

El traslado de trabajadores y las facultades del empleador



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

El empleador, en ejercicio de su poder de dirección puede introducir válidamente cambios en las condiciones de trabajo de su personal. Esta medida es conocida como *ius variandi*, y lo recoge el artículo 9 del D.S. N° 003-97-TR. Desde luego, nos

dice la norma, las modificaciones en los turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de ejecución de labores debe considerar criterios de razonabilidad y necesidades del centro laboral. Esto último implica que exista una causa objetiva que sustente la decisión empresarial. Además, esta facultad estará limitada por las funciones para las cuales fue contratado el trabajador, su jornada de trabajo, así como sus derechos fundamentales. Esta facultad empresarial ha

sido reconocida con ciertos límites en la Casación Laboral N° 254-2018-Lima y Casación Laboral N° 18554-2015-Huánuco, N° 7489-2016-Moquegua (cambio en el lugar de trabajo), N° 20095-2017-Del Santa, N° 13931-2017-Del Santa (cambio de categoría), N° 3942-2015-Tacna (variación de funciones) o proscribiéndola cuando se trata de una rebaja de categoría (Casación Laboral N° 6961-2012). No perdamos de vista que la rebaja remunerativa y el traslado del

trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el fin de ocasionarle perjuicio califican como actos de hostilidad contra el trabajador que lo habilitan a darse por despedido (despido indirecto). El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) también se ha pronunciado sobre el *ius variandi*, señalando en la resolución N° 128-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala que la razonabilidad implica que la decisión del empleador sobre condiciones de trabajo persiga un fin lícito y/o legítimo, ya sea para la debida atención de sus necesidades comerciales, o para evitar escenarios de mayor lesividad a sus colaboradores. Luego, en la resolución N° 181-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala que dicha potestad no es

absoluta y en la resolución N° 660-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala dispuso que debe ser ejercido respetando la dignidad del trabajador, sin limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Recientemente, en la resolución N° 845-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, el TFL se pronunció nuevamente sobre el *ius variandi*, fijando que todo acto de hostilidad supone un uso desmedido de la facultad de dirección del empleador, al cual está sujeto el trabajador, por la relación de subordinación existente en el contrato laboral. Añade que, la norma no exige que al trabajador se le consulten las medidas que el empleador decide implementar, pero sí debería ser informa-

do de manera previa sobre la decisión a efectos que concilie su vida personal y el impacto que dicha medida pudiera generar. Concretamente, debe ser comunicado de la decisión de cambio de puesto, la cual debe obedecer a criterios de razonabilidad. Advertimos que la Corte Suprema y el TFL reconocen a la potestad del empleador de introducir cambios en las condiciones de trabajo de su personal, pero teniendo en consideración los límites antes señalados. Nada impide que el empleador pacte por escrito la ejecución de los citados cambios, en particular el traslado del trabajador, pero no hacerlo tampoco deslegitima la medida, si es que se toman en cuenta las pautas detalladas en esta columna.