



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

**CASACIÓN N.° 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

Sumilla: De conformidad con 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, en el ejercicio del poder de dirección, el empleador puede incorporar como variaciones en las condiciones de trabajo, la asignación temporal de labores, siempre que las mismas estén previstas dentro de la misma categoría remunerativa.

Lima, veintidós de agosto de dos mil veinticinco.

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

vista la causa número treinta mil setecientos setenta y cinco, guion dos mil veinticuatro, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia.

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco de la Nación**, contra la sentencia de vista de fecha veintidós de agosto de dos mil veinticuatro, que **confirmó** la sentencia apelada, de fecha veinte de mayo de dos mil veinticuatro, que declaró **fundada** la demanda de reintegro de remuneraciones.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de la parte demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- i. **Interpretación errónea del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú.**



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

**CASACIÓN N.° 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

- ii. Interpretación errónea del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral por Decreto de Suprema N.° 003-97-TR.

III. ANTECEDENTES DEL CASO RELEVANTES PARA LA CUESTIÓN JURÍDICA A DILUCIDAR POR ESTA SALA SUPREMA

3.1. Mediante escrito de **demanda**, la actora pretende el pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales consistentes en vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades conforme a la asignación de una encargatura de Técnico I – Recibidor Pagador (Gestor de Servicios), con el pago de intereses legales y costos.

3.2. En la **sentencia de primera instancia**, mediante resolución de fecha veinte de mayo de dos mil veinticuatro, el Juez declaró **fundada** la demanda por considerar que la modificación de funciones del trabajador y la designación de nuevas obligaciones laborales pactado dentro del contrato de trabajo, resulta adecuado que se reconozca el reintegro de remuneraciones conforme a la encargatura como Recibidor Pagador (Gestor de Servicios).

3.3. En La **sentencia de vista**, mediante resolución de vista de fecha veintidós de agosto de dos mil veinticuatro, el Colegiado Superior **confirmó** la sentencia de primera instancia con similares fundamentos, precisando que la demandada reconoce que la actora ha realizado labores de encargatura respecto de funciones de cuyo titular se ignora, así como los motivos por los que debía ser ocupado por un trabajador de menor jerarquía; lo cual origina un problema de gestión al pretender entregar mayores responsabilidades sin una remuneración acorde a las nuevas funciones.

IV. CONSIDERANDO



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

**CASACIÓN N.º 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sobre la infracción de orden procesal

PRIMERO. Los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, establecen lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.”

Delimitación del objeto de pronunciamiento

SEGUNDO. La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso de tal trascendencia, que conlleve a la nulidad de los actuados.

TERCERO. Con relación a este precepto constitucional, tenemos que el derecho al debido proceso, es un derecho continente, que comprende diversos derechos fundamentales de orden procesal que responden a aspectos formales y materiales, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona pueda considerarse justo.

CUARTO. El sustento constitucional de esta garantía se encuentra previsto en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, específicamente en su inciso 3, el cual enuncia el derecho a obtener una resolución fundada en derecho de parte de



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

**CASACIÓN N.º 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos.

QUINTO. En cuanto a la infracción normativa al debido proceso, debemos aceptar enunciativamente que, entre los distintos elementos integrantes a este derecho constitucional, están necesariamente comprendidos:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;

SEXTO. Respecto al derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, elemento integrante del derecho al debido proceso, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente N.º 00728-2008-HC, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el séptimo fundamento de la referida sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de



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

**CASACIÓN N.° 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

SÉPTIMO. En relación a este derecho constitucional, la Segunda Sala Suprema en la Casación N.° 15284-2018-Cajamarca, de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, ha establecido como doctrina jurisprudencial, lo siguiente:

“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. *Carezca de fundamentación jurídica.*
2. *Carezca de fundamentos de hecho.*
3. *Carezca de logicidad.*
4. *Carezca de congruencia.*
5. *Aplique indebidamente o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
6. *Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
7. *Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.

Solución del caso concreto



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

**CASACIÓN N.º 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

OCTAVO. Del análisis de la sentencia impugnada la recurrente refiere que las instancias de mérito han efectuado un análisis valorativo de las pruebas de forma parcial, al respecto, se advierte que la sala superior si se ha cumplido valorar los medios probatorios de las partes, expresando las razones para justificar las premisas fácticas y jurídicas que sustentan la decisión adoptada y se advierte que si realizó un análisis de las directivas internas; asimismo, se verifica que las partes procesales han podido ejercer su derecho de defensa durante todo el proceso; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación, esto con independencia de que esta Sala Suprema comparta el criterio asumido y se pronuncie sobre las demás causales de la materia controvertida; asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales; de allí que la causal denunciada deviene en **infundada**.

Sobre la infracción de carácter material

NOVENO. El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, prescribe lo siguiente:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. 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”.



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

**CASACIÓN N.º 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Alcances sobre la subordinación

DÉCIMO. Según el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador puede impartir ordenes, directrices e instrucciones con ocasión a la relación laboral, ello emana de las obligaciones recíprocas con el trabajador, quien, por su parte pone a disposición del empleador su trabajo a cambio de una remuneración equitativa y suficiente. El poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad unilateral de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe ejercer dentro de los límites de razonabilidad y proscripción de la arbitrariedad.

Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ sobre el poder de dirección 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. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Sobre la facultad del *ius variandi*

DÉCIMO PRIMERO. Como parte del poder de dirección del empleador, se puede realizar algunas modificaciones en las condiciones de trabajo no sustanciales, esto es, respecto de las previamente convenidas en un contrato de trabajo, siempre que estén debidamente justificadas por las variaciones producidas en las

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124



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

**CASACIÓN N.º 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

circunstancias que rodean la relación laboral en un momento determinado y que hagan razonables ajustes orientados a la consecución de los fines productivos del empleador.

Se debe precisar que el *ius variandi* admite una variación de formas atendiendo a la nueva condición laboral implementada de forma temporal, 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 pactadas².

Variación de condiciones de trabajo por encargo de funciones

DÉCIMO SEGUNDO. Todo ajuste razonable en las condiciones de trabajo es válido mientras sea justificado y temporal, por el contrario, 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 trabajadores³. El artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad, dentro de ellos, la modificación unilateral de la remuneración o categoría.

Cada trabajador posee una calificación o categoría profesional estructurado en la organización remunerativa de la empleadora de manera previa al momento de celebrar el contrato de trabajo, y esta se conserva durante su ejecución contractual, y en virtud de la cual se clasifica profesionalmente sus funciones y remuneración. Se entiende por categoría como la posición relativa de cada

² 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

³ Toyama Miyagusuku, Jorge. “El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 251.



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

**CASACIÓN N.° 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

trabajador dentro de la estructura remunerativa de la empleadora, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)⁴. En ese contexto, si bien el empleador puede modificar las funciones del trabajador, por ostentar la facultad del *ius variandi*, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, que dicha facultad debe ser adoptada dentro de los parámetros de razonabilidad y temporalidad, es decir, deben equiparse a variaciones objetivas y razonables realizadas por el empleador en las funciones del trabajador, las que están justificadas por una necesidad siempre que los ajustes sean dentro de la misma categoría remunerativa.

Solución al caso concreto

DÉCIMO TERCERO. En el caso de autos, a fin de verificar si efectivamente nos encontramos frente a una variación inmotivada de categoría de la actora, corresponde verificar en específico la categoría que ostenta, así como el cargo asignado y funciones desarrolladas; y, si estas eventuales variaciones están debidamente justificadas de forma razonable conforme a las circunstancias.

Así, las instancias de mérito consideran que inicialmente el actor se encontraba laborando como **Promotor de Servicios** desde el veinticuatro de octubre de dos mil cinco; sin embargo, posteriormente desde el mes de mayo de dos mil dieciséis, sin motivo expreso, se le asignó labores como **Recibidor Pagador (actualmente Gestor de Servicios)**; concluyendo que la asignación de dicha encargatura implica mayor responsabilidad en virtud a las directivas internas aprobadas en la entidad y que corresponde ser reintegrada en su remuneración.

⁴ ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. “Derecho del Trabajo”. Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277.



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

**CASACIÓN N.° 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

Al respecto, esta Sala Suprema considera que no cualquier modificación de las condiciones de trabajo puede conllevar de forma inmediata un trato discriminatorio en la remuneración, para ello, en primer orden se tiene que tomar en cuenta estrictamente la **categoría del trabajador**; así, se aprecia que la trabajadora ostenta la categoría de **Técnico**, no advirtiéndose una variación de la categoría, que amerite un análisis de la razonabilidad de *ius variandi* como erróneamente han entendido las instancias de mérito, asimismo, si bien se advierte una variación en funciones asignadas, conforme a las razones expuestas, estas no son equiparables a categoría, dado que el empleador puede ejercer su poder directriz dentro de los motivos razonables para modificar funciones o añadir a las existentes dentro de una misma categoría. Sin perjuicio de ello, de los documentos de gestión interna de la emplazada, se advierte la categoría de Técnico y dentro de esta se encuentran los cargos de **Promotor de Servicios** y **Recibidor Pagador** (actualmente Gestor de Servicios); en todo caso, para analizar un eventual trato discriminatorio, correspondía a las instancias de mérito verificar si efectivamente el último cargo conllevó una mayor responsabilidad que se plasmó en una mayor remuneración que el primer cargo, esto, siempre y cuando se realice la comparación con otro trabajador homólogo que no es el caso de autos.

Se debe precisar que, dentro de la categoría de Técnico de la entidad demandada, se cuenta con varias referencias remunerativas que se han aprobado por acuerdos de directorio de FONAFE, los que no se equiparan a categorías remunerativas conforme a reiterada jurisprudencia de esta Sala Suprema; así por ejemplo, se tiene que el cargo de Recibidor Pagador tiene asignado un tope máximo de remuneración los que están abarcan desde Técnico I, Técnico II, Técnico III, Técnico IV o Técnico V, lo mismo sucede con el cargo de Promotor de Servicios; en consecuencia, deviene en **fundada** la causal denunciada.

V. DECISIÓN



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

**CASACIÓN N.º 30775-2024
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Por estas consideraciones, se declara **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Banco de la Nación**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha veintidós de agosto de dos mil veinticuatro; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la sentencia de primera instancia que declara **fundada** la demanda de reintegro de remuneraciones, reformando, la declararon **infundada**; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra la entidad recurrente, sobre reintegro de remuneraciones. **Señor Ponente Jiménez La Rosa, Juez Supremo.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

BELTRÁN PACHECO

YALÁN LEAL

JIMÉNEZ LA ROSA

JSP/Lciv