

La remoción de un trabajador debe ser motivado y demostrar la necesidad de la modificación efectuada

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, emitió la **Casación Laboral N° 20084-2017 Del Santa** - Cese de actos de hostigamiento; donde se estableció que cuando el empleador, por la facultad del poder de dirección que posee - ius variandi, modifique, entre otros, la categoría profesional de un trabajador, deberá motivar y demostrar la necesidad de la modificación efectuada conforme al criterio de razonabilidad. De lo contrario, podría afectar el derecho a la dignidad del trabajador, lo cual configuraría un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo con lo previsto en los literales b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Dentro de sus fundamentos la Sala consideró lo siguiente:

- El ius variandi debe ser entendido como la potestad del empleador, 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; siempre y cuando dichas decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.
- Si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional de los trabajadores, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, que dicha facultad debe ser adoptada dentro de los criterios de razonabilidad, por lo que, es necesario analizar el tipo de cargo y funciones nuevas a realizarse por el trabajador; motivo por cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil.
- Asimismo, la reducción de remuneraciones puede ser directa o indirecta, la primera, se suscita cuando el empleador traslada o cambia a un trabajador del puesto que ocupaba a

Nota de Interés Laboral

otro distinto, con una categoría inferior, y la segunda, cuando se disminuyen las atribuciones y el cargo desempeñado por el trabajador.

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe