretamente sobre la idea de remuneración o el contenido de esta<sup>6</sup>.

11. Nuestro ordenamiento no ha desarrollado una definición única o un contenido unívoco sobre lo que constituye la idea de “remuneración”, en la medida que se utilizan diversas denominaciones: “haber”, “remuneración total”, “remuneración”, entre otros. En este sentido:

a) El artículo 6 del el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador

---

<sup>6</sup> Sin embargo, a pesar de la ausencia de concreción de la idea de remuneración por parte de nuestro Tribunal Constitucional, la Corte Constitucional Colombia sobre la idea de salario (denominación que puede otorgársele también a la idea de “remuneración”) ha señalado lo siguiente (Sentencia SU.995/99):

Para efectos del significado que en nuestro ordenamiento ha de tener la voz salario y, sobre todo, para la protección judicial del derecho a su pago cumplido, deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. Así, no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado -sentido restringido y común del vocablo-, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras -entre otras denominaciones-, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado. Las razones para adoptar una noción de salario expresada en estos términos, no sólo se encuentran en la referida necesidad de integración de los diferentes órdenes normativos que conforman el bloque de constitucionalidad, sino que son el reflejo de una concepción garantista de los derechos fundamentales, que en materia laboral constituye uno de los pilares esenciales del Estado Social de Derecho.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza subjetiva. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

- b) El artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N.° 650, a probado por Decreto Supremo N.° 01-97-TR, estipula que la remuneración computable comprende la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

**12.** De los dispositivos normativos en mención, se advierte que la remuneración constituye el íntegro de lo que percibe un trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie, siendo indiferente la denominación que se le dé, bastando que sea de libre disposición del trabajador.

**13.** La reducción de la remuneración como acto de hostilidad, se encuentra descrita en el literal b) del artículo 30 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.° 728, que señala: *“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 trabajado.”* Misma que se encuentra descrita con mayor amplitud en el

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N.° 001-96-TR, que señala: *“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.”.*

**14.** De ambos dispositivos normativos advertimos que toda reducción de la remuneración del trabajador debe estar debidamente motivada por el empleador para que esta sea considerada como válida, caso contrario esta será considerada como un acto de hostilidad. Asimismo, no se configurará acto de hostilidad si la reducción de la remuneración está sujeto a una determinada condición.

**15.** Nos encontramos entonces ante dos supuestos, en los cuales no se configura el acto de hostilidad, el primero esta circunscrito cuando la reducción de remuneración se encuentra debidamente motivada o justificada y el segundo cuando esta reducción de remuneración se da respecto a una parte de la remuneración que se encuentra sujeto a condición. En consecuencia, la remuneración puede ser reducida unilateralmente por parte del empleador solo en esos dos supuestos.

**Los hechos determinados por las instancias de mérito**

**16.** Previamente, las instancias de mérito han determinado que:

- a) El demandante labora para la demandada desde el ocho de mayo de dos mil, sujeto al régimen de la actividad privada, desempeñando como

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

último cargo Auxiliar de Producción Primaria – Área de Producción Primaria del Centro de Distribución de Carnes (CEDICAR).

- b) La planta de CEDICAR está ubicado en el distrito de Santa Anita y es la planta que se encarga de preparar los cortes y presentaciones de carne que serán comercializados en las secciones de carnes y pollos de los supermercados Wong y Metro. En esta planta operan las áreas de: i) recepción y almacenamiento; ii) producción secundaria y modulación; y, iii) despacho; anteriormente operaba el área de producción primaria, el mismo que fue cerrado.
- c) El Área de Producción Primaria de CEDICAR que se encuentra ubicado en Santa Anita es cerrado por CENCOSUD, a raíz de ello se les propuso a los trabajadores dos opciones: i) suscribir convenios de cese por mutuo disenso con el pago de sus beneficios económicos; o ii) ser reubicados en alguna de las opciones ofrecidas por CENCOSUD.
- d) La Subintendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, emite la Orden de Inspección N°996-2018-SUNAFIL/ILM, en mérito al artículo 12 de la Ley N.° 28806, y el artículo 8 del D.S. N° 019-2006-TR y modificaciones sobre fiscalización de la normatividad socio laboral referente a Relaciones colectivos, libertad sindical en la demandada.
- e) Con Carta de fecha 31 de enero de 2018 el demandante es incorporado a la tienda S22 de la demandada.

**17.** Este Supremo Tribunal, considera apartarse del criterio adoptado en la Casación Laboral N.° 8439-2022, del veinticinco de abril de dos mil veintitrés, con base a los fundamentos que se desarrollarán en la presente.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

**ANÁLISIS DE LAS INFRACCIONES NORMATIVAS**

**Primera Infracción Normativa**

**18.** Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 30 inciso c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

La disposición normativa cuya infracción se alega, señala lo siguiente:

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

[...]

c) El traslado de un trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle un perjuicio.

**19.** Conviene tener presente los argumentos que la parte recurrente presentó con relación a la presente causal:

- a) La Sala interpreta erróneamente la norma citada, pues este acto de hostilidad requiere para su configuración la confluencia de dos elementos constitutivos: un elemento objetivo (el traslado físico a un ámbito geográfico distinto de aquel en el que habitualmente se trabaje); y un elemento subjetivo (la intención de perjudicar perjuicios deliberadamente).
- b) Se debe considerar que: i) el solo traslado de tienda dentro de la misma ciudad implica la configuración del elemento objetivo y ii) que el aumento de la distancia trae consigo un perjuicio incuestionable (elemento subjetivo), denota una interpretación errónea por parte de la Sala. Repetimos que, conforme a una correcta interpretación, el acto de hostilidad alegado se configura cuando i) el traslado se efectúa de una ciudad a otra (no dentro de la misma ciudad), y con ii) la finalidad de generarle un perjuicio al trabajador, esto último debiendo ser acreditado por el actor.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

- c) En esa línea cabe realizar las siguientes precisiones: i) la decisión de que el demandante sea traslado a la Tienda Metro Angelica Gamarra (S22), se encuentra justificada objetivamente. Para empezar el origen de la decisión se debió al cierre del área de Producción Primaria de CEDICAR – Santa Anita, la misma que constituye una decisión válida conforme fue verificado por SUNAFIL. ii) el demandante no fue trasladado fuera del ámbito geográfico, entendido conforme a nuestro ordenamiento jurídico como el traslado de una ciudad a otra, en este caso, el actor fue trasladado únicamente del distrito de Santa Anita al distrito de Los Olivos, por lo que, no se configura tal supuesto. iii) CENCOSUD sobre la base de las necesidades y disponibilidad de las Tiendas, le brindó alternativas al actor para que él pueda escoger su centro de labores, en base a sus propios intereses, y de hecho así lo hizo, al escoger voluntariamente la tienda Metro Angélica Gamarra para concretizar su traslado. iv) El traslado se realizó a un lugar que se encuentra a tan solo 4.1 kilómetros de su casa (11 minutos) a diferencia de CEDICAR que se encontraba a 21.6 kilómetros (47 minutos). No resulta lógico considerar como perjuicio el incremento en el costo de movilidad para su desplazamiento a su nuevo centro de trabajo porque no existe incremento; por el contrario, existe reducción.
- d) Como hemos precisado, dado que el cierre de producción primaria de CEDICAR, en un primer momento se brindó al actor y a todos los demás trabajadores que continuaron en la empresa dos alternativas de tienda de acuerdo con la disponibilidad de puestos en dicho momento. Asimismo, como se dejó constancia en el informe inspectivo de SUNAFIL, el demandante decidió la ubicación de la tienda en la que sería trasladado.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

e) De este modo queda claro que no se configuró el elemento objetivo, menos aun teniendo en cuenta que el traslado fue consecuencia de su propia decisión, ocurrió dentro de la misma ciudad: Lima Metropolitana, e inclusive redujo considerablemente el tiempo distancia en el desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

**20.** La entidad demandada, centra su argumentación, manifestando que no existe ningún acto de hostilidad porque el demandante sigue laborando dentro de la ciudad de Lima Metropolitana y no existió ánimo de causar perjuicio al demandante, pues la medida adoptada deriva de una situación objetiva.

**21.** Los hechos determinados por las instancias de mérito se encuentran detallados en el párrafo 16 de la presente Resolución, conviene entonces analizar de acuerdo a la causal declarada procedente, si tal situación fáctica<sup>7</sup> constituyó un acto de hostilidad en contra del demandante; sobre el particular, se advierte que existe una razón que motivó el traslado del demandante de su lugar habitual de trabajo, y este fue el cierre del Área de Producción Primaria de CEDICAR, área donde laboraba el demandante y otros trabajadores, a los cuales se les propuso el cese de la relación laboral por mutuo disenso o el traslado a otras sedes de la demandada.

**22.** Sobre estos hechos la Subintendencia de Lima de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL mediante Orden de Inspección N.°996-2018-SUNAFIL/ILM, señaló entre otros que:

[...] el sujeto inspeccionado, bajo su derecho de autonomía empresarial ha procedido a desactivar el área de Producción Primaria (...) CEDICAR – Santa Anita, con la finalidad de bajar sus costos (...) verificándose que el tiempo para llevarlo cabo no fue

---

<sup>7</sup> Traslado del demandante del Área de producción primaria de CEDICAR ubicado en el distrito de Santa Anita a la tienda Metro Angelica Gamarra (S-22) – Callao.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 49846-2022**

**LIMA**

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

abusivo (...) que bajo su poder de dirección otorgó al personal licencia con goce de haber (del 17 al 28 de enero de 2018) con la finalidad de que este cuente con el tiempo suficiente de ver que, propuesta se adecuaba mejor a sus necesidades, licencia que ha sido pagada a todo el personal, conforme a ley. (...) En consecuencia no se advierte que el sujeto inspeccionado (demandada) haya tenido como finalidad lesionar o cesar a todo el personal del área mencionada o de perjudicar la organización sindical [...]

**23.** Conforme se ha señalado por el juez de primera instancia, en el presente caso la demandada ha sustentado que el cierre del Área de Producción Primaria de CEDICAR – Santa Anita, se debió a condiciones estructurales y de manejo empresarial, situación que se enmarca dentro de la autonomía empresarial de la demandada.

**24.** Entonces, como se ha señalado en los párrafos anteriores de la parte considerativa de la presente resolución, el acto de hostilidad sustentado en el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro, debe carecer de una debida justificación, así como busca perjudicar al trabajador. En el caso materia de análisis, el traslado del trabajador (elemento objetivo) se encuentra justificado y es que el lugar donde prestaba sus servicios habituales el trabajador es cerrado, por parte de la demandada sustentándose en condiciones estructurales y de manejo empresarial, situación la Orden de Inspección Laboral N.º 996-20 18-SUNAFIL/ILM; máxime si el propio demandante como lo ha señalado el juez de primera instancia acepta su traslado a la Tienda S-22. En cuanto al perjuicio causado al trabajador (elemento subjetivo), de los hechos se ha determinado que tal perjuicio no existe, porque incluso se ha disminuido el tiempo de traslado del domicilio del demandante hacia la Tienda S-22 (Metro Angelica Gamarra-Callao) respecto de su anterior centro de labores.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

**25.** En consecuencia, en el presente caso la acción desplegada por la empresa demandada no constituye un acto de hostilidad respecto al demandante, al encontrarse está debidamente justificada y no perjudicar al trabajador, por lo que, esta es válida. No debe perderse de vista, que el empleador ostenta el *ius variandi* facultad que se encuentra debidamente establecida en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97 -TR, por el cual el empleador puede modificar la forma y modalidad de prestación laboral, dentro de criterios de razonabilidad y de necesidades del centro de trabajo (en el caso la decisión de traslado del trabajador se encuentra debidamente justificada). Por lo que, la causal denunciada deviene en **fundada**.

**Segunda Infracción Normativa**

**26.** Infracción normativa por inaplicación del artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo

La disposición normativa cuya infracción se alega, señala lo siguiente:

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.

