

CORTE SUPREMA: TRABAJADOR PUEDE SER DESPEDIDO SI SE NIEGA A CUMPLIR CON NUEVAS FUNCIONES VINCULADAS CON SU PUESTO DE TRABAJO

Con fecha 02 de mayo de 2023, mediante **CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022 LIMA SUR**, la Corte Suprema de Justicia selainó que un trabajador puede ser despedido si se niega a cumplir con nuevas funciones vinculadas con su puesto de trabajo.

I. ANTECEDENTES

- El presente caso, el conflicto inició cuando un empleado fue reasignado a nuevas tareas, acordes con su área de especialización, pero distintas a sus funciones habituales.
- De esta manera, el trabajador se negó a cumplir con estas nuevas asignaciones, lo que llevó al empleador a iniciar un proceso de despido por incumplimiento de las obligaciones laborales, argumentando que dicha negativa constituye una violación a la buena fe laboral.

II. ARGUMENTOS DE LA CORTE SUPREMA

- La Corte Suprema, determinó que el empleador había comunicado las nuevas tareas mediante correspondencia formal, buscando la adaptación del empleado a las necesidades operativas de la empresa. Sin embargo, la resistencia persistente del trabajador a adaptarse a los cambios fue vista como un incumplimiento de sus obligaciones laborales. De esta manera, analizando los hechos, la se enfatizó la validez del *"ius variandi"*, que permite al empleador reasignar tareas dentro de los límites razonables sin alterar el contrato de trabajo fundamentalmente.
- En ese sentido, al concluir que las nuevas funciones no divergían significativamente del perfil del trabajador, y dado el incumplimiento reiterado de estas, el despido estaba justificado, en cuanto, el incumplimiento de las obligaciones laborales que incurre el trabajador reviste el quebrantamiento de la buena fe laboral, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

III. CONCLUSIÓN

- Para la Corte Suprema, si un trabajador se niega varias veces a aceptar nuevas funciones distintas a sus funciones habituales; siempre y cuando estas no se alejen drásticamente de su perfil laboral y se encuentren acordes a su especialización; puede ser motivo suficiente para un despido por falta grave.

Precisamos, que el criterio aplicado por la Corte Suprema, no es de carácter vinculante (obligatorio) y que únicamente resuelve sobre el caso concreto, por lo cual podría ser aplicado o no para casos similares.

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