
DAJ-AE-231-13
30 de agosto del 2013

Señora
Marcela Alán
Presente

Estimada señora:

Con instrucciones superiores, me refiero a su consulta sobre qué implicaciones existen si una colaboradora no acepta el traslado de lugar de trabajo. Esto porque requiere cerrar un local ubicado en Heredia, por motivos económicos; utiliza la frase “estoy en quiebra”. Manifiesta que no desea despedir a las trabajadoras de ese local, que requiere trasladarlas de Heredia a San José; las condiciones no cambiarían, solo el centro de trabajo.

Antes de referirme al fondo del asunto, se hace una precisión rápida sobre el término “quiebra”. Es frecuente que muchos patronos utilicen la frase “estoy en quiebra” como una forma de ilustrar una situación económica de difícil o imposible sostenimiento, que eventualmente les hará cerrar el negocio o parte de éste, cerrar sucursales, disminuir personal, entre otras medidas. Otros usan la frase como una forma de minar la voluntad de los acreedores, entre ellos las personas trabajadoras, para que no intenten acciones legales de cobro de sus derechos. No obstante, ni una ni otra es procedente, toda vez que la quiebra es un estado de las empresas cuando se ven imposibilitadas de pagar sus deudas, por lo que entran en un proceso judicial donde se decreta ese estado. Es decir, un negocio no está en quiebra solo porque su dueño lo indique, se requiere para ello de todo un proceso a nivel judicial que decreta el estado de quiebra. Así que, si en su caso, no existe ese proceso, no puede hablarse que esté en quiebra.

Ahora bien, su situación me obliga a referirme al tema del Ius Variandi primeramente. Sobre el particular, le indico en principio, que 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. También, el poder de dirección patronal se verá limitado cuando las modificaciones o variaciones, aun no recayendo sobre elementos esenciales, traigan un perjuicio verificable a la persona trabajadora.

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, puedo indicarle de entrada, con relación a su consulta, que es posible jurídicamente procedente el cambio del centro de labores y, con ello, la necesidad de traslado del personal. El cambio de lugar de trabajo 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 las personas trabajadoras o de sus derechos adquiridos.

Debe aclararse, no obstante, que el traslado individual –de cada persona trabajadora– 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, que establecen lo siguiente:

“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.”

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

“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 a 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, afectar diariamente la situación económica de éstos. Los gastos deben 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, incluso el rompimiento contractual con responsabilidad patronal, de conformidad con el artículo 30 del Código de Trabajo. 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.

Finalmente, el hecho que las personas trabajadoras hayan firmado o aceptado futuros y eventuales traslados, no les obliga para hoy día aceptar un cambio de este tipo. Varios condicionantes deben tenerse presente. *Primero*, en un contrato muchas veces se aceptan condiciones por necesidad al trabajo; la persona trabajadora moralmente puede sentirse obligada. Aunque lo expresado en un contrato es ley entre partes, debe medirse ese componente psicológico, para flexibilizar estas condiciones contractuales. *Segundo*, el estado de las cosas pudo haber cambiado desde la firma del contrato; una persona pudo aceptar una condición bajo cierto panorama en el cual no tenía inconveniente ante un traslado, pero con el tiempo, puede que la situación presente sí lo haga cuestionarse alguna cláusula firmada al principio. El desarrollo personal no puede hacerse en función de una contratación laboral, de manera que la situación presente puede no acomodarse al cambio dispuesto patronalmente, y así hacerlo ver al patrono. *Tercero*, si el traslado se ejecuta y el patrono decide indemnizar económicamente los perjuicios que este genera, automáticamente no exime o elimina otro tipo de perjuicios. El pago de viáticos es apenas una parte paliativa de la totalidad de la esfera personal del trabajador, pero no cubre otros aspectos donde el reparo económico no surte efecto alguno. Así que no puede alegarse que el simple reconocimiento de los gastos, permita dispensar al patrono ante otros perjuicios generados. Y *cuarto*, puede suceder que durante la firma del contrato inicial se pacten condiciones ilegales o no conformes con el ordenamiento jurídico, con lo cual la persona trabajadora no estaría obligada a cumplirlas. Desconozco la redacción del documento que según su persona existe, donde se plasmó el acuerdo para aceptar traslados, de manera que no puede hacer una calificación jurídica del mismo. No obstante, tendría que revisarse muy bien la condición de aceptación, pues en definitiva no puede ser irrestricta e ilimitada.

En conclusión, si el traslado ocasiona un perjuicio para las colaboradoras demostrable ante el empleador, no procede hacerlo, o bien, proceder con el pago de prestaciones legales con responsabilidad para el patrono.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora

Asesor

kcm
Ampo 4 D