Traslado de personal y el Tribunal de Sunafil



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La legislación laboral, concretamente el artículo 9 del DS Nº 003-97-TR, señala en su segundo párrafo que "[...] el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

Esta norma recoge lo que se conoce como *ius variandi*, que es la facultad empresarial, en ejercicio del poder de dirección, de introducir cambios a la modalidad de prestación de servicios del personal, en tanto respondan a criterios de razonabilidad y de necesidad empresarial. No son admisibles las rebajas remunerativas ni de categoría, salvo que se trate del retorno a un puesto previo al cargo de confianza ocupado por el trabajador en caso el empleador así lo decida, en razón a la pérdida de confianza del trabajador.

Una de las manifestaciones de la potestad empresarial de modificar las condiciones de trabajo de su personal es la variación del lugar de ejecución de labores, conocida también como movilidad geográfica.

Dado que es viable que el empleador modifique el lugar de ejecución de labores del personal, lo que corresponde es reflexionar sobre los requisitos que deben cumplirse para que el traslado sea legalmente válido.

En lo que se refiere a la jurisprudencia, la Corte Suprema, en la Casación Nº 628-2003, ha reconocido la citada facultad, señalando que se subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador. La Casación Laboral Nº 18554-2015 dispuso algo similar, añadiendo que debe acreditarse la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En la Casación Laboral Nº 256-2017 Lambayeque se avaló el traslado del trabajador siempre que el empleador tenga razones justificadas para ello, y no desmejore sus condiciones.

El Tribunal de Sunafil (TFL), en la Resolución de Sala Plena Nº 017-2024-Sunafil/TFL, se ha pronunciado sobre el traslado de trabajadores señalando que "[...] no todo cambio en las condiciones de trabajo se considera automáticamente un acto hostil. Se debe evaluar adecuadamente para determinar si el cambio fue justo y legal [...]". Aunque en la Resolución de Sala Plena Nº 005-2024-Sunafil/TFL dispuso que se requería una causa objetiva para validar el traslado, la cual debe ser razonable. Así, la Corte Suprema y el TFL reconocen la facultad del empleador de efectuar cambios en las condiciones de trabajo, en este caso la relativa a la modificación al lugar de ejecución de labores del trabajador, siempre y cuando exista una causa objetiva relativa a las necesidades de la empresa, la cual debe ser comunicada por el empleador a su personal.