



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 TRASLADO DE FUNCIONES NO CONVIERTE CONTRATO TEMPORAL EN INDEFINIDO (CASACIÓN LABORAL N.º 16755-2021 – LIMA)

En este caso, la Corte Suprema analizó si un contrato de trabajo por suplencia se había desnaturalizado. En los hechos, el trabajador sostuvo que su contrato dejó de ser válido porque, aunque fue contratado para reemplazar a un trabajador estable en determinada área, después fue trasladado a realizar labores en un área distinta.

La Corte Suprema explicó que el contrato de suplencia es un contrato temporal que se utiliza cuando una empresa necesita reemplazar de manera provisional a un trabajador estable. Es decir, su duración depende del tiempo que dure la ausencia del trabajador titular.

Si bien este tipo de contrato tiene como finalidad que el trabajador contratado realice las funciones del trabajador reemplazado, ello no impide que el empleador, dentro de límites razonables, pueda ejercer su facultad de dirección. Esto significa que puede realizar cambios en aspectos no esenciales del trabajo, como ciertas funciones o condiciones accesorias, siempre que no se altere la naturaleza del contrato.

Además, en el expediente se verificó que el trabajador aceptó someterse al Reglamento Interno de Trabajo y a las disposiciones que el empleador pudiera establecer según las necesidades del servicio.

Por estas razones, la Corte concluyó que no hubo desnaturalización del contrato. Se comprobó que el contrato cumplía con los requisitos legales y que existía una causa objetiva que justificaba la contratación temporal, conforme a lo establecido en los artículos 61 y 72 del Decreto Legislativo N.º 728.

2 CAMBIO DE ÁREA: LA ÚLTIMA DECISIÓN LA TIENE EL EMPLEADOR (CASACIÓN N.º 2324-2022 – JUNÍN)

La Corte Suprema analizó el caso de una trabajadora que denunció haber sido víctima de actos de hostilidad, al considerar que su traslado a un área distinta de la que solicitó afectaba su dignidad en el trabajo.

La trabajadora pidió ser trasladada al área de Control Interno. Su solicitud fue remitida al Departamento de Gestión del Talento Humano; sin embargo, finalmente fue asignada a otra unidad. Frente a ello, sostuvo que la decisión constituía un acto de hostilidad por parte del empleador.

Al evaluar el caso, la Corte precisó que si bien el trabajador puede solicitar un cambio de área, ello no implica que la empresa esté obligada a conceder el puesto específico solicitado. En ejercicio de su facultad de dirección, el empleador puede disponer cambios en determinadas condiciones laborales, siempre que actúe de manera razonable y respete los derechos del trabajador.

En este caso concreto, se verificó que el traslado no generó una disminución de remuneración ni afectó las oportunidades profesionales de la trabajadora. Por ello, la Corte concluyó que no se configuró un acto de hostilidad.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe