

15 de marzo del 2013
DAJ-AE-086-13

Señora (ita)
Tatiana Zeledón Castro

Estimada señora (ita):

Nos referimos a su nota recibida en esta Dirección el 10 de diciembre de 2012, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con el cambio de lugar de trabajo de la empresa, que implica una distancia aproximada de 13 km entre el lugar actual y el nuevo, razón por la cual necesitan saber si proceden correctamente al reconocer a los trabajadores el costo adicional por concepto de transporte y la notificación del personal acerca del traslado.

Sobre el particular le indico, 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.

Esa facultad de modificar las condiciones de trabajo es lícita en tanto no se cause al trabajador un daño o perjuicio de importancia, ni importe una alteración radical del régimen convenido. Es decir, dichos cambios pueden realizarse sobre las condiciones **no esenciales del contrato de trabajo**, pues las esenciales no podrían variarse salvo por disposición expresa de ley, o por mutuo acuerdo de las partes.

En el caso específico del cambio de lugar de trabajo debe indicarse que forma parte de las prerrogativas del IUS VARIANDI, es decir de las facultades con que cuenta el patrono para variar alguna condición de la relación laboral, 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.

No obstante debe aclararse, que el traslado individual podría estar sometido a importantes restricciones, como son: el que influya

desfavorablemente en su vida afectiva o familiar, la disminución de sus ingresos, al tener que cubrir un mayor costo de transportes, el que imponga un cambio de domicilio o residencia, 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 sus trabajadores, 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.

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 si fuese el caso, por no haber sido una situación prevista al momento de realizar el contrato de trabajo, y, por ende 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.

Ha sido criterio reiterado de esta Dirección, con base en la Jurisprudencia Judicial, que el patrono debe asumir la responsabilidad que le cabe, por las variaciones en que incurra, de algunas de las condiciones originales del contrato, las cuales, en alguna medida, pueden afectar o causar perjuicio a los intereses de los trabajadores o de sus derechos adquiridos; con base en 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 dar por terminado el 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).

Debe tenerse 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.

De las consultas específicas que realiza en su consulta y con base en lo expuesto le damos respuesta a las mismas de acuerdo al orden en que las menciona.

1.- Cual es el debido proceso para que conste que se le ha informado del traslado a los trabajadores?

No existe un formato específico para tal comunicación, quedará a criterio del patrono como hacerlo, jurisprudencialmente se dice que sea con suficiente antelación para que el trabajador pueda organizar sus asuntos personales, tales como estudio, familia, horarios de entrada y salida del trabajo etc.

2.- Cual sería el cálculo del costo del traslado de un lugar a otro, es decir si lo que se quiere es reconocerlo en el salario?

Como puede apreciar la consultante, la única obligación para el patrono es reconocer el costo que vea incrementado el trabajador por el traslado del centro de trabajo, ese costo puede traducirse en pasajes de autobús, ahora bien si quiere incluir esos gastos como montos fijos e integrarlos al salario debe

saber que serán tomados en cuenta en el cálculo de aguinaldo, vacaciones y prestaciones, mientras que si son pagos por costo de traslado como una especie de viático, no se integran al patrimonio del trabajador como salario, ni serán tomados en cuenta en el pago de derechos laborales.

3.- Será necesario poner a disposición una buseta para el traslado de los trabajadores y en el caso del supuesto de los trabajadores que se trasladan en su propio vehículo?

Considera esta Dirección que la forma en que asuma la obligación del traslado es un asunto meramente administrativo, velando porque se cumpla con lo que establece la normativa y que no perjudique al trabajador. En cuanto a los trabajadores que usan sus propios medios (motos, autos), deben saber que lo único a lo que está obligado el patrono es la pago razonable del importe correspondiente al gasto adicional que le genere al trabajador el traslado del centro de trabajo, suponiendo que no pueda hacerlo en autobús o en el medio que facilite la empresa, si lo hace.

4.- Como se maneja en el caso del personal de nuevo ingreso al cual se le comunica que pronto se trasladará el centro de trabajo?

Igualmente se aplica lo que establece el artículo 38 ya transcrito en concordancia con la respuesta del punto 2 de la consulta.

5.- Que sucede cuando a pesar de que la empresa da los recursos para asumir el costo del traslado o facilita el transporte, el trabajador no quiere trasladarse sin razón válida alguna?

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 lo expuesto se puede concluir que, en el caso del traslado de lugar de la empresa en más de 10 kilómetros, el patrono deberá reconocer el costo a los trabajadores en pasajes de autobús en que se vea incrementado ese traslado, o facilitando el transporte, ese reconocimiento debe ser tanto para los trabajadores que ya laboran, como para los de nuevo ingreso, podrá utilizar el medio de su elección para informar con suficiente antelación del traslado, haciéndolo de forma general para todos los trabajadores sean los que laboran o los de nuevo ingreso. Queda a criterio de cada trabajador si utiliza un medio diferente al que ofrece o cubre el patrono, siendo que obligación de éste será sólo cubrir el monto razonable en proporción a los pasajes de autobús. El patrono deberá tomar en cuenta que si algún trabajador demuestra un perjuicio razonable por el traslado, pese a ese reconocimiento, podrá solicitar la terminación de su contrato de trabajo con responsabilidad patronal, caso contrario si el trabajador no demuestra ese perjuicio y no se presenta a laborar

al nuevo centro de trabajo realizado el traslado, puede el patrono dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad patronal.

De Usted con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

FOD/Isr
Ampo 4-D