

N° 23

16-01-2026



RODRÍGUEZ ANGOBALDO

ABOGADOS

RODRÍGUEZ  
HEREDIA  
ABANTO  
JIMÉNEZ  
VARSI

CÁPSULA

# CADA 15 CON LAB-ERA

## CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL



# TRASLADOS Y AJUSTES INTERNOS: CRITERIOS RECIENTES PARA UNA GESTIÓN LABORAL SIN CONTINGENCIAS

Al revisar la práctica judicial reciente, se advierte que los actos de hostilidad más litigados son aquellos vinculados a la **modificación de funciones (categoría)** y al **cambio del lugar de trabajo**. Estas decisiones, comunes en inicios de año o reestructuraciones, pueden cruzar la línea de la legalidad si no se gestionan correctamente.

# 1. ACTOS DE HOSTILIDAD:

## EL MARCO LEGAL VIGENTE

Los actos de hostilidad son conductas del empleador que, sin despedir formalmente, afectan la dignidad o el patrimonio del trabajador, facultándolo a darse por despedido (despido indirecto) y reclamar indemnización. Según el artículo 30 del TUO del D. Leg. 728, los supuestos taxativos son:

**a) Falta de pago de remuneración (salvo fuerza mayor).**

**b) Reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso.**

**c) Traslado a lugar distinto con el propósito de ocasionarle perjuicio.**

**d) Inobservancia de medidas de seguridad y salud que pongan en riesgo al trabajador.**

**e) Actos de violencia o faltamiento grave de palabra.**

**f) Actos de discriminación (sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad, etc.).**

**g) Actos contra la moral y la dignidad.**

**h) Negativa injustificada de realizar ajustes razonables para trabajadores con discapacidad.**

## 2. EL IUS VARIANDI:

### FACULTAD CON LÍMITES

El empleador puede modificar condiciones de trabajo (lugar, horario, funciones), pero la Corte Suprema exige **razonabilidad y necesidad objetiva**.

#### Criterio Clave (2024):

En la **Casación N.º 6642-2023 Lima**, la Corte Suprema ratificó que el traslado de un trabajador a otra sede **no es hostilidad** si responde a una necesidad operativa real (ej. apertura de tienda) y no existe ánimo de perjuicio, validando el poder de dirección empresarial.

## 3. ¿CUÁNDO UNA DECISIÓN

### SE VUELVE HOSTIL?

La línea roja se cruza cuando la medida carece de motivación o busca forzar la renuncia del trabajador.

Por ejemplo, la reasignación de funciones debe analizarse por su impacto en la categoría y desarrollo profesional, no solo en la remuneración. La Casación N.º 23200-2022 Lima (2025) ha señalado que el traslado de funciones administrativas-financieras a labores de soporte operativo puede constituir una afectación a la categoría ocupacional, al desnaturalizar el puesto y la línea de carrera del trabajador.

## 4. CHECKLIST

### DE VALIDACIÓN PREVENTIVA

Antes de ejecutar cambios organizacionales, verifique:

¿Existe una necesidad operativa real y documentable (ej. cierre de área, nueva sede)?

¿El cambio de funciones respeta la jerarquía y categoría profesional del trabajador?

Si hay traslado geográfico: ¿Se ha compensado el posible perjuicio económico (gastos de viaje/vivienda)?

¿La medida es temporal o definitiva? (La temporalidad suele denotar mayor razonabilidad).

¿Se ha comunicado por escrito explicando las razones objetivas?

# REFLEXIÓN FINAL

La tendencia jurisprudencial 2024-2025 está en línea con no cuestionar la facultad de reorganizar la empresa, sino la **ausencia de justificación objetiva** y el **perjuicio económico/moral** no compensado. Documentar la "causa objetiva" del cambio es la mejor póliza de seguro legal.



**Para mayor información, contactar:**

**Nos vemos en  
dos semanas  
con una nueva  
cápsula laboral.**



**Alicia Jiménez**  
**Socia**

[ajimenez@er.com.pe](mailto:ajimenez@er.com.pe)



**César Abanto**  
**Socio**

[cabanto@er.com.pe](mailto:cabanto@er.com.pe)



Calle Chinchón 601 - 611 San Isidro, Lima - Perú.

T: (511) 421 4141 / (511) 421 6626

[www.er.com.pe](http://www.er.com.pe)

Síguenos en nuestras redes:

