

DAJ-AE-349
18 de Mayo de 2006

Señor
Luis Antonio Alvarado Salas
Teléfono 823-0894

Estimado señor:

Nos referimos a su correo electrónico, recibido en nuestras oficinas el 08 de marzo del año en curso, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico en relación con el cambio de lugar de trabajo, ya que en una de las tiendas de su patrono hay dos empleadas que son parientes y a la empresa no le conviene tener familiares en una misma tienda.

En virtud de lo anterior, se le desea trasladar a una de las trabajadoras a otro local, el cual se encuentra ubicado a unos 15 kilómetros del lugar donde labora actualmente. Tal y como lo estipula el Código de Trabajo, la empresa se compromete a cancelarle los pasajes a la trabajadora, pero ella los denunció ante este Ministerio, argumentando que se está siendo perjudicada económica, social y moralmente.

Sobre el particular, le indicamos que en principio, el patrono tiene la facultad de modificar la relación laboral, en función de las necesidades de la empresa, ejerciendo el Poder de Dirección que la ley le reconoce y aplicando lo que en doctrina se conoce como **IUS VARIANDI**.

El **IUS VARIANDI** es la facultad que tiene el patrono, como organizador y coordinador del trabajo, y en ejercicio de su facultad de dirección y fiscalización, de decidir la forma de administrar su personal e incluso modificar, aún contra la voluntad del trabajador, algunas condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral, siempre y cuando exista una justa necesidad de la empresa. Sin embargo, ese poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, la más importante de ellas es que su ejercicio no puede recaer sobre las condiciones o elementos principales del contrato de trabajo como serían el salario, jornada, la jerarquía, etc.

El **IUS VARIANDI** responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido técnico o administrativo y a veces disciplinario, que lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites que no pueden llegar a anular o disminuir el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios. Por eso, el empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución de su jerarquía, modificación radical de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse

a nuevas tareas que no son las de su especialidad o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato.¹

En razón de lo expuesto sobre este tema, le indicamos que el traslado del centro de trabajo forma parte de las prerrogativas del **IUS VARIANDI**, es decir de las facultades del patrono, si la necesidad técnica o económica requiere su ejercicio, siempre y cuando no se afecte o cause grave perjuicio a los intereses de los trabajadores o de sus derechos adquiridos. Si el traslado se lleva a cabo dentro de una distancia razonable dentro de la misma localidad, no existe motivo, al menos a primera vista, para justificar una negativa por parte del trabajador, esto en virtud del principio del deber de colaboración que tiene el trabajador.

Claro está, que el traslado individual está sometido a importantes restricciones, como son: el que influya desfavorablemente en su vida afectiva o familiar; el que apareje una disminución indirecta de salario al aumentar los gastos de traslado, alojamiento o comida, o que entrañe otros perjuicios económicos; el que imponga un cambio de domicilio o residencia, o el que atente contra su salud o la de su familia; el que altere sustancialmente sus horas de descanso o comida. Todo esto da como necesaria consecuencia una conciliación de los intereses legítimos del empleador y del empleado, o sea, debe haber a favor del empleado una compensación de perjuicios, por lo que tiene el empleador el deber de proporcionar al empleado una prestación equivalente a la lesión que resulte en sus intereses con motivo del traslado.

En un cambio de lugar de trabajo y recurriendo a lo que establece el Código de Trabajo, el patrono debe cumplir con lo que disponen, según sea el caso, los artículos 38 y 39.

“Artículo 38: si se contrata al trabajador para servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el patrono sufragará diariamente los gastos razonables de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos sitios.”

“Artículo 39: si se contrata al trabajador para servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, y éste se ve compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono cumplirá con sólo cubrir los gastos razonables de ida y retorno antes y después de la vigencia del contrato, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos puntos.”

¹ Al respecto ver Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982.

En los gastos de traslado del trabajador, se entenderán comprendidos los de su familia que viviere con él, siempre que el lugar de trabajo quede separado de la residencia original por una distancia mayor de veinticinco kilómetros y vayan los integrantes de la misma a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las indemnizaciones de éste.

El trabajador con familia que esté en el caso del párrafo anterior, tendrá además, derecho a un día de salario por cada día de viaje que tenga que efectuar hasta llegar a su residencia inicial.

No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, salvo que éste no haya podido o querido continuar en sus labores por mala salud, por no soportar de modo evidente las condiciones materiales del trabajo o por la crecida insalubridad de los lugares.”

Dichos numerales dejan claro que el patrono debe reconocer los gastos adicionales en que incurran los empleados, especialmente en cuanto pasajes y alimentación, por no haber sido una situación prevista al momento de realizar el contrato de trabajo y que afecta diariamente la situación económica de éstos. Estos gastos deberán ser asumidos por el patrono en forma obligatoria, so pena de tener que hacer frente a los reclamos de tipo legal que podrían interponer los trabajadores afectados. Claro está que el reconocimiento de estos gastos por parte del patrono, no implica que pueda ordenar un traslado ocasionando otros perjuicios al trabajador.

En virtud de lo anterior, el cambio en la locación de la empresa, sin la debida compensación de perjuicios a favor del trabajador, o sea cuando el patrono persiste en ello aún cuando el trabajador ha demostrado perjuicio, faculta al trabajador a solicitar en vía judicial la terminación del contrato de trabajo, con responsabilidad patronal. Siendo así, debe asumir éste las obligaciones que ello implica, es decir, deberá cancelarle al trabajador todos sus derechos laborales (entendiéndose por ellos, preaviso, auxilio de cesantía, y aguinaldo y vacaciones, cuando procedan).

Debemos tener presente además, que dicho cambio de lugar de trabajo debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con la debida anticipación, toda vez que éstos deben hacer una serie de previsiones tendientes a determinar, entre otras cosas, la existencia del perjuicio económico y de naturaleza diferente a éste, por ejemplo, problemas de salud, o pérdida de tiempo para el desarrollo de otras actividades (estudio), etc.

Por otro lado, si el trabajador de manera injustificada, se niega a aceptar el traslado de las oficinas de la empresa y no se presenta al nuevo local, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo si lo hay, o según el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo, el patrono podrá dar por terminada la relación laboral en virtud de las ausencias injustificadas.

De acuerdo con lo expuesto y en respuesta a su consulta, concluimos lo siguiente:

1. Dado que el traslado a un nuevo lugar de trabajo, es una situación que no fue prevista en el contrato de trabajo, su patrono debe sufragar los gastos de traslado en que incurra la trabajadora que se pretende trasladar. Asimismo, deberá sufragar cualquier otro gasto en que deba incurrir la trabajadora como consecuencia del traslado.
2. Además, si el patrono cubriera esos gastos y aún así la trabajadora considera afectados sus intereses y no logra llegar a un acuerdo con el empleador, tendría todo el derecho a oponerse al cambio, facultándola a acudir a los Tribunales de Justicia a solicitar dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal, con el consiguiente pago de prestaciones (vacaciones, aguinaldo, auxilio de cesantía y preaviso), todo dentro del mes siguiente al que se ordenó el cambio.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
Asesora

ABV/rrr
Ampo 3-C