**27.** Conviene tener presente los argumentos que la parte recurrente presentó con relación a la presente causal:

a) La Sala omite en aplicación del artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, había que analizar primero si el concepto estaba sujeto a alguna condición para verificar si en efecto se configuró un acto

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

de hostilidad, pero la Sala ni siquiera mencionó esta norma en la sentencia de vista impugnada.

- b) Al respecto, conforme lo ha sostenido la demandada, a lo largo de todo el proceso, “la bonificación por riesgo de puesto” es un concepto relacionado que responde a una circunstancia concreta: la ejecución de ciertas tareas y su nivel de exposición a determinados riesgos. Ello también, ha sido admitido por el Secretario General del Sindicato y SUNAFIL, en cuya inspección determinó que el bono por riesgo de cargo se paga de forma variable a los trabajadores que ocupan determinados puestos de trabajo y que desarrollan actividades específicas que impliquen una mayor exposición a riesgos.
- c) Por ello, cuando el demandante ocupaba el ahora inexistente Área de Producción Primaria, estaba expuesto a un riesgo constante: la exposición a temperaturas bajo cero y posibles cortes por los utensilios usados; sin embargo, en su puesto de trabajo posterior, los riesgos no eran similares, sino menores e incluso inexistentes, por lo que el monto que percibía el actor varió en razón a dicha condición.
- d) Entonces al ser evidente que la bonificación por riesgo de puesto es un concepto sujeto a condición, en aplicación directa del artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, no se podía configurar la existencia de un acto de hostilidad.

**28.** Se advierte que, la parte recurrente centra su argumentación en el hecho que el monto que percibe el demandante varió en atención a que las condiciones de trabajo se modificaron, por lo que sostiene que este hecho no puede suponer un acto de hostilidad.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

**29.** Considerando ello, corresponde determinar si la reducción de remuneración del demandante configura un acto de hostilidad; como se desprende del dispositivo normativo denunciado, la reducción de la remuneración constituye un acto de hostilidad cuando la misma no se encuentra debidamente justificada o cuando la remuneración reducida sea parte de la remuneración cuyo pago este sujeto a condición. En el caso de autos, el demandante laboró en la extinta Área de Producción Primaria de CEDICAR, en el puesto de Auxiliar de Producción Primaria, recibiendo entre otros conceptos el de “riesgo al cargo”; concepto que es descontado, como consecuencia de su traslado a la Tienda S-22 (traslado que se encuentra justificado como se ha detallado en la causal anterior, además que el propio demandante aceptó ser reubicado a dicha), y es que las labores que realiza el demandante en la actualidad (Tienda S-22) no cuentan con el nivel de riesgo o siquiera similar al que tenía cuando laboraba en su anterior lugar de trabajo. El dispositivo normativo denunciado, es claro al establecer que no constituye acto de hostilidad, la disminución de remuneración que este sujeto a condición; en el caso de autos, el concepto de riesgo de cargo que percibía el demandante efectivamente estaba sujeto a la condición de riesgo de la labor realizada, que a la fecha no existe y siguiendo esa línea argumentativa este Supremo Tribunal comparte la conclusión arribada por el juez de primera instancia y es que no existe una reducción en las remuneraciones del actor, por lo que esta acción no puede considerar un acto de hostilidad. En consecuencia, la causal denunciada deviene en **fundada**.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 49846-2022**

**LIMA**

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

**III. DECISIÓN**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto por los artículos 36 y 37 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, declararon:

**FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CENCOSUD RETAIL PERÚ Sociedad Anónima** presentado el catorce de setiembre de dos mil veintidós; en consecuencia: **CASARON** la sentencia de vista del veinticuatro de agosto de dos mil veintidós; **y actuando en sede de instancia**; **CONFIRMARON** la sentencia apelada del veinticinco de setiembre de dos mil veinte, que declaró **infundada** la demanda, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad. En los seguidos por **Edgard Luis Martínez Puchoc** contra **CENCOSUD RETAIL PERÚ Sociedad Anónima** sobre cese de actos de hostilidad.

Interviene como **ponente** el **señor juez supremo Bustamante Del Castillo**; y los devolvieron.

**SS. SS.**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

CARLOS CASAS

YANGALI IPARRAGUIRRE

*wmm/kabp*